



Araştırma Makalesi / Research Article

Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ilişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma

Yasemin Hancıoğlu Başköy¹, Yeter Demir Uslu², Fatih Sinan Sezgül³

Öz

Değişen rekabet koşullarıyla birlikte işletmeler için beşeri sermayenin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Çalışanın kendisini işletmenin bir parçası olarak görmesi, işletmenin başarısı için gönüllü davranışlarda bulunması, çalışma arkadaşları ile eşit bir muamele gördüğü bir ortamda faaliyetlerini sürdürmesi, onların potansiyellerinden en üst düzeyde faydalanabilmek adına önemlidir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünün incelenmesidir. Ordu ili Ünye ilçesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 197 çalışandan elde edilen anket verileri doğrultusunda analizler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizleri sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Aracı değişken olarak ele alınan örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etkilediği görülürken, örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık etkisinden söz etmek mümkün değildir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm, Aracılık Etkisi, Tekstil Sektörü.

The Mediating Role of Organizational Cynicism in the Relationship Between Organizational Justice Perception and Organizational Citizenship Behavior: A Research in the Textile Sector

Abstract

With the changing competitive conditions, the importance of human capital for businesses is increasing day by day. It is important for the employee to see himself as a part of the business, to act voluntarily for the success of the business, and to continue his activities in an environment where he is treated equally with his colleagues, in order to benefit from their potential at the highest level. In this direction, the aim of the study is to examine the mediating role of organizational cynicism in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. Analyzes were carried out using survey data obtained from 197 employees in a business operating in the textile sector in the Ünye district of Ordu province. According to the results of the regression analysis, it was found that the perception of organizational justice has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. While it is seen that organizational cynicism, which is considered as a mediating variable, significantly affects organizational citizenship behavior, it is not possible to talk about the mediating effect of organizational cynicism in the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior and its sub-dimensions.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship, Organizational Cynicism, Mediation effect, Textile Industry.

¹ Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, yaseminhancioglu@odu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6337-1314>

² Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, yuslu@medipol.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8529-6466>

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, f.s.sezgul@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8942-0508>

Atıf/Cite as: Hancıoğlu Başköy, Y., Demir Uslu, Y., Sezgül, F. S., (2023) Örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41 (4), 602-629.

GİRİŐ

Örgütsel adalet, direkt iŐyeriyle ilgili olduğundan adaletin rolünü ortaya koymak amacıyla belirtilen bir kavramdır. Örgütsel adalet, çalışanların kendilerine yaptıkları iŐlerde adil davranılıp davranılmadığını tespit etme Őekilleri ve bu algının iş ile ilgili farklı deđiŐkenleri etkilemesiyle alakalıdır (Moorman, 1991). Örgütsel vatandaşlık davranışı (VD), alıŐanların örgütün fonksiyonlarının daha koordineli ve verimli çalışması adına yerine getirdikleri gönüllü davranışlar Şeklinde tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Literatürde VD'yi etkileyen unsurların tespit edildiği çalıŐmalarda en fazla bahsedilen etken, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır (Organ, 1990). Örgütsel sinizm, tutumu yansıtan inançlara, duygulanımlara ve davranışsal niyetlere odaklanmaktadır. Örgütsel olarak sinik bir çalışanın rgt ktleme eğilimi, tutumla ilgili inançlar ve olumsuz duygularla tutarlıdır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, yöneticilerin sürekli olarak çalışanların beklentilerini karŐılayamayacaklarına dair çalışan inançları Şeklinde de tanımlanabilir.

Değişen rekabet koşullarıyla birlikte işletmeler için beşeri sermayenin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Çalışanın kendisini işletmenin bir parçası olarak görmesi, işletmenin başarısı için gönüllü davranışlarda bulunması, çalışma arkadaşları ile eşit bir muamele gördüğü bir ortamda faaliyetlerini sürdürmesi, onların potansiyellerinden en üst düzeyde faydalanabilmek adına önemlidir. Bu doğrultuda, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet konularının birbirleri ile ve diğer örgütsel davranış konularıyla ilişkileri yoğun Şekilde incelenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, örgütsel adalet ve ÖVD arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünün incelenmesidir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet; örgütün ödüllendirme ve cezalandırma (kaynaklarının) dağıtımı kararlarının, bu kararları belirlerken kullanılan yaklaŐımların ve bu yaklaŐımların uygulanması esnasında oluşan bireyler arası tutumların nasıl olması gerektiğine ilişkin kural ve toplumsal kuralların bir bütünü olarak ifade edilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgütsel adaleti, "rgt yöneticilerinin uygulama ve kararlarını çalışanların nasıl algıladığı" Şeklinde tanımlamak mümkündür (İnce ve Gl, 2005).

İŐletmelerde uygulanan ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri, örgütsel adalet algısını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Bu iki uygulama örgütsel adalet açısından incelendiğinde, çalışanların ödül veya cezaların boyutlarından ziyade, daha çok bunların ne denli etkin dağıtıldığına dikkat ettikleri gözlemlenmektedir (İnce ve Gl, 2005).

Örgütsel adalet kavramı, çalışanlara iŐyerlerinde adil davranılıp davranılmadığının tespit edilmesine ve bu adalet algısının diğer örgütsel sonuçlara etki etme yollarına odaklanır (Folger ve Konovsky, 1989; Moorman, 1991; Pillai vd., 1999). Adil bir çalışma ortamının sağlandığı iŐletmelerde, çalışanlar üstlerinin tutumlarını daha eŐitlikçi, ahlaki ve akılıcı bulmaktadırlar. Dolayısıyla alıŐanların çalışma ortamlarına ilişkin adalet algıları, çalıŐılan kurumlara karşı duyulan bağlılık ve inancı etkileyecektir (Eker, 2006).

Sosyal bilimlerde örgütsel adalet kavramı ilk olarak, Adams'ın (1965) EŞitlik Teorisi ve Crosby'nin (1976) Greli Yoksunluk Teorisi ile ele alınmıŐtır. Ancak sistemdeki geliŐmeler neticesinde bu teoriler eksik kalmaya baŐlamıŐ, dolayısıyla farklı teorilerle hakkında çalıŐılmaya

devam edilmiştir. Literatür incelendiğinde, örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin bir fikir birliğinin sağlanamadığı gözlemlenmektedir. Literatür taraması neticesinde, konuyla ilgili yapılan ilk çalışmaların iki boyut, daha sonraki çalışmaların ise dört boyuttan bahsettiği görülmektedir. Tyler ve Bies (1990), Leventhal (1976) örgütsel adaleti iki boyut ile; Colquitt vd. (2011), Ambrose vd. (2007), Greenberg (1990) dört boyut ile incelemektedir (akt. Kanbur ve Canbek, 2018). Ancak genelde üç temel boyut kabul görmektedir. Bunlar dağıtım, işlem (prosedür) ve etkileşim adaletidir (Kanbur ve Canbek, 2018).

Greenberg (1990) dağıtım adaletini, kazanımlar sonucu oluşan ödül, ceza ve terfi gibi sonuçların bireyler arasındaki dağılımı ile bu sonuçların çalışanlar tarafından adilce dağıtıldığına dair algıları (akt. Kanbur ve Canbek, 2018) şeklinde tanımlarken Karavardar (2015) ile Folger ve Cropanzano (1998) ise, çalışanların elde ettiği kazanımların adil dağılımına dair algılamaları şeklinde tanımlamaktadır.

İşlem (prosedür) adaleti, bireylerin kendilerine veya diğer çalışanlara ilişkin örgütsel karar alma sürecindeki (ücret, performans değerlendirme, terfi, çalışma koşulları, maddi imkanlar gibi) işlem ya da yöntemlerin, bireylerce adil veya doğru olup olmamasına dair algılamalarıdır (Özer ve Günlük, 2010; Yavuz, 2010). Bu boyutla ilgili ilk mühim araştırma, Thibaut ve Walker tarafından 1975 yılında mahkemelerdeki davaların yasal işleyişi üzerine yapılan çalışmasıdır (akt. Özgen ve Turunç, 2017).

Etkileşim adaleti, işlemler uygulanırken çalışanların karşı karşıya kaldıkları davranış ve tutumlara dair adalet algılamalarıdır. Bireyler arası ilişkilerin informal boyutu ile ilgilidir (Karacaoğlu, 2012).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVD, isteğe bağlı tutum ve davranışlardan formal ödül sistemi içinde direkt ve bariz bir biçimde yer verilmeyen, örgüt fonksiyonlarını geliştirmek amacıyla yapılan bireysel davranışlardır (Organ, 1988; Kaya, 2013). Bu çerçevede örgütsel vatandaşlık kavramı, “herhangi bir emir olmaksızın, gönüllük esasına göre örgüte yarar sağlayan davranışlar sergileme hali” olarak tanımlanabilmektedir. Kısacası bu kavram, çalışanların biçimsel iş tanımlarını aşan ve rızaen yapılan ekstra rol davranışları ve bireysel katkılarıdır (Lo ve Ramayah, 2009). Literatürde “iyi asker sendromu” şeklinde de ifade edildiği görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 85; Turnipseed, 2002). ÖVD ile diğer topluma yararlı örgütsel davranış şekillerinin örgütsel etkinlik ve başarıyı geliştirdiğine yönelik açıklamalar Brief ve Motowidlo (1986), Borman ve Motowidlo (1993), George ve Bettenhausen (1990), Karambayya (1989), Schnake (1991) ve Smith vd. (1983) tarafından da yapılmıştır (akt. Podsakoff vd., 1997; Podsakoff vd., 2000).

Organ’a (1988) göre ÖVD diğergamlık-özgecilik (altruism), sivil erdem (civicvirtue), vicdanlılık-üst görev bilinci (conscientiousness), gönüllülük-centilmenlik (sportmanship) ve nezaket (courtesy) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır.

Diğergamlık-Özgecilik (altruism), en önemli boyut olarak kabul edilmekte olup (Gündüz Çekmecelioğlu ve Keleş, 2009; Kaya, 2013), çalışanların gönüllü olarak iş yaptıklarını ve sorulmaksızın iş arkadaşlarına yardımcı olmaları anlamına gelmektedir (Kanbur vd., 2017; Taşçı ve Koç, 2007).

Sivil erdem (civicvirtue), vatandaşlık bilinci olarak da bilinen bu boyut (Kaya, 2013), örgütü etkileyen olaylarla ilgili olarak çalışanların kendilerini sorumlu hissetmeleri, toplantılara ve kararlara istekli bir şekilde katılmalarını belirtmektedir (Basım ve Şeşen, 2006).

Vicdanlılık-Üstün görev bilinci (conscientiousness), bir çalışanın iş tanımı dışında gönüllü olarak sergilediği davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2009; Tekin ve Özdemir, 2018).

Gönüllülük-Centilmenlik (sportmanship), olumsuz bir durumda dahi olumlu tavırlar sergileyerek, gerekirse çalışma grubunun iyiliği adına şahsi menfaatlerini feda etmekte istekli olmalarını ifade etmektedir (Tekin ve Özdemir, 2018). Organ'a (1988, s.11) göre ise, "kaçınılamaz olumsuzluk ve uğraşlarından sızlanmaksızın işlere katlanmak" şeklinde tanımlanmaktadır.

Nezaket (courtesy), gelecekte meydana gelebilecek sorunların etkilerinin azaltılması için çalışanların kendilerince organize olması ve gereken işlemlerin yapılması anlamına gelmektedir (Lo ve Ramayah, 2009). Organ'a (1988) göre nezaket, çalışanların birbirlerine ait fikirlere saygı duymaları ile alakalı olup, sorunların oluşumunu engellemek için sergilenen davranışları kapsamaktadır.

1.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm, Abraham'a (akt. Özgen ve Turunç, 2017) göre, bireylerin davranışları ile ilgili çoğu zaman negatif algıları dışarı vuran ve doğumlarından itibaren var olan karakteristik bir özelliği; Erdost ve diğerlerine (2007) göre ise, her insanın yalnızca kendi menfaatlerini gözettiğine inanıp bireyleri çıkarıcı olarak konumlandıransinik bireye ait tüm bu düşünceleri ifade etmektedir. Diğer bir deyişle örgütsel sinizm, "bir çalışanın örgüte dair geliştirdiği olumsuz tutum" anlamına gelmektedir (Dean vd., 1998; Yalçinkaya, 2014).

Çalışanları sinizme sürükleyen başlıca üç temel faktör bulunmaktadır. *İlk faktör*, toplum, kurumlar, güç ve gelecekle karşı karşıya kalan bireye veya bir başkasına ait gerçekle uyuşmayan yüksek beklentilerinin oluşması; *ikinci faktör*, bireyin kendisi veya bir başkasına ilişkin hayal kırıklığı yaşaması ile kaybetmesi sonucu meydana gelen duygular; *üçüncü faktör* ise, bireyin yüzüstü bırakılması veya başkalarının aldatılma duygusudur (Mirvis ve Kanter, 1991). Örgütsel sinizme sebep olan birçok faktörden bazılarını ise şu şekilde sıralamak mümkündür: aşırı iş yükü, bireysel ve örgütsel amaçların uyuşmazlığı, iletişimsizlik, örgütsel destek alamama, kararlara katılmama, rol belirsizliği, rol çatışması, adaletsiz çalışma ortamı algısı (Altınöz vd., 2011; Şantaş vd., 2016).

Örgütsel sinizmin üç boyutundan bahsedilebilir. Bunlar duyuşsal, davranışsal ve bilişsel boyutlardır. *Bilişsel sinizm*, bireylerin doğruluk, dürüstlük, eşitlik, samimilik ve adalet benzeri prensiplerden mahrum olduğu yönündeki inançlarını ifade etmektedir. Ayrıca bu prensiplerin çoğu zaman bireysel çıkarlar için gözden çıkarıldığına inanılmaktadır. *Duyuşsal sinizm*, çalışanların örgüte duydukları aşığılama, sıkılma, sinirve tiksime benzeri duygularını ifade etmektedir. *Davranışsal sinizm* ise, çalışanların örgüte ilişkin kötücül öngörülerini etrafa aktarması ve örgütten şikayet etmesidir (Dean vd., 1998).

Örgüt içinde sebebiyet verdiği problemler ile oluşturduğu negatif etkilerden kaynaklı olarak örgütsel sinizm hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Literatürde örgütsel sinizmin çoğu zaman; görev performansı, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma arzusu, örgütsel özdeşleşme, duygusal çaba, örgütsel bağlılık, işgören sessizliği, lider-üye etkileşimi gibi kavramlarla incelendiği görülmektedir (Kanbur ve Canbek, 2018).

2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

2.1. Örgütsel Adalet Algısı ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Moorman (1991) alıŐmasında Amerika BirleŐik Devletleri'nin orta batısındaki iki firmadan alınan bir örneklemde adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Adalet ve vatandaşlık arasındaki ilişkinin teorik temeli, eşitlik teorisi ve diğer sosyal değişim teorilerinden alınmıŐtır. LISREL 7 ile yapısal eşitlik analizi sonucunda, prosedürel adalet algıları ile beş vatandaşlık boyutundan dördü arasındaki ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet algıları ile örgütsel vatandaşlığın herhangi bir boyutu arasında ilişki tespit edilememiŐtir.

Atalay (2005), rgtsel adalet ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının birbirlerine karşı rolünü yönetimden memnun olma, öz yeterlilik, takdir görme, fırsat tanınması gibi birey performansını etkileyebilecek değişkenlerin etkilerini sıfıra indirgeyerek araŐtırmıŐtır. Çalışma sonucunda, örgütsel adalet ile ÖVD kavramları arasında doğrudan bir ilişkinin olmadığu belirtilmiştir.

Arslantaş ve Pekdemir (2007), 233 mavi yakalı çalışan ile yaptıkları bir çalışmada, dönüŐümcü liderliğin ilham verme veya karizma ile dağıtılan ve bireyler arası adaletin örgütsel vatandaşlığın yanı sıra örgütsel adalet anlayıŐı üzerindeki etkisini belirtmektedir. Ancak etkileşimsel adalet var iken dağıtım ve prosedür adaletinin olmaması halinde dahi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülebildiği ifade edilmektedir.

Polat ve Celep (2008), toplamda 1281 lise ğretmeni ile yaptıkları bir çalışmada, öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel adalet, güven ve vatandaşlık algısına sahip olduklarını belirterek, tüm alt boyutlarının birbirleriyle pozitif ilişki içerisinde olduklarını gözlemlemiŐtir. Dolayısıyla ğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranıŐlarının örgütsel adalet ve güvenden ciddi düzeyde etkilendikleri ortaya konulmuŐtur.

Chegini (2009) alıŐmasında örgütsel adalet ve vatandaşlık davranışı arasındaki iliŐkisiyi araŐtırmıŐtır. Araştırmanın bulguları, örgütsel adalet boyutlarının tamamının örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde iliŐkili olduğunu göstermektedir.

Karriker ve Williams (2009), 217 alıŐan ve yöneticiden elde edilen verilerle çok odaklı örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki farklı etkilerini araŐtırmıŐtır. Elde edilen bulgular, dağıtımsal ve prosedürel adaletin iki odaklı doğasını açıklığa kavuŐurmaktadır, kişilerarası adaletin tek odaklılığını aydınlatmakta ve adalet yatırımlarının bazen çalışan-yönetici iliŐkisinin kalitesinin aracılık ettiği üstel davranışsal tepkiler ürettiği önermesini desteklemektedir.

Baş ve Şentürk (2011), Niğde il merkezindeki 13 okulda görev yapan 401 ilkokul ğretmeni ile gerçekleŐtirdikleri bir çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet, güven ve vatandaşlığa dair pozitif bir algıya sahip oldukları belirtilmiştir. Bununla birlikte, eğitim durumu deđiŐkenine ilişkin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının; mesleki kdeme göre ise örgütsel vatandaşlık ve güven algılarının farklılaŐtıđı tespit edilmiştir.

Noruzu ve diğerlerinin (2011) yaptıkları çalışma, algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü inceleyerek, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki nedensel ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Rastgele rnekleme yoluyla 177 eğitim uzmanından oluşan bir örneklem seçilmiŐ ve veriler anket yoluyla toplanmıŐ ve ardından yapısal eşitlik modeli

kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular örgütsel adaletin örgütsel desteği ve örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan ve önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışını dolaylı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla bu çalışma, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır.

Fatimah vd. (2011) çalışmalarında Malezya'nın Selangor kentindeki ortaokul öğretmenleri arasında örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini tespit etmişlerdir. Sonuçlar, örgütsel adalet ile iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının iki değişken arasında moderatör olarak hareket ettiği iş tatmini ile pozitif anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Jafari ve Bidarian'ın (2012) çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma İslami Azad Üniversitesi Tahran Bilim ve Araştırma Şubesi'nin tüm personeliyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasının ortalamanın biraz üzerinde olduğunu göstermiştir. Örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Barusman ve Mihdar'ın (2014) çalışması moderatör olarak örgütsel bağlılıkla iş tatmini ve örgütsel adaletin memurun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini ve örgütsel adaleti etkilediğini ve örgütsel bağlılığın teorik modele uygun bir moderatör olduğunu göstermiştir. İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği, örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilediği, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışını bir moderatör olarak etkilediği ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği görülmüştür.

Yıldız (2014), iş tatmini ile süreç adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını tam aracılık rolüyle etkilediğini belirterek, etkileşimsel adaletin ise hem bireysel hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını tam arabulucu rolüyle etkilediğini ifade etmektedir. Buna ek olarak diğer demografik özelliklerin aksine kıdemli süreç adaleti ve etkileşimsel adalet ile iş doyum seviyesine göre dağılımların farklılaşabildiğini tespit etmiştir. Kıdemleri 1 yıldan az olan bireylerin daha fazla iş doyumunu ve adil bir yönetim hissettiklerini belirtmiştir.

2.2. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Bernerth ve diğerlerinin (2007) yaptıkları bir çalışmada, etkileşimsel adaletin işlemsel adalet ve dağıtımsal adaletten etkilendiğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra, işlemsel ve etkileşimsel adaletin örgütsel sinizmi öngördüğünü ve tüm adalet çeşitlerinin değişim taahhüdünün tahmin edilebilmesi için sinizm ile etkileşime girdiğini ifade etmişlerdir.

Efeoğlu ve İplik (2011), Adana ili kapsamında 66 ilaç firmasında tıbbi mümessil olarak çalışan bireyler ile yaptıkları bir çalışmada, bu çalışanların ÖAA ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönde ilişki olduğu; bu doğrultuda, çalışanların örgütsel adaletle olan algılarındaki azalışlarla doğru orantılı olarak bağlı oldukları örgütlere ilişkin sinik tutumlarda bulunma

seviyelerinin arttığı; örgütsel sinizmi en iyi şekilde açıklayabilen boyutların örgütsel adalet algısı boyutlarından olan bilgisel ve işlemsel adalet boyutları olduğu saptanmıştır.

Çağ (2011), çalışanların işten ayrılma arzusu ile ÖAA ve örgütsel sinizm arasındaki bağı incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, örgütsel adalet ve sinizmde olduğu gibi işten ayrılma arzusu ve örgütsel sinizm arasında da olumlu, pozitif yönde bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel adalet ile demografik değişkenler arasında anlamlı yönde ilişki bulunamamıştır.

Güzel ve Ayazlar (2014), Didim bölgesi içerisinde faaliyette bulunan beş/dört yıldızlı otel çalışanları ile yapılan 218 anketli bir çalışma sonucunda, örgütsel adaletin işten ayrılma arzusunu ve örgütsel sinizmi olumsuz şekilde etkilediği belirtilmiştir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu etkileşimsel ve dağıtımsal adaletten olumsuz, işlemsel adaletten ise olumlu etkilenmekteken; duygusal boyutu etkileşimsel ve dağıtımsal adaletten olumsuz etkilenmektedir. İşten ayrılma arzusunun yalnızca işlemsel adaletten olumsuz etkilendiği belirtilmiştir.

Shaharuddin ve diğerlerinin (2016), örgütsel sinizm ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemek için anket yöntemiyle 504 kişiye ulaştıkları bir çalışmada, örgütsel sinizm ve adalet arasında olumsuz yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel sinizmi en çok etkileyen örgütsel adalet boyutunun işlemsel adalet olduğunu belirtmişlerdir.

Tsai ve Harrison'un (2019) yaptıkları çalışmada, kritik değişim eylemleri ile çalışan desteği arasındaki bağlantıda değişime duygusal bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin rolleri incelenmiştir. Sonuçlar, örgütsel eylemlerin çalışan desteği üzerindeki etkisine kısmen prosedürel adalet ve değişime duyuşsal bağlılığın aracılık ettiğini göstermiştir ve örgütsel sinizmin prosedürel, bilgilendirici ve kişilerarası adalet üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Atıkbay ve Öner'in (2020) çalışmaları, algılanan İKY uygulamaları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ve algılanan örgütsel adaletin aracılık rolüne odaklanmaktadır. Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel adaletin, algılanan insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir. Başka bir deyişle, sonuçlar, çağdaş İKY yaklaşımlarının etkili bir şekilde uygulanmasının örgütsel adalet algısını artırdığını, aynı zamanda örgütsel sinizmin azaltılmasına yardımcı olduğunu, yüksek algılanan örgütsel adaletin ise örgütsel sinizmi azalttığını kanıtlamıştır.

Dar vd. (2020) çalışmasında örgütsel adalet ile sapkın işyeri davranışı arasındaki ilişki, örgütsel sinizmin aracı olarak ele alınmasıyla ampirik olarak incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adalet ve sapkın işyeri davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır; örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır; sapkın işyeri davranışının örgütsel sinizmle anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır; ve örgütsel sinizm, örgütsel adalet ile işyeri sapkınlığı arasında kısmi bir aracı görevi görmektedir.

Yalçın ve Özbaş'ın (2021) çalışmasında, akademisyenlerin örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin örgütsel adalet ve algıladıkları örgütsel desteğin yüksek düzeyde, örgütsel sinizm algılarının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan diğer bir sonuca göre ise akademisyenlerin örgütsel adalet, algıladıkları örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda

akademisyenlerin örgütsel adalet ve algıladıkları örgütsel destek algılarının örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Örgütsel Sinizm ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Andersson ve Bateman (1997), rgtsel sinizmin nedenlerini ve sonuçlarını incelemek üzere gerçekleştirdikleri senaryo temelli bir araştırmada, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme arzusu ve etik olmayan davranışlar sergileme taleplerine uyma arzusu arasında olumsuz yönde bir bağ olduğunu belirtmişlerdir.

Abraham (2000), rgtsel sinizmin 5 boyutunun gelişim sürecini teorik açıdan açığa kavuştırmaya ve bunları ampirik olarak duygusal neticelerle ilişkilendirmeye çalıştığı bir makalesinde, örgütsel değişimin sinizme, iş tatminsizliğine ve işe yabancılaşmaya sebebiyet verdiğini; çalışan sinizmi ile örgütsel bağlılığın birbirlerini etkilediğini ifade etmiştir. Toplumsal sinizmin özünde iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırdığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmasında hem kişisel sinizmin hem de örgütsel sinizmin, yabancılaşma nedeniyle, dolaylı olarak da olsa örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.

İçerli ve Yıldırım (2012), rgtsel sinizm ile vatandaşlık arasındaki bağı inceledikleri bir çalışmada, her iki kavramı da boyutsal olarak incelemiş ve aralarında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Wilkerson ve diğerleri (2008) alışma arkadaşlarının örgütsel sinizm üzerindeki sosyal etkilerine ilişkin kanıtlar, kötü sözler ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının denetleyici açıdan değerlendirmesi amacıyla bir araştırma yapmıştır. Yakın alışma arkadaşlarının kötü konuşma davranışları ve çalışanın örgütsel sinizminin odak noktası ile odak çalışanın örgütsel sinizmi ve kötü konuşma davranışı üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında varsayılan bir negatif ilişkiye rastlanmamıştır.

Erdoğan ve Bedük (2013), rgtsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek adına Karaman Devlet Hastanesi ve ek binalarında görev yapan çalışanlarla anket aracılığıyla yaptıkları bir araştırmada, çalışma neticesinde örgütsel vatandaşlık ve sinizmin bazı boyutları arasında düşük seviyede olumsuz bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Turkmen ve Aykac'ın (2017) alışmasında örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranış belirtileri arasındaki ilişkinin ve işletmelerindeki mevcut durum farkında olan yöneticilerin alması gereken düzeltici önlemlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç ve hedef doğrultusunda Antalya ilinde faaliyet gösteren toplam 637 beş yıldızlı turizm işletmesinin çalışanlarına anket uygulanmış ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Aziz ve diğerlerinin (2020) alışmasının amacı seçilmiş bir yerel üniversitedeki akademisyenler arasında örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizmin yansıtıcı ölçüm modelini incelemektir. Yapısal eşitlik modellemesi ile elde edilen bulgu, yansıtıcı ölçüm modelini doğrulamak için faktör yükleme, bileşik güvenilirlik, çıkarılan ortalama varyans ve ayırma geçerliliğinin değerlendirmesini ortaya ıkarımtıştır.

Nemr ve Liu (2021) tarafından yapılan çalışmada etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışlar arasındaki ilişkiyi test etmek ve bu ilişkide örgütsel sinizmin düzenleyici rolünü test etmek amaçlanmıştır. Sonuçlar, etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde

doğrudan ve dolaylı bir etkiye sahip olduğunu ve örgütsel sinizmin, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi değiştirerek, sinizm düzeyi düşük çalışanların aksine, sinizm düzeyi yüksek çalışanlar arasında ilişkinin daha zayıf olduğunu göstermektedir.

Günümüz rekabet çağında, çalışanların iş organizasyonu normlarını ihlal etmesi ve yıkıcı etkilere bulaşması artık kabul edilemez. Yıkıcı etkinin sürekli olarak ortaya çıkması yalnızca bireysel performansı etkilemez, aynı zamanda bir bütün olarak organizasyonun performansını da bozar. Yöneticilerin, organizasyon ortamında bu tür zararlı davranışların nasıl ortadan kaldırılacağını veya en azından oluşumunun nasıl azaltılacağını bilmesi zorunludur. Örgütsel sinizm, büyük ölçüde örgütsel nedenlerden kaynaklandığı için bir örgütte izlenmesi gereken temel faktörlerden biridir. Çalışanların örgüt yararına daha fazla faaliyet sergilemelerini sağlamak adına örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenlerin tespit edilmesi önemlidir. En önemli nedenlerden birinin örgütsel adalet olduğu söylenebilir. Literatürde bu değişkenlerin birbirleriyle ikili ilişkileri üzerine bazı araştırmalar olmasına rağmen bu üç kavram arasındaki ilişkileri ve etkileri aynı anda inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı, ÖAA'nın ÖVD üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

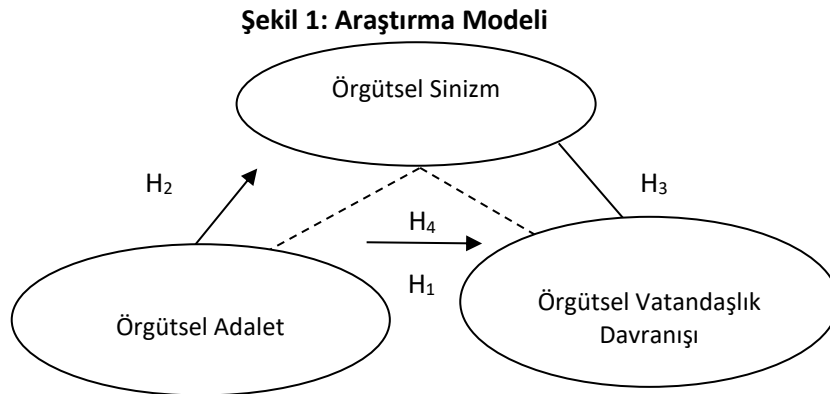
H₁: ÖAA ÖVD ve alt boyutlarını anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.

H₂: ÖAA örgütsel sinizmi anlamlı ve negatif yönlü etkilemektedir.

H₃: Örgütsel sinizm düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve negatif yönlü etkilemektedir.

H₄: Çalışanın algıladığı örgütsel adaletin ÖVD ve alt boyutları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır.

Geliştirilen hipotezler sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'deki haliyle oluşturulmuştur.



3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ordu İli Ünye İlçesinde faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Hazırlanan online anket formları araştırmanın evrenini oluşturan 400 çalışana yönlendirilmiş ve veri toplama sürecinde 197 anket elde edilmiştir. Geridönüş oranı evrenin yaklaşık % 50'sini oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplamada bir formülü kullanılmıştır (Naing vd., 2006). Evren büyüklüğü bilindiğinde kullanılabilir olan bu formül:

$$N = (N (t1-a)^2 (p.q)) / S^2 (N-1) + S^2 (p.q) \quad (1)$$

Çalışmada verileri eksiksiz elde edilen 197 tekstil sektörü çalışanın çalışmanın örneklemini oluşturduğu belirtilebilir. Çalışmanın örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri online anket linkinin çalışanların cep telefonlarına gönderilmesiyle toplanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcılara yönelik demografik bilgiler yer almaktadır (medeni durum, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, toplam hizmet süresi). İkinci bölümünde ÖVD ile ilgili sorular, üçüncü bölümünde ÖAA'na yönelik sorular yer almaktadır. Son bölümünde örgütsel sinizm düzeyini belirlemeye ilgili sorular yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranış düzeyini belirlemek için Podsakoff ve diğerleri (1990) tarafından oluşturulan 24 ifadeli ÖVD ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçekte fedakarlık, dürüstlük, sivil erdem, kibarlık ve centilmenlik olarak isimlendirilen beş boyut yer almaktadır. ÖAA'nı ölçmek adına Niehoff ve Moorman (1993) tarafından oluşturulan 20 soruluk örgütsel adalet algısı ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek, işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel sinizm düzeyini ölçmek adına Brandes, Dharwadkar vd. (1999) oluşturduğu 13 soruluk örgütsel sinizm ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm olarak isimlendirilen üç boyut yer almaktadır.

Araştırmanın yapılabilmesi için Ordu Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan etik kurul izni (03.01.2022; E-66417432-204.01.07-0677055sayılı yazı) alınmış ve anketin uygulandığı tekstil çalışanlarına etik kurul izninin alındığı belirtilmiştir.

3.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Çalışmada ilk olarak frekans analizi kullanılarak katılımcılara ilişkin demografik bilgilere ulaşılmıştır. Daha sonra verilere ilişkin normallik testleri yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Tüm değişkenlere yönelik Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Analizler SPSS 20.0 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Aracılık modelleri bağımsız ve bağımlı değişken arasında var olan doğrudan ilişkiyi değil, aracı değişkenin bağımlı değişken ile bağımsız değişkenin de aracı değişken ile ilişkisini incelemektedir. Bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide ilk başta fark edilemeyen etkileri incelemektedir (Yılmaz ve İlhan Dalbudak, 2018). Aracılık rolünün ortaya konulabilmesi adına kullanılan yaklaşıma göre (Baron ve Kenny, 1986);

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin önemli bir belirleyicisi olması,
- Bağımsız değişkendeki değişimin aracı değişken üzerinde değişime neden olması,
- Aracı değişkendeki değişimin bağımlı değişken üzerinde değişime neden olması,

• Aracı ve bağımsız değişkenin birlikte analize dahil edilmesi ile, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkması veya azalması gerekmektedir.

Aracı etkiden bahsedebilmek için var olması gereken yukarıdaki şartlara ek olarak bağımsız değişkenin (aracı değişken vasıtası ile) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlılık düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Bunu belirleyebilmek adına farklı testler kullanılmaktadır. Bu testlerden biri de Sobel'in (1982) geliştirdiği Sobel testidir. Sobel testi, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide aracı değişken eklendikten sonra düşüş gözlemlendi ise bunu belirleyebilmek için kullanılır. Çalışma kapsamında da aracılık etkisi anlamlı çıkarırsa aracı değişkenin önemli olup olmadığını ölçmek için Sobel testinden yararlanılacaktır, aracılık etkisi anlamlı çıkmaz ise Sobel testi yapılmayacaktır.

4. ARAşTIRMANIN BULGULARI

4.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya dahil olan tekstil sektörü çalışanlarının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; 126'sının kadın, 71'inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; 88 tanesinin evli, 109 tanesinin bekar olduğu görülmektedir. Yaş aralığına bakıldığında; 22-27 yaş arası çalışan sayısı 100, 28-33 yaş arası çalışan sayısı 46, 34-39 yaş arası çalışan sayısı 29, 40-45 yaş arası çalışan sayısı 19, 46-51 yaş arası çalışan sayısı 5, 52 ve üzeri yaşta çalışan sayısı 2'dir. Toplam hizmet süreleri incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışan sayısı 132, 6-10 yıl arası çalışan sayısı 41, 11-15 yıl arası çalışan sayısı 12, 16-20 yıl arası çalışan sayısı 6, 21 yıldan daha fazla süredir çalışan sayısı ise 6'dır. Eğitim düzeyinin dağılımına bakıldığında; 67 kişinin lise mezunu, 56 kişinin ortaokul mezunu, 43 kişinin lisans mezunu olduğu, 28 kişinin ilkokul mezunu, 3 kişinin ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyetin nispeten tekstil sektörü açısından ayırt edici bir unsur olduğu görülmektedir (ağırlıklı olarak kadın çalışan). Çalışanların yaş aralıkları, toplam hizmet süreleri ve eğitim durumlarına bakıldığında ağırlıklı olarak genç, nispeten yeni işe başlayan ve lise mezunu çalışanların varlığından söz edilebilir. Tablo 1'de araştırmaya ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik zellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	126	64.0
	Erkek	71	36.0
Medeni Durum	Evli	88	44.6
	Bekar	109	55.4
Yaş	22-27	100	50.8
	28-33	46	23.4
	34-39	29	14.7
	40-45	15	7.6
	46-51	5	2.5
	52 ve zeri	2	1.0
Toplam alışma/ Hizmet Sresi	1-5 yıl arası	132	67.0
	6-10 yıl arası	41	20.9
	11-15 yıl arası	12	6.1
	16-20 yıl arası	6	3.0
	21 yıldan fazla	6	3.0
Eğitim Düzeyi	İlkokul	28	14.2
	Ortaokul	56	28.4
	Lise	67	34.0
	Lisans	43	21.9
	Lisansüstü	3	1.5

4.2. Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan rgtsel Adalet Algısı, rgtsel Vatandaşlık Davranışı ve rgtsel Sinizm Düzeyi ölçeklerinde bulunan soruların hangi faktörler altında toplandığını belirlemek için faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Analizlerde doğrultusunda elde edilen açıklanan varyans oranları, KMO değerleri ve ölçeklere ait Cronbach's Alpha değerleri Tablo 2, 3 ve 4'te özetlenmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet leğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler: Örgütsel Adalet leği	
Dağıtımsal Adalet	F1
DA1	.574
DA2	.520
DA3	.595
DA4	.677
DA5	.612
İşlemsel Adalet	F2
İA1	.649
İA2	.671
İA3	.732
İA4	.743
İA5	.732
İA6	.573
Etkileşimsel Adalet	F3
EA1	.796
EA2	.845
EA3	.747
EA4	.854
EA5	.877
EA6	.814
EA7	.826
EA8	.859
EA9	.732

KMO Değeri: 0.928 Açıklanan Varyans: 68.838 Cronbach's Alpha: 0.953

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel adalet algısına ilişkin 20 soru işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 faktör altında toplanmıştır. Analiz sonuçlarının literatürle uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçeğin KMO değeri 0.928 bulunmuştur. Bu değerin 0.80'den fazla olması çok iyi olarak belirtilmektedir. Bartlett testinin anlamlı çıkması ise veri setinin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir (Hair vd., 1998; Sharma, 1996). Ölçeğin açıkladığı varyans oranı %68.84 civarındadır. Güvenilirlik analizi sonucuna göre, ölçeğe ilişkin tespit edilen Cronbach's Alpha katsayısı 0.953 seviyesindedir. Cronbach's Alpha katsayısı 0.90'dan büyük çıktığından ölçek çok yüksek güvenirlik düzeyine sahiptir (zdamar, 2011).

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık leğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler: Örgütsel Vatandaşlık leği	
Fedakarlık	F1
F1	.571
F2	.558
F3	.748
F4	.520
Dürüstlük	F2
D1	.586
D2	.601
D3	.606
Centilmenlik	F3
C1	.586
C2	.601
C3	.606
C4	.689
Kibarlık	F4
K1	.548
K2	.664
K3	.787
K4	.767
K5	.669
Sivil Erdem	F5
SE1	.769
SE2	.618
SE3	.548
SE4	.548
KMO Değeri: 0.852 Açıklanan Varyans: 54.001 Cronbach's Alpha:0.788	

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı leğine ilişkin 24 sorudan 4 tanesi dışarıda bırakılmıştır. Geriye kalan 20 soru fedakarlık, dürüstlük, centilmenlik, kibarlık, sivil erdem olmak üzere literatürle de uyumlu olarak 5 faktör altında toplanmıştır. Ölçeğin açıkladığı varyans oranı %54 civarındadır. Güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğe ilişkin tespit edilen Cronbach's Alpha katsayısı 0.788 seviyesindedir ve leği oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin maddelerin i tutarlılığının güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 4: Örgütsel Sinizm leğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler: Örgütsel Sinizm leği	
Bilişsel Sinizm	F1
BS1	.711
BS2	.798
BS3	.718
BS4	.644
BS5	.788
Duyuşsal Sinizm	F2
DS1	.909
DS2	.907
DS3	.884
DS4	.873
Davranışsal Sinizm	F3
Dav.S1	.639
Dav.S2	.534
Dav.S3	.873
Dav.S4	.812
KMO Değeri: 0.902 Açıklanan Varyans: 73.451 Cronbach's Alpha:0.914	

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel sinizm düzeyine ilişkin 13 soru bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin açıkladığı varyans oranı % 73.45 civarındadır. Güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğe ilişkin tespit edilen Cronbach's Alpha katsayısı 0.914 seviyesindedir. Bu doğrultuda ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek derecede güvenilir çıktığı belirtilebilir.

4.3. Normallik Analizleri

Ankete katılanların verdiği cevaplar doğrultusunda elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek adına normallik testlerine bakılmıştır. Araştırmada veri setinin basıklık ve arpıklık değerleri, kabul edilebilir basıklık ve arpıklık değeri olan ± 2 aralığında hesaplanmıştır (George ve Mallery, 2003). Tablo 5'te yer alan veriler doğrultusunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 5: Kullanılan leklere Ait Normallik Değerleri

Değişkenler ve Boyutlar	Ort.	Stn. Sapma	arpıklık	Basıklık
Örgütsel Adalet Algısı(AA)	3.52	.9450	-506	-.269
Dağıtımsal Adalet	3.59	1.0130	-.460	-.432
İşlemsel Adalet	3.47	1.0178	-.342	-.613
Etkileşimsel Adalet	3.56	1.1147	-.582	-.445
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı(VD)	4.00	.4030	-.578	1.233
Fedakarlık	4.19	.6199	-.686	.531
Dürüstlük	4.51	.5368	-.873	-.250
Centilmenlik	2.88	.5838	.300	1.441
Kibarlık	4.33	.5830	-.956	1.275
Sivil Erdem	4.06	.7606	-.783	.829
Örgütsel Sinizm (S)	2.56	.9864	.671	-.165
Bilişsel Sinizm	2.87	1.0749	.249	-.706
Duyuşsal Sinizm	2.14	1.3021	.924	-.410
Davranışsal Sinizm	2.56	1.1801	.481	-.771

4.4. Korelasyon Analizleri

Değişkenler arasındaki korelasyon "r" ile gösterilmekte olup katsayı aralığı ise -1 ile +1 aralığındadır. Katsayı değerleme skalası $r = 0.90-1.00$ (ok gcl), $r = 0.70-0.89$ (gcl), $r = 0.50-0.69$ (orta), $r = 0.26-0.49$ (zayıf), $r = 0.00-0.25$ (ok zayıf) şekildedir (Kalaycı, 2010). Araştırma kapsamında uygulanan korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara Tablo 6'da yer verilmektedir.

Tablo 6: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Örgütsel Adalet	1													
2. Dağıtımsal Adalet	.791**	1												
3. İşlemesel Adalet	.905**	.649**	1											
4. Etkileşimsel Adalet	.937**	.593**	.775**	1										
5. Örgütsel Vatandaşlıık	.400**	.315**	.398**	.368**	1									
6. Fedakrlık	.278**	.240**	.286**	.251**	.799**	1								
7. Dürüstlük	.288**	.252**	.266**	.265**	.705**	.483**	1							
8. Centilmenlik	-.019	-.033	.021	-.017	.226**	.013	-.139	1						
9. Kibarlıık	.331**	.277**	.313**	.304**	.809**	.604**	.547**	-.053	1					
10. Sivil Erdem	.454**	.359**	.443**	.417**	.745**	.485**	.454**	-.083	.535**	1				
11. Örgütsel Sinizm	-.528**	-.440**	-.445**	-.486**	-.036*	.029	-.156*	.308**	-.105	-.235**	1			
12. Bilişsel Sinizm	.377**	-.292**	-.341**	-.351**	.970	.110	.019	.176*	.055	-.075	.796**	1		
13. Duyuşsal Sinizm	-.500**	-.411**	-.441**	-.463**	-.145*	-.051	-.216**	.277**	-.193**	-.315**	.866**	.496**	1	
14. Davranışsal Sinizm	-.432**	-.383**	-.336**	-.394**	-.061	.004	-.217**	.326**	-.147*	-.206**	.842**	.463**	.672**	1

Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasında çok güçlü bir korelasyon bulunmadığı görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı (bağımlı değişken) ile örgütsel adalet algısı arasında % 40'lık, örgütsel sinizm ile arasında ise -%3.6'lık anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bağımsız değişken olan örgütsel adalet ile aracı değişken olan örgütsel sinizm arasında -% 52.8'lik anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının üst sınır olan 0.80'den daha az olduğu görülmektedir (Gujarati, 1995). En yüksek korelasyon ilişkinin % 93.7 ile örgütsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet arasında olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayılarını bütünüyle incelediğimizde, katsayılar 0.7'den küçük olduğundan bu çalışmada çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı düşünülebilir (Sipahi vd., 2010).

4.5. Regresyon Analizleri

Araştırma konusu doğrultusunda oluşturulan model ile hipotezlere yönelik yapılan regresyon analizi bulguları (Tablo 7) incelendiğinde, ÖAA (bağımsız değişken) ÖVD (bağımlı değişken) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0.400$; $p=.000$). Sonuca bakıldığında H_1 hipotezi kabul edilmektedir. Elde edilen bulguya göre Baron ve Kenny'nin aracılık modelinin ilk koşulunun sağlanmış olduğu görülmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bağımsız değişken ÖAA aracı değişken olarak analize eklenecek örgütsel sinizm üzerinde de anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=-0.528$; $p=.000$). Sonuca göre H_2 hipotezinin de kabul edildiği görülmektedir. Bu kapsamda aracılık modelinin ikinci şartı da sağlanmıştır. Örgütsel sinizm (aracı değişken) ÖVD'yi (bağımlı değişken) anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta=-0.145$; $p=.048$) ve H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Aracılık modelinin üçüncü şartının da sağlanmış olduğu görülmektedir. Son olarak ÖAA (bağımsız değişken) ve örgütsel sinizmin (aracı değişken) modele birlikte dahil edilmesi ile ÖVD'nin açıklanmasına yönelik R^2 değerinin azaldığı tespit edilmiştir ($\beta=0.074$; $p=.358$). Bağımsız değişkenin regresyon katsayısı düşmesi gerekirken artmıştır ($\beta=0.424$; $p=.000$). Bu durumda dördüncü şart sağlanmadığından ÖAA ile ÖVD arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık etkisinden söz edilemez. Bu sonuç doğrultusunda H_4 reddedilmiştir.

Tablo 7: Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model ve Hipotezler	Model Özeti					Katsayılar			
	R	Adj. R ²	F	DW	p	Sabit	Standart hata	β	p
Model 1 (H₁)	Bağımlı Değişken: ÖVD								
Bağımsız Değişken: ÖAA	.400	.155	33.550	1.705	.000	3.380	.108	.400	.000
Model 2 (H₂)	Bağımlı Değişken: ÖS								
Bağımsız Değişken: ÖAA	.528	.274	69.793	2.003	.000	4.520	.243	-.528	.000
Model 3 (H₃)	Bağımlı Değişken: ÖVD								
Bağımsız Değişken: ÖS	.145	.016	3.947	1.717	.048	4.099	.056	-.145	.048
Model 4 (H₄)	Bağımlı Değişken: ÖVD								
Bağımsız Değişken: ÖAA	.393	.145	15.782	1.709	.000	3.288	.035	.424	.000
Aracı Değişken: ÖS							.025	.074	.358

Ana değişkenlerin yanında ÖVD'nin alt boyutları açısından da analizler yapılmıştır. Alt boyutlar bağlamında aracı etkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen analizlerin sonuçları Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 7'deki bulgulara göre, aracı değişken olarak analize eklenecek örgütsel sinizm üzerinde de anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=-0.528$; $p=.000$). Tablo 8'deki bulgulara göre ise, ÖAA'nın ÖVD'nin alt boyutlarından fedakarlık ($\beta=0.278$; $p=.000$), dürüstlük ($\beta=0.288$; $p=.000$), kibarlık ($\beta=0.331$; $p=.000$) ve sivil erdem ($\beta=0.454$; $p=.000$) boyutlarını anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Örgütsel adalet en çok örgütü etkileyen olaylarla ilgili olarak çalışanların kendilerini sorumlu hissetmeleri, toplantılara ve kararlara istekli olarak katılmalarını ifade eden (Basım ve Şeşen, 2006) sivil erdem boyutunu etkilemektedir. Örgütsel adalet algısı ile ÖVD'nin alt boyutlarından centilmenlik boyutu arasında ise anlamlı ilişki yoktur. H_{1a}, H_{1b}, H_{1d}, H_{1e} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{1c} hipotezi reddedilmiştir. Örgütsel sinizmin aracı etkisine bakıldığında ise örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının tümünde aracı rol üstlenmediği görülmektedir. Bu kapsamda H_{4a}, H_{4b}, H_{4c}, H_{4d}, H_{4e} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8: Bağımlı Değişkenin Alt Boyutlarının Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler ve Değişkenler	Model zeti				Katsayılar				
	R	Adj. R ²	F	DW	p	Sabit	Standart hata	β	p
Bağımlı Değişken: Fedakarlık									
Bağımsız Değişken: AA (H _{1a})	.278	.072	15.283	2.005	.000	3.552	.047	.278	.000
Bağımsız Değişken: AA	.328	.098	10.779	1.995	.000	2.898	.055	.385	.000
Aracı Değişken: S (H _{4a})							.052	.229	.006
Bağımlı Değişken: Dürüstlük									
Bağımsız Değişken: AA (H _{1b})	.288	.078	16.490	1.451	.000	3.905	.040	.288	.000
Bağımsız Değişken: AA	.264	.059	6.678	1.457	.002	4.406	.049	.243	.005
Aracı Değişken: S (H _{4b})							.046	-.036	.670
Bağımlı Değişken: Centilmenlik									
Bağımsız Değişken: AA (H _{1c})	.019	-.005	.060	1.734	.794	2.930	.046	-.019	.794
Bağımsız Değişken: AA	.386	.139	15.586	1.913	.000	1.682	.051	.234	.005
Aracı Değişken: S(H _{4c})							.048	.454	.000
Bağımlı Değişken: Kibarlık									
Bağımsız Değişken: AA (H _{1d})	.331	.105	22.346	1.756	.000	3.580	.044	.331	.000
Bağımsız Değişken: AA	.322	.094	10.184	1.710	.000	3.388	.053	.357	.000
Aracı Değişken: S (H _{4d})							.050	.082	.331
Bağımlı Değişken: Sivil Erdem									
Bağımsız Değişken: AA (H _{1e})	.454	.202	48.094	1.783	.000	2.739	.053	.454	.000
Bağımsız Değişken: AA	.457	.200	23.812	1.756	.000	2.741	.064	.452	.000
Aracı Değişken: S (H _{4e})							.061	-.009	.906

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Rekabetin değişen dünyası iş dünyasını ve işletmeleri önemli lde etkilemektedir. Bu değişen rekabet ortamında çalışanların rolü ve önemi giderek artmaktadır. Örgütsel davranış konularının günümüz rekabet dünyasındaki etkisi oldukça büyüktür. İş dünyası sürekli değişmekte ve gelişmektedir, bu nedenle işletmeler, çalışanların davranışları ve etkileşimleri üzerinde odaklanarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmaktadır. İşletmeler, alışanlarının davranışlarını anlamak, teşvik etmek ve yönlendirmek için bu konuları ciddi bir Şekilde ele almalıdır. Başarılı bir örgütsel davranış yönetimi, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmelerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda çalışmada örgütsel davranış konularından örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm konuları ele alınarak, AA ve ÖVD arasındaki ilişkide sinizmin aracılık rolü incelenmiştir. Örgütsel adalet algısı, çalışanların bir örgütün kararlarını, uygulamalarını ve işleyişini değerlendirdiği ve bu değerlendirmelere dayalı olarak örgüt içindeki adalet veya adaletsizlik hislerini geliştirdiği bir kavramdır. Bu algılar,

çalışanların örgütteki deneyimlerinin adil veya adil olmayan olduğuna dair inançlarını ifade eder. Örgütsel adalet algısı, çalışanların iş tatmini, örgüt bağlılığı ve performansı üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Eğer çalışanlar örgütlerinde adaleti algılamazlarsa, motivasyon kaybı, düşük iş tatmini ve olumsuz örgütsel davranışlar gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Örgütler, örgütsel adaleti artırmak için açık iletişim, adil prosedürler, yöneticilerin adaleti teşvik etmesi ve çalışanların ödüllendirilmesi gibi politikalar ve uygulamalar geliştirebilir. Bu, hem çalışan memnuniyetini artırabilir hem de örgütün genel performansına olumlu katkılarda bulunabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş yerlerinde sadece işlerinin gerektirdiği görevlerini yapmakla sınırlı kalmayıp, örgütlerine gönüllü olarak ekstra katkılarda bulunmalarını ifade eden bir kavramdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş yerlerindeki toplam performansını artırmaya, iş yerinin verimliliğini yükseltmeye ve örgütün genel hedeflerini desteklemeye yönelik gönüllü çaba ve katkılardan oluşur. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün işleyişine olumlu bir katkı sağlar ve işyeri atmosferini iyileştirir. Bu davranışlar, çalışanların iş tatmini ve örgüt bağlılığı ile ilişkilendirilir ve genellikle çalışanların kariyer gelişimine de katkıda bulunur. Aynı zamanda, örgütün başarısına katkı sağlar ve olumsuz örgütsel davranışları azaltabilir. Bu nedenle, örgütler sık sık örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmek için çeşitli motivasyon ve ödüllendirme yöntemleri kullanırlar. Örgütsel sinizm, bir çalışanın veya grupların, işyeri veya örgütlerindeki süreçlere, yöneticilere, çalışma koşullarına, iş politikalarına veya genel iş atmosferine yönelik olumsuz bir tutum geliştirdiği bir kavramdır. Örgütsel sinizm, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde zararlı sonuçlara yol açabilir. Bireyler için, iş tatmini ve motivasyon eksikliği, stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir. Örgütler içinse, düşük iş performansı, yüksek personel devri ve işten ayrılma oranları gibi sorunlara yol açabilir.

Araştırma bulgularına göre, örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile alt boyutlarını pozitif yönde etkileyeceği varsayımları doğrulanmış ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği pek çok araştırmanın varlığından söz edilebilir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Barusman ve Mihdar, 2014; Chegini, 2009; Jafari ve Bidarian, 2012; Moorman, 1991; Noruzy vd., 2011; Polat ve Celep, 2008). Çalışmada literatürle aynı doğrultuda bir sonuca ulaşılmıştır. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet algısı, çalışanların işyerlerindeki adalet veya haksızlık durumlarını nasıl algıladıklarıyla ilgilidir ve bu algılar örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebilir. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adaletin sağlanması, çalışanların daha bağlı, güvenli ve işyerine daha fazla katkıda bulunan bireyler olmalarını teşvik edebilir. Bu nedenle işverenler, adaleti sağlamaya ve sürdürmeye önem vermelidir.

Araştırma bulgularına göre, örgütsel adalet algısının örgütsel sinizmi negatif yönde etkileyeceği varsayımları doğrulanmış ve H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel adalet algısının örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği pek çok araştırmanın varlığından söz edilebilir (Çağ, 2011, Dar vd., 2020, Efeoğlu ve İplik, 2011; Güzel ve Ayazlar, 2014; Shaharuddin vd., 2016; Tsai ve Harrison, 2019; Yalçın ve Özbaş, 2021). Çalışmada literatürle aynı doğrultuda bir sonuca ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel adalet, çalışma yaşamıyla ilgili önemli kavramlardır ve bu iki kavram arasında bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanların işyerlerindeki adaletsizlikleri, haksızlıkları veya ayrımcılığı algıladıklarında ortaya çıkan olumsuz bir tutum ve davranış biçimidir. Örgütsel adalet ise çalışanların işyerlerindeki kararların, uygulamaların ve davranışların adil ve eşit olduğunu algıladıklarında ortaya çıkan bir

olumlu tutum ve davranış biçimidir. Örgütsel adaletin sağlanması, örgütsel sinizmi azaltabilir ve çalışanların daha olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olabilir. İşverenler, çalışanların adalet algısını güçlendirmek için adaletli kararlar almalı ve adil uygulamaları teşvik etmelidirler. Çalışanların moralinin yükseltilmesi ve olumsuz davranışların tekrarının azaltılması için örgütsel adalet konularının dikkatle ele alınması gerekmektedir. Yönetim, kaynak ve ödül dağıtımına ilişkin politika ve prosedürleri geliştirirken adalet kavramını akılda tutmalıdır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, örgütsel sinizmin ise örgütsel vatandaşlık davranışını negatif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ve H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde benzer sonuca ulaşan birçok araştırma mevcuttur (Abraham, 2000; Andersson ve Batemen, 1997; Erdoğan ve Bedük, 2013; İçerli ve Yıldırım, 2012; Nembr ve Liu, 2021). Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ve örgütsel sinizm, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini ve tutumlarını ifade eden iki farklı kavramdır. İkisi arasındaki ilişki, çalışanların örgüte olan bağlılığı, katılımı ve tutumları hakkında önemli içgörüler sunabilir. Örgütlerin örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmek ve örgütsel sinizmi azaltmak için güven oluşturucu liderlik, açık iletişim ve adil uygulamalar gibi stratejileri benimsemeleri önemlidir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmek ve örgütsel sinizmi azaltmak, örgütün performansını ve çalışan memnuniyetini artırabilir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü olmadığı görülmektedir ve H₄ hipotezi reddedilmiştir. Örgütsel sinizm, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı, işletmeler için önemli konuları temsil eder ve işletmelerin etkinliği ve sürdürülebilirliği üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu üç konu, işletmelerin başarısı ve sürdürülebilirliği için önemlidir. Örgütsel sinizm ve adaletsizlik, çalışanların memnuniyetsizliğine ve istikrarsızlığa yol açabilirken, örgütsel vatandaşlık davranışları işletmeyi daha rekabetçi hale getirebilir. İşletmeler, bu konulara dikkat ederek çalışanlarını motive edebilir, iş birliği ve etkinliklerini artırabilir ve uzun vadeli başarılarını güvence altına alabilir. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki birçok kez ele alınmasına rağmen (Atalay, 2005; Arslantaş ve Pekdemir, 2007, Baş ve Şentürk, 2011; Chegini, 2009; Fatimah vd., 2011; Polat ve Celep, 2008) söz konusu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünün ihmal edildiği görülmektedir. Çalışmanın bu açıdan literatüre katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Araştırmada tek bir sektör ve tek bir işletme üzerinde uygulanmıştır. Örneklem grubunun sınırlı olması çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar farklı sektörlerde ve farklı örneklem büyüklüklerinde tekrarlanarak çalışma sonuçlarının desteklenip desteklenmediğini sınanabilir.

NOTLAR

¹ N: Evrendeki kişi sayısı. Bizim çalışmamız için bu değer 525 p: Araştırdığımız durumun sıklığı. Daha önceki çalışmalardan öngörümüz % 10 olsun=0.10 q: 1-p=1-0.10=0.90 (Yani incelediğimiz durumun görülme sıklığı) s:% 1=0.01 (Araştırmacı tarafından kabul edilen örneklem hatası) t (1-0.95): Kabul edilen anlamlılık düzeyi yani tip 1 (alfa) hata düzeyi = % 5'e karşılık gelen değer 1.96.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu alışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Ordu Üniversitesi Etik Kurulu'nun 03.01.2022 tarih ve E-66417432-204.01.07-0677055 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

ıkar atışması

Yazarlar açısından ya da nc taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar atışması bulunmamaktadır.

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*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Altınöz, M., p, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan rgtsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 285-315. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28414/302386?publisher=selcuk>
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O)
- Arslantaş, C. C., Pekdemir, I. (2007). Dnşmc liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/400>
- Aslan, ř. (2009). Karizmatik Liderlik ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kurumda alışma Yılı ve cret Değişkenlerinin Rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://www.acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/11630/3335>

- Atıkbay, T., ner, Y. (2020). Effects of human resources management practices and organizational justice perceptions on organizational cynicism: A research on municipalities in a developing country. *Management Science Letters*, 10(8), 1059-1070. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.014>
- Aziz, M. F. A., Noranee, S., & Razak, N. A. (2020). A Reflective Measurement Model of Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Cynicism. *Environment Behavior Proceeding Journal*, 5 (13), 85-92. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v5i13.2067>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barusman, D. A. R. P., & Mihdar, D. F. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126.
- Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). rgtsel vatandaşlık davranışı leği uyarılama ve karşılaştırma alıŐması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ausbf/issue/3215/44758>
- Baş, G., Őentrk, C. (2011). İlkğretim okulu ğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10329/126617>
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In: 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia PA., 1-34.
- Bykztrk, Ő. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chegini, M. G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration. Science Publications*, 1(2), 173-176. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2009.173.176>
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85>
- ağ, A. (2011). Algılanan rgtsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/11630/2641>
- Dar, N., Khan, S., & Rauf, A. (2020). Deviant behavior and organizational justice: Mediator test for organizational cynicism-The case of Pakistan. *Asian Journal of Economics and Finance*, 24, 333-347.

- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Efeoğlu, İ. E., İplik, A. G. E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4388/60319>
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü. <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/11841>
- Erdoğan, P., & Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36. <http://sosyoteknik.selcuk.edu.tr/sustad/article/view/31>
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, 514-524.
- Fatimah, O., Amiraa, A. M., & Halim, F. W. (2011). The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Social Science and Humanities*, 19(5), 115-121.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management. Newbury Park, CA: Sage
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130. <https://doi.org/10.5465/256422>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update. Pearson Education, Inc, United States of America.
- Gujarati, D. (1995), Basic Econometrics. Singapore: McGraw-Hill.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H., Keleş, Ö. (2009). Örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 590-596.
- Güzel, B., Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 133-142. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.81167>
- Hair, J. F. Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (1998). Multivariate data analysis. New Jersey: Prentice-Hall.
- İçerli, L., Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16339/171092>
- İnce, M., Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.

- Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.905>
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E., Canbek, M. (2018). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerine etkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *Business & Management Studies: an International Journal*, 6(3), 36-57. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i3.317>
- Kanbur, E., Kanbur, A., Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141. <https://doi.org/10.18394/iid.321941>
- Karacaoğlu, K. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64. <https://dergipark.org.tr/en/pub/isguc/issue/25466/268670>
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2015.11.26.688>
- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 35, 112-135. <https://doi.org/10.1177/0149206307309265>
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi*, 476, 265-286.
- Lo, M. C., & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of organizational citizenship behavior (OCB) in a multicultural society: The case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1), 48-55. <https://doi.org/10.5539/ibr.v2n1p48>
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Naing, L., Winn, T., & Rusli, B. N. (2006) Practical issues in calculating the sample size for prevalence studies. *Medical Statistics Archives of Orofacial Sciences*, 1, 9-14.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993), Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(5), 527-556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Nemr, M. A. A., & Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Business & Management*, 8(1), 1865860. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1865860>

- Noruz, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(77), 842-847. <https://doi.org/10.17485/ijst/2011/v4i7/30123>
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heathand Com.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Özdamar, K. (2011). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özer, G., Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimlerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485. <https://ssrn.com/abstract=1975667>
- Özgen, F. Ö., Turunç, Ö. (2017). Örgütsel adalet-sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96. <https://dergipark.org.tr/en/pub/uiibd/issue/29926/313539>
- Pillai, R., Scandura, T. A., & Williams, E. A. (1999). Leadership and organizational justice: Similarities and differences across cultures. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 763-779. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490838>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Polat, S., Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10343/126710>
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). Örgütsel davranış (Çeviri Editörü: İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayın.
- Sharma, S. (1996). Applied multivariate techniques. New York: John Wiley.
- Shaharruddin, S., Ahmad, F., & Musa, M. M. (2016). Cynicism in organizations: does organizational justice matter? *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(2), 49-60. <http://www.ijrbmsm.org/v3-i2>
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2010), Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Sobel, M. E. (1982). A symptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 867-86. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuibfd/issue/28284/300452>
- Taşcı, D., Koç, U. (2007). Örgütsel vatandaşlık davranışı-örgütsel öğrenme değerleri ilişkisi: Akademisyenler üzerinde görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/449>
- Tekin, E., Özdemir, B. (2018). Mobbing örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 1923-1938. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.442790>
- Tsai, K. L., & Harrison, W. (2019). Organizational actions in gaining employee support for change: The roles of affective commitment to change, organizational justice, and organizational cynicism. *Journal of Organizational Psychology*, 19, 141-155. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i5.2516>
- Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00217-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00217-X)
- Türkmen, F., & Aykac, E. (2017). The association between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: A case study. *European Research Studies Journal*, 20(4A), 742-753. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/33006>
- Yalçın, S., Özbaş, M. (2021). Investigation of the organizational justice, perceived organizational support and organizational cynicism perceptions of academicians. *European Journal of Education Studies*, 8(12), 66–83. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v8i12.4012>
- Yalçınkaya, A. G. A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 106-130. <https://dergipark.org.tr/en/pub/isguc/issue/25450/268531>
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66663/1043042>
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/40006/475618>
- Yılmaz, V., İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534. <https://dergipark.org.tr/en/pub/isguc/issue/25450/268531>
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers’ influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-229. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x>