



**T.C.
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA
ETKİSİ**

Gülşah İDİKURT

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

SIVAS-2019

**T.C.
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA
ETKİSİ**

Gülşah İDİKURT

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr Üyesi ÜMİT NALDÖKEN**

SIVAS-2019

“Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi” adlı **Yüksek Lisans** Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmış ve jürimiz tarafından Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Sağlık Yönetimim** Ana Bilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Ümit ÇIRAKLI



Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ferda ALPER AY



Üye (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN



ONAY

Bu tez çalışması, Tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zübeyda AKIN POLAT
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRÜ

Bu tez, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 18.02.2015 tarihli ve 4/4 sayılı kararı ile kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARINA ETKİSİ

Gülşah İDİKURT

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Ümit NALDÖKEN

2019, 84 sayfa

Çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın örnekleme kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir ve bu doğrultuda 2017 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 299 kişi üzerinde “Örgütsel Adalet Ölçeği”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. SPSS 22 istatistik programı ile veriler değerlendirilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Bağımsız İki Örneklem t Testi, Mann Whitney U Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi Testi ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet ve cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki toplam çalışma yılı, bu kurumda toplam çalışma yılı, kadro ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Örgütsel sinizm ve cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki toplam çalışma, kadro ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark saptanmazken, örgütsel sinizm ile bu kurumda toplam çalışma yılı arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki belirlenirken, sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumunu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

THE EFFECT OF HEALTH CARE WORKERS' ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION ON THEIR ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDES

Gülşah İDİKURT

Master Thesis

Department of Healthcare Management

Supervisor: Doctor Lecturer

2019, 84 pages

The aim of this study was to determine the effect health care workers' organizational justice perception on their organizational cynicism attitudes. In this context, "Organizational Justice Scale", "Organizational Cynicism Scale" and Personal Information Form were applied to 299 people who were working in Sivas Cumhuriyet University Hospital at 2017. As a result of this study, a significant difference was found between organizational justice and gender, age, marital status, education level, professional total work, total years of work in this institution, income level. There was no significant difference between organizational cynicism and gender, age, marital status, education level, professional total work, staff and income level. There was a significant difference between organizational cynicism and total work years in this institution. and also while determining a meaningful and negative relationship between organizational justice and organizational cynicism level in health workers, it was determined that organizational justice perception had negative effect on organizational cynicism attitude among health workers.

Key words: Organizational Justice, Organizational Cynicism, Heal

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR/SİMGELER	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Örgütsel Adalet	4
2.1.1. Örgütsel Adalet Kavramı	4
2.2.2. Örgütsel Adalet Teorileri	5
2.2.3. Örgütsel Adalet Türleri	9
2.2.4. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler	13
2.2.5. Örgütsel Adaletin Sonuçları.....	14
2.2. Örgütsel Sinizm	17
2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	18
2.2.2. Örgütsel Sinizm Kuramları	19
2.2.3. Örgütsel Sinizm Türleri	21
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	23
2.2.5. Örgütsel Sinizm Etkileyen Faktörler.....	25
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	26
2.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi	31
2.4. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm.....	32
2.5. İlgili Araştırmalar	33
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	38
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	38
3.3. Araştırmanın Hipotezleri	38
3.4. Verilerin Toplanması	38
3.5. Verilerin Analizi	39

4. BULGULAR	41
4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Bulgular	41
4.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Güvenirlik İncelemesi.....	42
4.3. Örgütsel Adalet Testlerinin Uygulanması	44
4.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenirlik İncelemesi.....	47
4.5. Örgütsel Sinizm Testlerinin Uygulanması.....	48
4.6. Örgütsel Adalet Algısı Düzeyi – Örgütsel Sinizm Tutumları Düzeyi İlişkisi	52
4.7. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumuna Olan Etkisi	53
5. TARTIŞMA.....	54
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	60
6.1. Sonuç	60
6.2. Öneriler	61
7. KAYNAKLAR.....	63
EKLER	79
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	79
EK 2. Örgütsel Adalet Ölçeği	80
EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	81
EK 4. Bilgilendirilmiş Olur Formu.....	82
ÖZGEÇMİŞ	84

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1: Örgütsel Sinizmin Türleri.....	22
Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	41
Tablo 3: Güvenirlik İstatistikleri	42
Tablo 4: Madde-Toplam İstatistikleri.....	43
Tablo 5: Örgütsel Adalet Testlerinin Normal Dağılıma Uygunluk Testleri.....	44
Tablo 6: Çalışanların Örgütsel Adalet Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre karşılaştırma sonuçları.....	45
Tablo 7: Güvenirlik İstatistikleri	47
Tablo 8: Madde-Toplam İstatistikleri.....	48
Tablo 9: Örgütsel Sinizm Puanlarının Normal Dağılıma Uygunluk Testleri.....	48
Tablo 10: Çalışanların Örgütsel Sinizm Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre karşılaştırma sonuçları.....	50

KISALTMALAR/SİMGELER

%	Yüzde
ERIC	Education Resources Information Center- Eğitim Kaynakları Bilgi Merkezi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
ULAKBİM	Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi



1. GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte sınırların kalkması, nüfusun artması, ulaşımın gelişimi, iletişim alanındaki kolaylıklar ve teknolojik değişim ve gelişimler, işletmeler, kurumlar ve örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri ve işlevlerini yerine getirmeleri için işleyişleri ve yapılarında çağa ayak uydurmalarını gerektirmektedir. Çağa ayak uydurmak, varlıklarını sürdürmek ve temel işlevlerini yerine getirmek isteyen işletmeler teknik çalışmaları ve modern çalışmaları takip etmekte; bunun yanında “insan” unsuruna daha fazla önem göstermektedir. İşletmede çalışanların gereksinim ve isteklerinin işletme tarafından fark edilmesi ve karşılanması işletmelerin başarısında büyük rol oynamaktadır. Çünkü çalışanların gereksinim, istek ve beklentilerine karşılık verilmesi, çalışanların motivasyonlarını yükseltmekte ve performans ile verimliliği artırmaktadır (Bedük, 2010: 13).

Çalışanların buldukları işletmeden birtakım beklentileri olmaktadır. Özellikle örgütün kendilerine adil bir yönetim şekli sunması ve yönetimin kendilerine ve diğer çalışanlara adaletli davranmasını isterler. Bu noktada dağıtım kararlarının alım sürecinde çalışanların karar sürecine katılması, çalışanlara onurlu ve saygılı davranılması ve çıktılarının adil dağıtılması bağlamında örgütsel adalet kavramı devreye girmektedir (Beugre, 2002: 1091). Örgütsel adalet, örgütlerde adaletin etkisini ortaya çıkarmaya yönelik kullanılan bir kavramdır. Örgüt içerisinde çalışanlara ne kadar adaletli davranıldığı konusunda çalışanların algılarını ve bu algıların örgütler bakımından diğer sonuçları nasıl ve ne derece etkilediğini kapsamakta; “gelir paylaşımında adil olmanın yanında, yönetimin izlediği strateji ve politikaların da adil olması” şeklinde tanımlanmaktadır (Şahin ve Kavas, 2016: 120).

Bir örgütte örgütsel adaletin varlığı ve çalışanlardaki örgütsel adalet algısı oldukça önemlidir. Çalışanların kendilerine ve diğer çalışanlara adil davranılma beklentisi karşılanmadığı zaman hayal kırıklığı oluşmaktadır. Bu hayal kırıklığı çalışanların örgüte karşı davranışlarına ve tutumuna yansıtılabilmektedir (Colquitt ve ark., 2001: 426). Bu davranışlar ve tutumların arasında öne çıkan sonuçlardan birisi de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, “çalışanların örgütün bütünlükten yoksun olduğuna

dair inancı, bu inancın çalışanda örgüte karşı oluşturduğu öfke, nefret gibi olumsuz duyguları ve bu inanç ve duygular ile birlikte çalışanların örgüte karşı eleştiri, kötöleme, alaycı mizah kullanma gibi davranışları” ifade etmektedir (Dean ve ark., 1998: 342). Çalışanlarda meydana gelen bu tutum ve davranışlar, çalışanların verimliliğine doğrudan etki ederek, örgüte karşı olan güven ve bağlılıklarını sarsmaktadır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma görülmekte; çalışanlarda tükenmişlik duygusu baş göstererek, örgüte karşı yabancılaşma görülmektedir. Bu durum işten ayrılmalara kadar gidebilmektedir. Günümüz koşullarında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde anahtar rol oynayan “insan” unsurunda bu gibi olumsuz davranış ve tutumların oluşması, örgütlerin işlevlerinde de birtakım olumsuzluklara neden olabilmektedir (Kabataş, 2010: 8).

Örgütsel sinizm bu özellikleriyle hem örgütü hem de çalışanları etkileyen önemli bir örgütsel problemdir. Örgütsel sinizm tetikleyen en önemli faktörlerden birisi de işyerindeki adalet eksikliğidir. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel adaletin araştırılması ve örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumuna olan etkisinin belirlenmesi önemlidir. Tıpkı diğer kurum ve kuruluşlar gibi sağlık kurum ve kuruluşları da sektörde rekabet gücü kazanmak ve örgütsel hedeflerine ulaşabilmek için çalışanların yüksek performans göstermesine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm araştırılması ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Literatüre bakıldığında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili birçok sektörde çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ve örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumuna etkisini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalara bakıldığında, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm kavramlarını ayrı ayrı ele alan pek çok çalışma görülmekte (Laschinger, 2004; Şahin ve Taşkaya, 2010; Han ve ark., 2013; Santaş ve ark., 2016; Yılmaz ve ark., 2016; Bacaksız ve ark., 2018); iki kavramın ilişkisini ya da birbirine olan etkisini araştıran çalışmaların ise oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir (Koroğlu, 2015). Bu bağlamda bu çalışma literatüre katkısı açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada sağlık alışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumuna etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 2017 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 299 kişi üzerinde kişiisel bilgi formu, rgtsel Adalet ve rgtsel Sinizm lekleri uygulanmış, elde edilen veriler SPSS-15 programında analiz edilmiştir. Tez genel olarak üç bölüm olarak planlanmıştır. Birinci bölümde tezin kavramsal çerçevesinde önemli yer tutan rgtsel Adalet ve rgtsel Sinizm kavramları genel olarak ele alınarak örgütsel adalet kavramı, örgütsel adalet teorileri, örgütsel adalet türleri, örgütsel adaleti etkileyen faktörler, örgütsel adaletin sonuçları, örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizm teorileri, örgütsel sinizm türleri, örgütsel sinizmin nedenleri, örgütsel sinizm etkileyen faktörler, örgütsel sinizmin sonuçları, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisi, sağlık alışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir. nc bölümde tezin yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilip, dördüncü bölümde bulgular verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramından bahsetmeden önce, adalet kavramının tanımlanması gerekmektedir. Adalet kavramı, bir insana nasıl davranılması gerektiğini göstermektedir. Kapsam olarak adalet, “hak vermek” anlamına gelmektedir. İnsanların içinde buldukları toplumlarda belirli hakları bulunmaktadır. Bu haklar arasında hizmetler, menfaatler veya para en ön plana çıkmaktadır. Bunların yanı sıra saygı, itibar ve sadakat gibi maddi olmayan unsurlar da haklar arasında sayılabilmektedir. İnsanlara hakların dağıtımında adalet oldukça önemlidir.

Adalet kavramı, sosyal bilimlerde ilgi duyulan ve birçok farklı bakış açısıyla ele alınan bir konudur. Uzun süredir filozoflar tarafından çalışılmış ve Platon’dan Aristoteles ve Rawls’a kadar birçok felsefi konuda adalet kavramı ele alınmıştır. Plato, adaletin en yüce sosyal erdem olduğunu ve iş birliği için gerekli olduğunu belirtmiştir. Bireylerin birlikte yaşaması kaçınılmaz olduğu için “adalet” de kaçınılmazdır. Bu bağlamda adaletin toplumların saadeti ve iyiliği için gerekli olduğu görülmektedir. Aristo’ya göre ise, adalet en yüksek başarıdır (Somerville, 1992: 25). Bu bağlamda adaletin insanlık için çok önemli olan erdemlerden biri olduğu söylenebilmektedir. Çünkü insan sosyal bir varlıktır ve diğer insanlarla uyum içinde yaşamak zorundadır.

Tüm sosyal sistemlerin sürekliliği ve refahı gibi örgütlerin sürekliliği ve refahı da adalete bağlıdır. Çalışanlar, iş seçimi, performans değerlendirme, yetkilendirme, ödüllendirme, ceza, ücretlendirme, görevlendirme, çalışma, terfi, çalışma ortamındaki terfi düzenlemeleri, eğitim programları ve karar süreçlerinde adalet kavramı oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmakta; örgütsel davranış açısından adaletin incelenmesi bir ihtiyaç olarak görülebilmektedir (Karaeminoğulları, 2006: 9).

2.1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet, “işletmelerde adaletin etkisini ortaya çıkarmaya yönelik olarak kullanılan” bir kavramdır. Diğer bir deyişle örgütsel adalet “örgüt içinde çalışanların iş

yerinde ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algının örgütler açısından diğer sonuçları nasıl etkilediğini içeren” bir olguyu oluşturmaktadır. Örgütsel adalet, “gelir paylaşılmasında adil olmanın yanında, yönetimin izlediği strateji ve politikaların da adil olması” şeklinde tanımlanmaktadır (Şahin ve Kavas, 2016: 120).

Örgütsel adalet çalışanların ödül dağıtımı, ücret düzeyi, yetki verilmesi, mesaiye uyma, görev dağılımı gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu bağlamda örgütsel adalet, örgüt yönetimi uygulama ve kararlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilişki bir kavramdır. Başka bir tanıma göre örgütsel adalet, örgüt içinde terfilerin, cezaların, ödüllerin ve ücretlerin nasıl yapılacağı, bu kararların ne şekilde alındığı ve alınan kararların personele nasıl iletildiğinin çalışanlarca algılanma şekli olarak ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 76).

Örgütsel adalet, “algılama temelli” bir kavram olup; bireyin kurumla, üstleriyle ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri bakımından algılamalarını içeren bir sosyal sistemdir. Bireylerin gerçekte kendisine ne ölçüde adil davranıldığı ve nasıl davranıldığından çok, kendisinin bu durumu nasıl algıladığıyla örgütsel adalet algısı oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütsel adalet “algı” ile çerçevelenebilmekte; “bireylerin içinde bulunduğu örgüt içinde, karşılaştıkları olay ve olgular karşısında geliştirdikleri nesnel adalet algılarının bütünü” şeklinde değerlendirilebilmektedir (Sökmen ve ark., 2013: 47-48).

2.2.2. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel Adalet teorileri, kuramsal olarak “reaktif-proaktif boyut” ve “süreç-içerik boyutu” şeklinde sınıflandırılmakta; kendi içerisinde dörde ayrılmaktadır (İçerli, 2010: 71):

1. Reaktif teoriler: “çalışanların adil olmayan uygulamalara karşı verdikleri tepkileri ve bu uygulamalardan uzaklaşma girişimlerini”,
2. Proaktif teoriler: “çalışanların adil uygulamaların yapılmasına yönelik davranışlarını”,
3. Süreç teorileri: “örgüt içerisinde uygulanan prosedürlerin adil olup olmadığı ve kazanımların nasıl dağıtıldığını”

4. İçerik teorileri: “kazanımların dağıtımında adil olma durumunu” ele almaktadır.

Birbirlerinden bağımsız olan “reaktif-proaktif boyut” ve “süreç-içerik boyutu” birleşerek, 4 tür örgütsel adalet teorisi ortaya çıkarmaktadır. Bunlar aşağıda başlıklar halinde ele alınmaktadır (İyigün, 2011: 54-55).

2.2.2.1. Reaktif-İçerik Teorileri

Bu teoriler, örgüt içinde adaletli olmayan uygulama ve durumlara karşı personelin sergilediği tepki ve tutumları inceleyen adalet kavramını ele almaktadır. Bu adalet kavramı ile ilişkili çok sayıda teori bulunmaktadır. Bu teorilerden Adams (1965) tarafından geliştirilen “Eşitlik Teorisi” en çok bilinen teori olup; Teoriye göre kişiler Adil olmadıklarını düşündükleri davranış ve uygulamalarına karşı olumsuz tepkiler sergilemekte, bu davranışlardan uzak durmaya ya da olumsuz uygulamaları düzeltmeye çalışmaktadırlar. Eşitlik teorisinin reaktif içerik teorileri altında değerlendirilmesinin nedeni, teorinin kurum içerisindeki kaynakların adaletsiz dağılımına karşı personelin sergilediği tepki ve tutuma odaklanmasıdır (Aksoy, 2012: 80-81).

Adams; personelin örgüte bulunduğu katkılar ve bu katkıların karşılığında edindikleri kazanımları “eşitlik teorisi” çerçevesinde ele almış; eşitlik teorisine göre “elde edilen kazanımların adaletsizliğine yönelik algılamaların neden ve nasıl ortaya çıktığı” ve “bu algılamaya sahip bireylerin nasıl davrandıkları” üzerinde durmuştur. Adil olma durumu ile ilgili algıları “eşitlik denklemi” ile açıklayan Adams, eşitlikte “kişi” ve “başkaları” olmak üzere iki farklı taraftan bahsetmiş; sonuç ve gayret oranını ele almıştır. Formül şu şekildedir (Çökük, 2013: 8):

$$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarfettiği Gayret}} < \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarfettiği Gayret}}$$
$$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarfettiği Gayret}} > \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarfettiği Gayret}}$$

Adams’a göre bu denklemde herhangi bir eşitsizlik durumu, adaletsizliği göstermekte; bu durum adil davranılmayan bireyin öfkelenmesine ve avantajlı konumda kişinin ise kendisini suçlu hissetmesine sebep olmaktadır. Eşitlik teorisine göre,

ücretlendirmede yapılan herhangi bir adaletsizlik ya da adil olunmadığı algısı personelin verimliliklerini azaltmakta; adaletsizlik ortadan kaldırıldığında ise motivasyon yeniden sağlanabilmektedir (Çökük, 2013: 8).

2.2.2.2. Proaktif-İçerik Teorileri

Çalışanları adaletli ve adaletsiz kazanımlarına gösterdikleri tepki ve tutumla ilgilenen reaktif içerik teorilerinin tersine, bu teoriler çalışanların adaletli kazanım dağılımlarını elde etmek için nasıl çalıştıkları üzerinde durmaktadır. Proaktif içerik teorileri; Leventhal'ın "Adalet Yargı Kuramı"ndan temel almaktadır. Bu kurama göre, çalışanlar kazanımların adaletli dağıtılması için aktif bir şekilde çaba sarf etmektedir. Kuramdaki adaletli dağılım ile kişinin çabası ile elde ettiği sonucun oransal eşitliği ifade edilmektedir. Bu şekilde çalışanlar için uzun vadede en kazançlı durum ortaya çıkmaktadır. Çalışanların karşılaştıkları durumlara göre dağılımın adaletli olma kuralları farklılık gösterebilmektedir (Balık, 2013:18).

Proaktif içerik teorilerinden bir diğeri ise Lerner tarafından geliştirilen "Adalet Güdüsü Teorisi"dir. Bu teoriye göre adalet çalışanların en temel kaygısını oluşturmaktadır. Teoriye göre adaletli dağılım uygulamaları dört temel adalet prensibi ile açıklanabilmektedir (İçerli, 2010: 74-76):

1. Gerçek adalet prensibi: Çalışanların gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik dağılım yapılmalıdır. Kurum içerisinde personellerden birisi, diğer personelin hak ettiği değeri aldığını görünce her iki personelin de motivasyonları yükselmektedir.
2. Eşit temelli paylaşım adaleti prensibi: Dağılım yapılırken çalışanların katkıları göz önünde bulundurulmalıdır.
3. Eşit paylaşım adaleti prensibi: Dağılımlar sayısal olarak eşit olmalıdır.
4. Rekabetçi adalet prensibi: Dağılım yapılırken çalışanların katkılarının yanı sıra performansları da göz önünde bulundurulmalıdır.

2.2.2.3. Reaktif-Süreç Teorileri

Süreç teorileri hukuktan temel almakta ve karar alma süreçlerinde hak ve adalete odaklanmaktadır. Reaktif süreç teorileri ise çalışanların karar alırken kullandığı süreçlerde ne kadar tepki verdiklerini ve hangi tutumları sergilediklerini ele almaktadır. Çalışanların süreçler üstünde kontrole sahip olduğu uygulamalardan, kontrole sahip olmadığı uygulamalara göre daha fazla motivasyona sahip olduğu ve süreci kontrol edebildikleri kararlarda daha adil davrandıkları görülmektedir.

Reaktif süreç teorilerinde Thibaut ve Walker'ın "Süreç Adaleti Teorisi" ön plana çıkmaktadır. Buna göre bir müdahale eden iki de çatışan taraf olmak üzere toplam 3 taraf bulunmaktadır. Çatışmaların çözümü sürecinde "delillerin sunulduğu süreç aşaması" ve "delillerin, çatışmayı çözmek için kullanıldığı karar aşaması" olmak üzere 2 aşama bulunmaktadır. Tarafların bu aşamalardaki kontrol gücü, karar kontrolü olarak isimlendirilmekte; çatışmanın çözülmesi için kullanılacak delillerin gelişimi ve seçimini kontrol etmek, süreci kontrol etmeyi ifade etmektedir (Tekeli, 2014: 18-19).

2.2.2.4. Proaktif Süreç Teorileri

Proaktif süreç teorileri odak noktası dağılımdır. Dağılımın adil bir şekilde yapılabilmesi için hangi uygulamaların gerçekleştirilmesi gerektiğine dair sorulara yanıt aramaktadır. Proaktif süreç teorilerinde ön plana çıkan teori Leventhal, Karuza ve Fry'nin (1980) "Dağıtım Tercih Teorisi"dir. Bu teoriye göre personelin hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak uygulamalar dağılımda en fazla kullanılan uygulamaları oluşturmaktadır. Dağıtım tercihi teorisine göre örgüt içerisinde adaletin sağlanabilmesi için bazı özelliklerin olması gerekmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (İçöz, 2014: 24-25):

1. Genel geçer etik standartları kabul etmek
2. Uygulamalarda değişiklikler yapılmasına imkân vermek
3. Çalışanları değerlendirilmesini sağlamak
4. Çalışanları önyargılardan korumak

5. Karar verme sürecinin yapısını belirlemek
6. Doğru bilgiye dayanmak
7. Tutarlı kurallara dayanmak
8. Çalışanlara karar verenleri seçme hakkı tanımak

2.2.3. Örgütsel Adalet Türleri

Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç türe sahiptir. Bunlar aşağıda başlıklar halinde değerlendirilmektedir.

2.2.3.1. Dağıtımsal Adalet

Araştırmacılar, sosyal bilimciler, siyaset bilimciler, ekonomistler, sosyologlar ve farklı uzmanlıklara sahip psikologlar dağıtım sorunları üzerinde çok eski tarihlerden bu yana çalışmakta; ilk araştırmalarda “kazanım adaleti” veya “dağıtım adaleti”nin tartışıldığı göze çarpmaktadır. Faydaların ve kaynakların dağılımı, küçük gruplardan topluluğa kadar her büyük sosyal mekanizmada yer alan evrensel bir konuyu oluşturmaktadır. Gruplar, kuruluşlar ve toplumlar ödüllendirme ve cezalandırma ile kaynakların dağıtılması sorunuyla ilgilenmektedir (Özmen ve ark., 2007: 21). Kaynakların dağıtılma şekli örgütsel adalet sağlanmasında önemli bir unsurdur. Kaynakların adilce dağıtılmaması durumunda adalet hakkında konuşmak mümkün değildir.

Dağıtım adaleti, kaynakların belirli fonksiyonel ilke ve hükümlere göre belirli kriterlere bölünmesidir (Özdevecioğlu 2003: 77-96). Buna göre, benzer kişilere, benzer oranlarda kaynak sunulmaktadır (Foley ve ark., 2002: 471-496). İşler, anlaşmalar, hizmetler, mallar, destekleyiciler, cezalar/ödülleri, roller, ücretler, heykeller, vb. hepsi bireyler arasındaki paylaşım kapsamına girmektedir (İşbaşı, 2001: 51-73).

İnsanlar gelir, terfi, primler, sosyal haklar gibi ödülleri adil ya da adaletsiz olduğunu düşünebilmektedir. Kendi edindikleri ile diğerlerinin sahip oldukları arasında karşılaştırmalar yapmakta ve adil olmayan dağılım olduğunu düşünebilmektedir. Bu düşünce insanların tutumlarını etkilemekte ve davranışlarını değiştirebilmektedir. Dağıtım adaletinin temeli, insanların dağıtılmış kaynaklardan adil bir pay aldıkları

inancından oluşmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 77-96). Dağıtım adaletinde eşit paylaşımın en önemli unsur olduğu ve kurum içindeki kişilerin kaynakların adil dağıtımına inanmasının dağıtım adaletinde büyük rol oynadığı düşünülmektedir.

Dağıtım adaleti, kaynakların (ücretler, ödüller, fazla mesai, zam, terfi gibi) adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı ifade eden bir kavramdır. İnsanlar elde ettikleri kazançları ödedikleri fiyatla karşılaştırmakta ve dağıtımın adil olup olmadığını değerlendirmektedir. Belirli bir kişi aldığı ücretin yeterli olduğunu düşünse de düşünmese de kendisiyle eş değer çalışan bireylerin ücretlerine bakmakta; bu karşılaştırmaların sonunda, dağıtım adaletinin varlığıyla ilgili hükmünü vermektedir (Aslantürk ve Şahan, 2012: 138).

Dağıtım adaleti algısı; eşit işe eşit ücret, çalışma koşullarında iyileşme, ödüllerin adil dağılımı vb. gibi faktörlerin bir araya gelmesi, yöneticilerin çalışanın hedefleriyle doğrudan orantılı olduğu bilgisini, yeteneğini ve becerisini geliştirecekleri düşüncesi ile şekillenmektedir. Dağıtım adaleti olmadığını söyleyen kişilerin çıkarımının altında yatan en önemli neden, eşit hak paylaşımı konusunda adil bir şekilde muamele görmemeleri; kendisine diğerlerinden farklı davranılmasıdır (Yeniçeri ve ark., 2009: 85).

2.2.3.2. Prosedürel Adalet

Prosedür adaleti ya da diğer bir ifadeyle işlemsel adalet, karar alma süreçlerinin ve faaliyetlerinin adil olmasının ve kazanımların nasıl dağıtıldığını ifade etmektedir. İşlemsel adalet; artışların dağılımı, istihdam anlaşmazlıklarının tamamlanması ve performans değerlendirmesi gibi işlerin nasıl yapıldığına dair bir adalet kavramı olarak gösterilmektedir. Khan ve diğerleri (2010), karar verme aşamalarındaki operasyonel adaletin çalışanın davranışsal ve duygusal tarafını ve kararlarını olumlu yönde etkilediğini öne sürmektedir. Prosedür adaleti, dağıtım adaleti gibi eşit paylaşımlara dayanmakta ve bireyler eşitlik temelinde prosedür adaletinin varlığına karar vermektedir (Khan, S., Muhktar, S., Niazi, M. A. K. (2010).

Prosedürlerde adalet ve dürüstlüğü personel tarafından doğru bir şekilde algılanabilmesi prosedür adaleti üzerine kuruludur ve bu prosedür adaleti davranış ve

tutumlarında önemli ve olumlu gelişmelere yol açmaktadır. Bu durumun istihdam tutumunu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği yapılan çalışmalarda gösterilmektedir (Dinç ve Ceylan, 2005: 17).

Leventhal, prosedür adaleti kavramının yalnızca yasal kurumlara özgü olmadığına; yasal olmayan yapılara da genişlediğine inanmaktadır. Leventhal'a göre, örgüt içindeki adalet algılarını doğrudan etkileyen altı temel kural bulunmaktadır. Bu kurallar şu şekildedir (Leventhal, 1980: 79):

- a) Tutarlılık kuralı: Dağıtımla ilgili alınacak kararların birbiriyle tutarlı olması kuralıdır.
- b) Önyargılı olmamak kuralı: Dağıtım veya işlemede kurum çalışanlarına karşı önyargılı olmamayı ifade etmektedir.
- c) Doğruluk kuralı: Bilginin doğruluğuna ilişkin kuraldır.
- d) Düzeltilebilir kural: Çalışanların, işyerinde alınan belirli kararları temyiz etme veya düzeltme hakkına sahip olma durumlarını anlatmaktadır.
- e) Temsil kuralları: Temsilcilerin seçimini ve çalışanlarını etkileyen kararlar vermelerini düzenleyen kuralları ifade etmektedir.
- f) Etik kural: Alınacak kararların, özellikle dağıtımın ve kullanılan süreçlerin, iş adamlarının etik değerlerine uygun olması gerektiğini belirtmektedir.

Bu altı kural toplamda prosedür adaletini ve buna bağlı kazanımları ortaya çıkarmakta; örgütsel adaleti doğrudan etkilemektedir.

2.2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Bies ve Shpiro (1987)'e göre etkileşimsel adalet, örgütsel işlemler sırasında insan kaynaklarının karşılaştıkları davranışların niteliğini kapsamakta ve bu bağlamda Brockner (1990)'e göre bireylerarası iletişimi ve insan kaynakları katılımını içermektedir (Nirmala ve Akhilesh, 2006: 138). Colquitt (2001)' e göre ise; insan

kaynakların, yöneticilerin kendilerine karşı sergiledikleri davranışlardan etkilenmeleridir (Blakey vd., 2005: 261).

Dağıtım adaleti ve prosedüre dayalı adalet çalışmaları devam ederken, “etkileşim adaleti” araştırması, örgütsel uygulamaların bireyler arası oryantasyonuna, özellikle de yönetim ve çalışanlar arasındaki bireyler arası tutumlara ve iletişime ilişkin bir araştırma konusu haline gelmiştir. Örgüt içinde hakların eşit dağılımı konusunda çok sayıda araştırma yapılmış olup bu çalışmalar kuruluştaki atölye çalışmaları için sergilenen tutum ve davranışların adil olup olmadığını araştırmıştır. Greenberg, 1993'te yayınlanan çalışmasıyla adalet algısına yeni boyutlar getirmiş ve “etkileşim adaleti” ve “bilgi adaleti” olmak üzere birbirleri ile oldukça yakından ilişkili iki yeni boyut tanımlamıştır. Etkileşim adaletinde başarının belirleyicilerinin tutumlarının ne kadar kibar, değerli ve saygılı olduğuna dair bireysel tutumlar; bilgi adaletinde ise satın alımların dağıtımını ve bu dağıtımlara ilişkin işlemler hakkında ne kadar bilgi verildiği ile ilişkili durumlar değerlendirilmektedir (Özmen ve ark, 2007: 22).

Dürüstlük, saygı ve nezaket, genellikle bireysel adalet algısını artıran etkilere sahiptir. Bies'e göre etkileşim adaleti, sadece resmi ilişkilere değil aynı zamanda günlük ilişkilere saygı göstermeyi de içermektedir. İletişim açıklığı, yetkinlik ve dürüstlük ise bilgi adaletinin önemli ve belirgin faktörlerini oluşturmaktadır (Shaw ve ark., 2003: 445; Fortin, 2008: 96).

Bu durumda, bireyler uygun açıklamalarda bulunulduğu zaman olumsuz ya da istenmeyen durumlarla karşılaşsalar dahi adil olunduğu düşüncesinden sapmamaktadırlar (Greenberg, 1990: 412). Ancak bu açıklamaların adil olarak algılanması için (Keskin ve ark., 2008; 365):

- a) Art niyet olmadan, samimice paylaşılmış olması,
- b) Bilgi temelli ve sağlam bir mantık ilişkisine dayanması,
- c) İsteğe bağlı değil, yasal faktörlerle belirlenmesi gerekmektedir.

Etkileşim adaleti örgütlerde kişilerarası ilişkilerin doğasını yansıtmaktadır. Prosedür adaleti algılarının, kazanımları dağıtmak veya sona erdirmek için kullanılan

resmi prosedürler dışındaki faktörlerden etkilendiğini belirten Greenberg (1993), etkileşim adaletini, prosedür adaleti tamamlayan bir kavram olarak değerlendirmektedir (Özen, 2003: 192). Bu adalet biçimi, dağıtım kaynağı ile karardan etkilenecek dağıtım arasındaki etkileşimle ilgili olup; örgütsel faaliyetler yürütülürken insanların etkilendiği tutum düzeyini ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 79). Yani prosedür adaleti ve etkileşimli adaletin birbirine paralel olduğu ve etkileşimli adaletin tamamlayıcı bir unsur olduğu sonucuna varılabilmesi mümkün olmaktadır.

2.2.4. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler

Örgütsel adaleti etkileyen faktörler şu şekilde açıklanabilmektedir:

Örgütsel uygulamalar: Örgütsel politikalar ve uygulamaların, personelin örgütsel adalet algıları üzerinde etkili olduğu araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Etkin bir iletişim ve süreç bilgi sistemi, personel adalet algılarının oluşumunda kritik bir faktör olarak görülmektedir. İnsanların adalet algısını etkileyen en önemli faktörlerden birisi, işyerindeki ücret sistemidir. Anketler performans dayalı ücret sistemlerinin hem çalışanlar hem de kuruluşlar tarafından en etkili ve en eşitlikçi sistem olarak değerlendirildiğini göstermektedir (Çakır, 2001: 14).

Örgütsel sonuç değişkenleri: Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel davranış, örgütsel adalet algıları gibi iş tatmini değişkenleri örgütsel adaleti etkilemektedir. Örgütsel adaletin olmadığı kuruluşlarda çalışanların iş tatmini ve motivasyon azalmakta, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyi düşmektedir (Arye ve ark., 2002: 268).

Örgütsel adalet algısı: “Adalet”, insanların kolayca algıladığı ve anlayabildiği tutum ve davranışlardan biridir. Bu nedenle, kurumun faydalarını “adalet” objeleriyle karşılaştırmaya dayanan kararların ve uygulamaların, yaptıklarına inandıkları şeylerle karşılaştırılması önemlidir. İnsanlar dağılımın adil olup olmadığını değerlendirirken, sonuçların ahlaki ve etik uygunluğunu da göz önünde bulundururlar. Ancak, nesnel doğruluk eksikliği nedeniyle, bu değerlendirmenin kusurları vardır. Süreç, farklı referansların aynı sonuçlar için değerlendirilmeden önemli olarak kabul edilmesi şeklinde işlemektedir. Bu durumda, aynı işte aynı maaş alan istihdam sahibinin objektif

olmayan farklı referansları önemli kılması, örgütsel adalet algısında bozulmaya neden olmaktadır (Yıldırım, 2007: 257).

Ödül ve ceza uygulamalarının tarafsızlığına dair inançları göstermenin yolu; organizasyondan alınan, ödül ve cezanın objektif şekilde aktarılmasına bağlıdır (Leung ve ark., 2001: 927). Elde ettikleri menfaatler ve cezalar ile bağlantılı olarak kendilerine aktarılan bilgilerin tarafsızlık ve hakikatle örtüşmesi gerçeği, işletme düzenleyicilerinin inançlarını olumlu yönde etkileyecektir. Yapılan çalışmalar, örgütsel adaletle ilgili süreçlere olan güvenin, ücretin düşüklüğünden etkilenmediğini göstermekte; olayların objektif değerlendirilmesinin adalet algısının temeli olduğu düşünülmektedir (İnce ve Gül, 2005: 78).

Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Davranış: Çalışanların adalet algıları kuruluşlar için büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar, adalet algılarına göre farklı davranabilmektedir. Bu farklı reaksiyonların sonuçlarının firmalar üzerinde ciddi etkileri olabilmektedir (Cihangiroğlu ve ark., 2010: 69).

2.2.5. Örgütsel Adaletin Sonuçları

Örgütsel adaletin sonuçları şu şekildedir:

İş tatmini: İş tatmini, bir çalışanın işte ne kadar mutlu olduğunun veya çalışmalarına duyduğu duygusal tepkilerin belirlenmesidir. Başka bir deyişle, iş tatmini işin iç, dış ve genel görüşü hakkında olumlu ya da olumsuz duyguları içermektedir (Gül ve ark., 2008: 1-2). İş tatmini, insanların işleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygularının ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların görevlerine duydukları duygusal tepki olarak değerlendirilen iş tatmini; çalıştıkları yerdeki sosyal ve fiziksel koşullara verdikleri tepkileri de içerebilmektedir (Yürür, 2008: 298-299).

İş tatmini, ücretler, iş güvenliği gibi işin kazançlarının yanı sıra yönetimin ve işin kendisi gibi diğer işlevlerin tutumlarının kişisel bir değerlendirmesidir. Ayrıca, bir kişinin iş normlarına, değerlerine, beklentilerine iş ve iş sistemi aracılığıyla değişen tutumlarına karşı geliştirdiği iş tatmini konusundaki iç tepkilerden oluşur. Örgütsel davranışta önemli bir yere sahip olan iş tatmini, işin önemini ortaya koymakta ve iş performansı, örgütsel bağlılık ve diğer örgütsel davranış faktörleri, devamlılık veya

devamsızlık ve yaşam memnuniyeti ile doğrudan ilişkilidir (Aşan ve Erenler, 2008: 204).

Çalışanların iş tatmini ve iş tatminini etkileyen bir faktör olarak adil ücret verilmesi, çalışanların dağıtım adalet algısını etkilemektedir. Bu bağlamda doğrudan ve dolaylı şekilde örgütsel adalet algısının çalışanların iş tatminini etkilediği ve örgütsel adaletin sonuçları arasında “iş tatmini”nin bulunduğu söylenebilmektedir (Söyük, 2007: 125).

Performans: İş performansı, örgütsel adalet kavramının çıktılarının en iyi görüldüğü kavramlardan birisidir. Çalışanlar, performans değerlendirmelerine göre kazançların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını göstermediyse, örgütsel adalet algısının düşük olduğu varsayılmaktadır (Kavanagh ve ark., 2007: 145). Bu durumda örgütsel adalet algısının yüksek veya düşük olduğunu belirleyen faktörlerden birinin işletme performansı olduğu söylenebilmektedir.

Özellikle performans değerlendirme sistemi, kesinlikle adil olmalıdır. Değerlendirme sürecinde tanınan tüm öğelerin iş başarısı ile ilgili olması zorunludur. İş odaklı davranışlara yöneltilmesi gereken kişilik gibi sübjektif niteliklere dikkat edilmelidir. Haksız bir performans değerlendirmesi yanlış, güvenilmez ve açık tartışma sonuçları yaratır. Bu durum doğal olarak işyerinde memnuniyetsizliğe neden olmakta ve istenmeyen davranışlar yaratmaktadır. Kuşkusuz, adil bir performans değerlendirmesinin tüm çalışanlara aynı performans seviyesini göstermektense gerçek performans değişikliklerini ortaya çıkarması beklenmektedir (Can ve ark., 2001: 171).

Örgütsel verimlilik:

Verimlilik veya üretkenlik, en basit tanımıyla girdi ve çıktı oranıdır. Bu bağlamda, verimlilik kavramı değişken bir kavram değildir, ancak incelenen karar birimlerinin etkinliğini bağımsız olarak ölçmeyi sağlamaktadır. Özellikle prosedür adaleti örgütsel performansı ve üretkenliği etkileyebilmektedir. Örneğin, organizatörlere ve yöneticilere yönelik prosedürel adaletsizlik algısı davranışa etki ettiğinde, ortaya çıkan davranışlar organizasyon performansını ve organizasyon verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık: “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” kavramı ilk olarak Dennis Organ ve meslektaşları tarafından 1983 yılında kullanılmıştır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını “doğrudan ve açıkça resmi olarak ödüllendirme sistemi tarafından tanınmayan ve örgütün etkin işleyişini destekleyen davranışlar” olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışlar, iş ve iş tanımlarında zorunlu olmayan davranışlardır, ihmal durumunda ceza gerektirmez ve bireysel tercih sonucunda sergilenmektedir. Adaletsizce muamele gördüğüne inanan bir kişi, ilk önce etkinliğini arttırmaya çalışmakta ve istenen sonucu elde edemediğinde performansını düşürmektedir. Çalışanlar arasındaki dayanışmanın temeli olan örgütsel vatandaşlığın altyapısı ortadan kalkmaktadır. Örgütte bir adaletsizlik algısı olduğunda, doğrudan işe yönelik çabalarını azaltamayabilmekte, bunun yerine örgütsel vatandaşlık davranışını azaltarak cevap verebilmektedirler. Çalışanların haksız davranıldığını hissetmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışını zayıflatabilmektedir. Çalışanlar adil bir ortamda çalıştıklarında, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde olmakta; bu noktada, kişiyi motive eden temel faktör olarak kendisine adil davranıldığı inancı devreye girmektedir (Köse ve ark., 2003: 2).

Örgütsel bağlılık: Örgütler, görevlerin, rollerin, kaynakların ve fırsatların paylaşıldığı ortamlardır. Ne zaman paylaşım kavramı kullanılsa, adalet akla gelmektedir. Hiç kimse adaletsiz süreç ve uygulamaların yaşandığı bir ortamda bulunmak istemez. Bu sebeple örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları birlikte değerlendirilmekte; örgütsel adalet kavramının örgütsel bağlılığın benimsenmesinde önemli bir rol oynadığı söylenebilmektedir (Tutar, 2007: 107).

Örgütsel adalet, memnuniyet, güven, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, çalışma ortamında görülen olumsuz davranışlar ve diğer birçok iş davranışını kapsamaktadır (Irak, 2004: 25). Çalışanların ortak değerlere ve adalet algılarına sahip olmaları, örgüt üyelerinin birbirleriyle ilişkilerine ve örgüt devamlılığına katkıda bulunmaktadır (Taş, 2010: 220).

Örgütlerin amaçlarına ulaşmak için örgütsel bağlılığa sahip olmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılık sağlayan faktörlerden birinin örgütsel adalet kavramı olduğuna inanılmaktadır. İş arkadaşları, haklarının adaletsiz dağıtıldığını düşündüğünde, örgütsel bağlılık azalabilmektedir (Doğan, 2008: 2). Örgütlerdeki adalet

algıları olumlu olduğunda ise örgütsel bağlılıkları artmakta, performansları artmakta ve verimlilik artmaktadır (Yavuz, 2010: 303).

İşten ayrılma niyeti: İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma koşullarından memnun olmadıklarını göstermesi durumunda yıkıcı bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir (Gül ve ark., 2008: 3). Çalışanların işten ayrılma niyetiyle ilgili yapılan çalışmaların çoğu, işten ayrılma niyeti örgütsel adalet kavramının yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Gaertner, 1999: 480).

İş stresi: Stres, bireyin psikolojik dengesini bozan bir durumdur. Başka bir deyişle, bir kişinin duyguları, düşünceleri veya fiziksel durumu, çevresiyle başa çıkma yeteneğini tehdit eden bir gerilim durumudur (Akova ve Işık, 2008: 18).

Çalışma alanındaki stresörler, çalışanların tutumlarını, belirli iş taleplerini, niteliklerini ve fiziksel çalışma alanını içermektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel adalet ve belirli stresörler arasında kavramsal bir ilişki olduğunu göstermektedir (Judge ve Colquitt, 2004: 395).

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizmin anlaşılması için sinizm kavramının incelenmesinde yarar vardır. Literatüre bakıldığında sinizm kavramı iki farklı şekilde kullanılmaktadır. Bunlardan ilkinde siniklerin çevreye bakışını yansıtan ve kendi kişiliğinden kaynaklı genel sinizm; ikincisinde bireyin sinik davranış sergilemesine neden olan örgütsel sinizm ele alınmaktadır (Erdost ve ark., 2007: 515). Sinizm durumlarında gösterilen davranışlar ve aksiyonlar genellikle her bir örgütte görülmekte; örgütsel sinizm kavramı ve bu davranış ve aksiyonların doğal kabul edilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Özler ve ark., 2010: 48).

Minnesota Üniversitesi'nde 1940'lı yıllarda "Çok Yönlü Kişilik Envanteri"yle ilişkili çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar örgütsel sinizmle ilişkili ilk modern çalışmaları oluşturmaktadır (Delken, 2004: 12). Bu konuda çalışma yapan bilim insanları, "çalışanların örgütlerine karşı olumsuz davranış ve tutumlarının sebebi nedir?" sorusuna cevap bulmaya çalışmışlardır. Bu soruya cevap aranırken, örgütsel

sinizmle ilgili gelişmeler kaydedilmiş ve kavram çeşitli şekillerde tanımlanmaya başlanmıştır (Kalağan, 2009: 38).

Özellikle son yıllarda örgütsel davranış literatüründe örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar artmış; örgütsel sinizm kavramı üstünde daha yoğun şekilde durulmaktadır.

2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, geleceğe yönelik bir özellik olarak tanımlanmakta; edinilen deneyimler sonucunda oluşan bir tasarı ya da fikri simgelemektedir. Ayrıca örgütsel sinizm; tenkit eden, zor beğenen, kusur peşinde olan anlamlarında ve olumsuzluk, kötümserlik, güvensizlik, şüphecilik ve kuşkuculuk sözlükleriyle birlikte kullanılmaktadır (Erdost ve ark., 2007: 514). Örgütsel sinizm günümüzde negatif anlamlarının yanı sıra tenkit etme, zor beğenme ve kusur peşinde olma anlamlarında da kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78).

Andersson (1996), örgütsel sinizm, “çıkarıcılık” kavramının ön planda olduğu; örgütün sadece örgütsel çıkarlar çerçevesinde hareket ederek işlerin çıkarıcı yönetim tarafından yapıldığı ve bu şekilde sürdürüleceği inandırıcılığıyla şekillenen bir tutum ve davranışlar kümesi olduğunu belirtmektedir (Andersson, L. M., 1996). Diğer bir tanımda ise örgütsel sinizm” başkalarının maksatlarına güvenmeme ve muhatapların gerçek özyapılarını gizleme” şeklinde tanımlanmakta; çalışanların yönetici niyetlerine itibar etmemeleri, yöneticilerin gerçek karakterlerini gizlemeleri ve çalışanların örgüt kararlarına inanmamaları bu hareketler arasında yer almaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012: 1477).

Örgütsel sinizm; kuruluşlara, toplumsal kümelere, gruplara ve bireye yönelik güvensizlik ve bunlara karşı hayal kırıklığı, ümitsizlik ve küçümser bir vaziyeti ifade etmektedir. Yapılan örgütsel sinizm çalışmalarına bakıldığında adaletsiz, tatminsizlik ve güvensizlik kavramlarının sıklıkla kavramın tanımlanmasında kullanıldığı görülmektedir (Kahya, 2013: 35).

Örgütsel sinizm, “insanların bilhassa saklı ve açığa vurulmamış kötümser ve düş kırıklığına dair olaylarını açıklama tutumu ve kendi yararını korumak için tümüyle araç

olarak başkalarıyla kullanma meyili” şeklinde de tanımlanabilmektedir (Tayfun ve Çatır, 2014: 349).

2.2.2. Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizm kuramları sosyal ve durumsal bilişsel yaklaşımlar, karakter yaklaşımı, tutum, beklenti ve affetme kuramları, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramları gibi çok sayıda kuramdan oluşmaktadır.

Beklenti Kuramı: İlk olarak Victor H. Vroom tarafından ortaya atılmış, Lyman Porter ve Edward Lawyer tarafından geliştirilerek daha kapsamlı hale getirilmiştir. Beklenti kuramı, çalışanların yalnızca işlerinden beklediklerini aldıkları zaman tatmin olduklarını öne sürmektedir (Barlı, 2007: 213). Beklenti kuramında şu üç temel değişken ön plana çıkmaktadır (Robbins, 2000: 53):

1. Performans çaba ilişkisi: Çalışanın görevini yaparken gösterdiği çaba performansını doğrudan etkilemektedir.
2. Performans ödül ilişkisi: Çalışan görevini gerçekleştirirken sergilediği çaba sonucunda bazı ödüller kazanacağına inanmaktadır.
3. Çekicilik: Çalışan görevlerini başarıyla tamamladığında ödüller istemekte ve aldığı ödüller çalışan için bir değer arz etmektedir. Çalışan daha fazla çaba gösterdiğin de değer daha yüksek olmakta; işin çekiciliği artmaktadır.

Bu değişkenler çerçevesinde beklenti kuramı bencilliğe ya da diğer bir ifade ile kişisel çıkarılara dayanmaktadır. Bu nedenle beklenti kuramının örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Kalağan, 2009: 50).

Affetme (Yükleme) Kuramı: Affetme bireylerin davranışlarının altında yatan sebepleri anlama sürecidir. Affetme kuramına göre kişiler ilk olarak davranışların sebeplerini anlamak için motive olmaktadır. Daha sonra bu sebepler üzerine davranışlarını inşa ederek süreçlerin genel bazı kural ve prensiplere göre işlediğini öne sürmektedirler (Duman, 2004: 6). Bireyler negatif bir durumdan sonra olayı algılamalarına bağlı olarak sebepten atıfta bulunurlar. Örgütün bu negatif durumdan yükümlü olduğuna dair algılamaya yol açan yorumlar, bireylerin örgütü suçlaması ile

sonuçlanmaktadır. Yani bu kurama göre örgüt negatif olayların sorumlusudur ve bu olaylardan suçlandığı için bireyler örgüte karşı sinik olmaktadır (Kalağan 2009: 73).

Tutum Kuramı: Tutum kuramı örgütsel sinizmin özelliklerini açıklamak için kullanılan kuramlardan birisidir. Tutum genel olarak bir kişinin herhangi bir olayla alakalı davranış düşünce ve duyguları ile oluşturduğu eğilimleri ifade etmektedir. Tutumların davranışsal bilişsel ve duygusal bileşenleri örgütsel sinizm hakkındaki araştırmalarda geçmişten günümüze oldukça etkili kavramlardır. Örgütsel sinizm davranışsal bilişsel ve duygusal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda tutum kuramı genel örgütsel sinizmi anlamak için kavramsal bir çerçeve oluşturmaya yardım eden önemli bir bileşendir (James, 2005: 12-13).

Sosyal Değişim Kuramı: Sosyal değişim kuramı tarafların dikkate alınma, arkadaşlık, onur ve saygı görme gibi ödüllendirme beklentisi içinde sosyal ilişkiler kurduğu ve bu ilişkileri yine aynı beklentiler içerisinde sürdürdüğünü varsaymaktadır (Bolat ve ark., 2009: 219). Bir örgüt içerisinde çalışan; örgütün kendisine davranışlarını olumlu olarak algılayorsa, kendisinin de örgüte karşı davranışlarını iyi olmasını ve örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmayı kendisine görev edinmektedir. Örgütsel sinizm deneyimlerin sonucu olarak gelişen “öğrenilmiş inanış” olarak değerlendirilmekte doğasına göre “ilerisi düşünülerek” yapılmaktadır. Bu bağlamda istihdamla ilgili sosyal mübadelenin hem örgütsel sinizmin kökeninde var olduğu hem de psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiği söylenebilmektedir. Böylece iş çevrelerinde beklentileri karşılanmayan çalışanların tepkileri sosyal beklentilerden doğrudan etkilenmekte, örgütsel sinizm sosyal değişim kuramı ile açıklanabilmektedir (Andersson, 1996: 463).

Duygusal Olaylar Kuramı: Bu kuram örgüt içerisinde yaşanan güvensizlik, üzüntü ve hayal kırıklığı gibi durum ve duyguların çalışanların iş tutumlarını etkilediğini öne sürmektedir. Bu bağlamda temelinde inançsızlık, güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi duyguların bulunduğu örgütsel sinizm kavramı ile duygusal olayların ilişkili olduğu hem duygusal hem de bilişsel boyutta çalışanların sinik tutumlar sergilemelerinin olası olduğu düşünülmektedir (Brown ve Cregan, 2008: 669).

Sosyal Güdülenme Kuramı: Weiner tarafından 1985’de geliştirilen kurama göre; örgüt içerisinde çalışanların olayları nasıl algıladığı ve bu algıların örgütsel

sinizmde rolü olduğu düşünülmektedir. Sosyal güdülenme kuramında üç temel faktör rol oynamaktadır (Eaton, 2000: 13-14):

1. “Olayların nedenlerinin içsel ya da dışsal faktörlerinin olup olmadığına dair algılamaları ifade eden konum”
2. “Olayın bireyin iradesi ve kontrolü altında algılanıp algılanmadığı durumu olan kontrol edilebilirlik”
3. “O olayın gelecekte tekrar görülebilme ihtimali anlamına gelen istikrar”

Yani sosyal güdülenme kuramı, çalışanların örgütten olayları nasıl yorumladıkları ve algıladıkları ile ilişkilidir. Buna göre örgütsel sinizm ortaya çıktığında çalışan duygusal bir tepki verdikten sonra olaydan sorumlu tutulan örgüt ya da bireye karşı anti sosyal davranışlar ya da toplum yanlısı davranışlar sergileyebilmektedir. Örneğin çalışan öfkeliyse, örgüte karşı sabotaj ve sözlü kötülemeler de bulunabilmekte, örgütsel bağlılığı azalmakta ve anti sosyal davranışlar sergileyebilmektedir (Kalağan, 2009: 54).

2.2.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm genel olarak örgütsel değişim sinizmi, mesleki sinizm, çalışan sinizmi, sosyal sinizm ve kişilik sinizmi olmak üzere beşe ayrılmaktadır. Örgütsel değişim sinizminin oluşan sürece olan güven yetersizliğinden; mesleki sinizmin işe güvensizlikten; çalışan sinizminin iş-üst-ast arkadaşlarına güvensizlikten; toplumsal sinizmin örgütsel güvensizlikten ve kişilik sinizminin özgüven eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Özler ve ark., 2010: 54).

Örgütsel sinizm ifadesi genel olarak çalışana ve işe yönelmiş bütün sinizm türlerini ifade etmektedir. Örgütsel sinizmin türleri aşağıda verilen Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Sinizmin Türleri

Tür	Aksiyon	Amaç	Bağlam	Zaman
Mesleki sinizm	Ayıplama Yaklaşmama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Örgütsel değişim sinizm	Kötümserlik Düş kırıklığı	Değişim	Başarısız değişim	Değişken
Çalışan sinizmi	Düş kırıklığı Katı yüreklilik	Her şey	Olası değişim ihtimali	Değişken
Kurumsal-toplumsal sinizm	Çaresiz olma Yabancılaşma	Kurumlar	Olası değişim ihtimali	Değişken
Kişilik sinizmi	Kızgınlık Katı yüreklilik	İnsan doğası	Olası değişim ihtimali	Sabit

Kaynak: Delken, 2004: 15.

Tablo 1’de verilen örgütsel sinizm türleri şu şekilde açıklanmaktadır (Arslan, 2012: 15):

- **Mesleki Sinizm:** Bu sinizm türü özellikle hizmet sektöründe görülmekte ve bireyin yeteneklerinin önlenmesi ile başa çıkma durumunu ifade etmektedir. İşin kapsamı ile ilgili bireyin olumsuz duygular beslemesinden temel almaktadır. Rol çatışması, rol belirsizliği ve rol-kişisi çatışması sonucunda birey işine karşı tavır almakta; gerçek duygularından farklı davranması gerektiği için işini istemeyerek ve benimsemeyerek yapmaktadır.
- **Örgütsel Değişim Sinizm:** Bu sinizm türü, değişim çabalarının başarısız olmasına verilen tepkiden ortaya çıkmakta; gelecekteki çabaların başarısı ile ilgili yetersiz, tembel ve kötümser bakış açısından temel almaktadır. Örgütsel değişim sinizmi özellikle kamu kurumlarında fazla görülmektedir. Çünkü bu kurumlarda bürokratik yapı bulunmakta ve yapının değişime izin vermeyen ve sert yapısı sinizme sebep olmaktadır.

- Çalışan Sinizmi: Bu sinizm türü; yönetime, ortaklıklara ve iş ortamındaki diğer teşekküllere karşı engellenme, umutsuzluk, güvensizlik, aşağılanma ve düş kırıklığı duyguları ile ifade edilmektedir. Bu kötüleme ve eleştirilere örgütün hedef kitlesine yönelik olduğunda örgütün değeri ciddi hasar görmektedir. Eğer bu kötüleme ve eleştiriler diğer çalışanları hedef alıyorsa; bir süre sonunda onlar da örgütle ilgili negatif düşüncelere sahip olmaktadır. Bu durum sinizmin bir salgın gibi yayılmasına neden olabilmektedir.
- Kurumsal-Toplumsal Sinizm: Toplum-birey ilişkilerinde sosyal sözleşmenin ihlali sonucunda bu sinizm türü görülmektedir. Güven ya da inanç ihlali olarak da adlandırılabilen sosyal sözleşme ihlali sonucunda bireyler diğer bireylere olan inancını sorgulamakta, sisteme olan güvenleri sarsılmakta ve kendilerini aldatılmış gibi hissetmektedir. Bu durum bireyin içten içe örgüte hasar vermeyi düşünmesine ve iş ortaklarını da bu duruma teşvik etmesine neden olmaktadır.
- Kişilik Sinizmi: Bireyin diğer bireylere karşı muhalefet ve olumsuzluk içeren durağan kişilik niteliğidir. İçsel durumla ilişkili olan kişilik sinizminde, birey kendisi hariç herkesin bencil, sahtekar, çıkarıcı olduğunu ve yalnızca kendilerini gözettiklerini düşünmektedir. Kişilik hem kalıtım hem de çevreden gelen faktörlerle ve deneyimlerle şekillenmekte; sinizm sosyal hayat içinde çeşitlenmektedir.

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin nedenlerinin belirlenmesi, neden ve nasıl ortaya çıktığının belirlenmesi için oldukça önemlidir. Daha önce de tanımlandığı üzere örgütsel sinizm bir tutumu oluşturmaktadır. Tutum bireylere doğuştan gelen bir şey olmayıp; deneyim ve gözlemler sonucunda oluşturulan davranışsal, duygusal ve bilişsel öğelerin bütünü şeklinde ifade edilebilmektedir. Diğer bir ifade ile tutumlar deneyimlenerek öğrenilmektedir. Bireyler bir örgüte katıldıklarında; katılımlarından itibaren içinde buldukları koşul ve durumlar, gözlemlediği olaylar ve edindiği deneyimler sonucunda olumlu tutumlar geliştirebileceği gibi; örgütsel sinizm gibi olumsuz tutumlar da geliştirebilmektedir. Doğrudan olumsuz tutum oluşmasının yanı sıra; olumlu tutumun zaman içerisinde negatife dönmesi ve örgütsel sinizmin ortaya çıkması da

görülebilmektedir. Örgütlerdeki olumsuz tutumlar genel olarak iş yerinde zorbalık, duygusal patlamalar, kontrol zafiyeti, zaman baskısı ve yüksek çalışma beklentisi gibi şartlardan kaynaklanmaktadır (Naus, 2007). Bu bağlamda örgütsel sinizm bir tutum olarak değerlendirildiğinde; çalışanın yüksek beklentilerine yanıt verilemediği iş ortamında uygun olmayan davranışların ortaya çıktığı ya da kontrol mekanizmalarının yeterli görülmediği durumlarda örgütsel sinizmin oluştuğu söylenebilir.

Ayrıca her bir bireyde tutumun gücü ve değeri farklı olabildiği gibi; örgütsel sinizmin gücü ve değeri de farklı olabilmektedir. Yani dünya sinik olmayanlar ve sinikler olmak üzere net bir şekilde ikiye ayrılmamakta; insanlardaki sinizmin derecesi çok çeşitli olmaktadır. Çünkü bireylerin sinizmi mevcut şartlar, kişilik ve deneyimlere göre farklı düzeylerde olabilmekte; her bir bireyde şartlar, kişilik ve deneyim kombinasyonu farklı şekilde çalışmaktadır (Maio ve Haddock, 2010: 4).

Nasıl insanların sinizmleri farklı düzeylerde ise; insanların oluşturduğu birimlerde de sinizm düzeyleri birbirinden farklı olmaktadır. Bazı alt birimler, diğerlerine göre daha yüksek sinizm düzeylerine sahip olabilmektedir. Bu genellikle şu sebeplerden kaynaklanmaktadır (Dean, 1995):

- Sözü geçen ve etkili bireylerin bulunduğu birimler daha yüksek sinizm düzeyine sahip olmaktadır.
- Siyasi bağlamda liderli daha güçsüz olan birimlerde sinizm düzeyi daha yüksek olabilmektedir. Çünkü teknik ve maddi kaynaklarla ilgili kararların alınmasında etkileri daha az olmakta; sorumlulukları yüksek olanlara negatif duygular besleyebilmektedirler.

Genel olarak sinizmin sebebi olarak güven eksikliği; kendini koruma iç güdüsü ve haklar ve ücretler konusunda adil olunmaması gibi unsurlar gösterilebilmektedir. Örgütsel sinizmin sebepleri çevresel, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç başlık altında da değerlendirilebilmektedir (Torun, 2016: 67-68):

- Çevresel nedenler; Sosyal sorumsuzluk, toplu işten çıkarma ve sosyal sözleşme ihlalleri gibi.

- Örgütsel nedenler; Başarısız değişim faaliyetleri, lider üye etkileşiminin özellikleri, çalışan katılımının düşük olması, örgütsel adaletsizlik, psikolojik sözleşme ihlali gibi.
- Bireysel nedenler; hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, yaş gibi.

2.2.5. Örgütsel Sinizm Etkileyen Faktörler

Sürekli olarak gelişme değişme ortamında örgütlerin çevresi de değişmekte; iş yaşamı kompleks bir hal aldığıça, değerler etkisini yitirmektedir. Bu durum sosyal ve bireysel beklentiler arasında farklılığa neden olmakta; zaman yönetiminde görülen problemlerle birlikte örgütte gergin bir ortam oluşmaktadır. Uzun vadeli gerginlik ortamı sonucunda örgütte sinizm ortaya çıkmaktadır (Görmen, 2017: 368). Örgütte ortaya çıkan sinizm; karamsar ve negatif duygular çerçevesinde birçok faktörler ilişkilendirilmektedir. Örneğin çalışmaya katılanların karar alma sürecindeki güven seviyeleri, iş fonksiyonları, örgütsel farklılıklar, eğitim seviyesi, iş memnuniyeti ve gelir durumu gibi faktörler örgütsel sinizmi etkilemektedir (Aslan ve Akarçay, 2013: 29).

Örgütsel sinizm ortaya çıkmasında pek çok faktör olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmektedir. Genel olarak bu faktörler düşük performans, ansızın işten çıkarmalar, yönetici ücretlerinin fazla oluşu, örgütte küçülme, uzun çalışma süreleri, adaletsizlik, yeniden yapılanma, kötü yönetim, dengesiz güç dağılımı, etkin olmayan liderlik, mobbing, psikolojik sözleşme ihlali şeklindedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167).

Bunların yanı sıra karar alma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, sosyal desteğin yetersizliği, beklentilerin giderilmemesi, aşırı stres, terfinin sağlıklı olmayışı, değişim çabalarının yanlış yönetilmesi, amaç çatışması gibi faktörler de örgütsel sinizmin oluşmasında etkilidir (Yıldız, 2013: 856).

Örgütsel sinizmin en önemli belirleyici arasında hizmet süresi, medeni durum, ırk ve cinsiyet gibi faktörler olduğu da yapılan çalışmalar da gösterilmektedir (Aslan ve Akarçay, 2013: 29). Ayrıca örgütsel sinizmi etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel şeklinde de sınıflandırılabilir (Pelit ve Ayana, 2016: 50):

- Bireysel faktörler
 - Hizmet süresi
 - Medeni durum
 - Cinsiyet
 - Gelir düzeyi
 - Eğitim durumu
 - Yaş
- Örgütsel faktörler
 - Örgütsel ikiyüzlülük
 - İşten çıkarmalar ve küçülme
 - Yönetici desteğinin olmaması
 - Psikolojik sözleşme ihlali
 - Hiyerarşi
 - İletişimsizlik
 - Örgütsel adalet
 - Örgütsel yapı ve politikalar

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları özellikle son dönemlerde oldukça üstünde durulan bir konuyu oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm, genellikle tartışmalı durumların sebebi olarak gösterilmektedir. Bu durumlar sonucunda hem bireyler de hem de örgütlerde ciddi sonuçlar görülmektedir. Çalışanlar örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olduğunda işlerine emek harcamamakta ve işlerine daha az zaman ayırmaktadır. Bu da özellikle

performansta ciddi düşüŖlere sebep olmakta ve sonucunda örgütün varlığı dahi tehlikeye düşebilmektedir (İbrahimoglu ve Can, 2017: 183).

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Bu bireysel ve örgütsel sonuçların giderilmesi ve örgütlerde sinizmin yok edilmesi için ilk olarak insan kaynaklarına yatırım yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel sinizm düzeylerinin artmaması ve örgütsel sinizmin önlenmesi için yapılacaklar Ŗu Ŗekilde sıralanabilmektedir (Özgener ve ark., 2008; Helvacı ve Çetin, 2012):

- Örgütlerde yönetim anlayışı hesap verebilir özellikte ve Ŗeffaf olmalıdır.
- Örgütte olumlu bir atmosfer yaratılmalıdır.
- Çalışanlara danışmanlık ve mentorluk hizmetleri sunulmalıdır.
- Kendilerini ifade etmeleri için çalışanlara fırsat verilmelidir.
- Sürekli ve adil bir disiplin sistemi bulunmalı ve uygulanmalıdır.
- Örgütlerde pozitif anlamda teşvik edici özellikteki rekabet iyi yönetilmelidir.
- Çalışanların becerileri saptanarak, bunları kullanma olanağı sağlanmalıdır.
- Çalışanlar belirli süre sonucunda rotasyona tabi tutulmalı ve örgütsel sinizme kapılmaları önlenmelidir.
- Çalışanlara hem uzun hem de kısa vadede ulaşılacak amaçlar verilmelidir.
- Örgütteki mevcut sistemin çalışanları net bir Ŗekilde tanıtılması sağlanmalıdır.
- Çalışanlara verilen kararların nasıl alındığı, alınan kararlar ve değişiklikler hakkında bilgi vermeli, uygulamaların kendilerini nasıl etkileyeceği konusunda veri sağlanmalıdır.
- Güven duygusu geliştirilerek örgüt içi güvenilirlik artırılmalıdır.

- Değişime ve yeniliğe açık olmaları konusunda çalışanlara eğitim verilmelidir.
- Örgütsel destek programları düzenlenmeli ve çalışanlar desteklenmelidir.
- Örgütte hizmet içi eğitimler düzenlenmeli, örgütsel sinizmle nasıl başa çıkılacağı öğretilmelidir.
- Örgütsel sinizm düzeyini artıran öğelerin tekrar değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

2.2.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgüt yönetim sürecinde başarısız ve hatalı uygulamalar sonucunda çok sayıda örgütsel sorun meydana gelmekte ve bunlardan birisi olan sinizm, çalışanlarda kuşku, tedirginlik, monotonluk, yabancılaşma ve örgüte karşı güvensizleşme gibi olumsuz davranışlar ve düşüncelerin oluşmasına neden olmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011: 38). Bu nedenle örgütsel sinizmin incelenmesi örgütler için oldukça önemli görülmektedir. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları arasında;

- Endişe,
- Gerilim,
- Hiddetlenme ve
- Sinirlenme

gibi psikolojik sonuçlar bulunmakta; bunlar da işten ayrılma, performans düşüklüğü ve işe gelmeme gibi hem örgütsel hem de bireysel açıdan ciddi hasarlara neden olan sorunları meydana getirmektedir (Kalağan, 2009: 79-80).

Çalışanlarda sinizm nedeniyle negatif düşüncelerin oluşması bireylere karşı olumsuz davranış ve tutumlara da neden olmaktadır. Örgütsel sinizmin karşıtı olan bireyler için duygusal gereksinim ve beşerî değerlerin önemsenmesi, duygusal saldırılara maruz kalmama ve saygı görme gibi pozitif faktörler örgütlerin yapısal donanımlarının ve uygulamalarının daha iyi işlemesini sağlamaktadır (Argon ve Ekinci, 2016: 5).

Örgütün beklediği ve istediği duyguları istemediği halde sergilemeye zorunlu olan sinik bireyler; belirli bir zaman sonucunda örgütle ilgili olumsuz düşünceler taşıyabilmekte; örgütten sıkılmakta ve örgütsel sinizm düzeyi artış göstermektedir. Bu durum özellikle örgüt performansı üstünde ciddi hasarlar bırakmaktadır. Örgütler çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını belirlemeli, problemleri ortadan kaldırmalıdır. Böylece örgüte karşı oluşabilecek hasarlar en aza indirilebilmekte; çalışanların verimli çalışmaları sağlanabilmekte, motivasyonları yükseltilmekte ve iş ortamı sağlıklı hale getirilebilmektedir (İbrahimağaoğlu ve Can, 2017: 183).

Günümüzde gerçekleşen yeniden yapılanmalar, geliştirme ve iyileştirme uygulamalarının devamlı olması, satın almalar ve şirket birleşmeleri çalışanları olumsuz etkilemektedir. Sinik davranış ve tutum gösteren çalışanlar, yaşanan değişimler karşısında otoriteye güvensizlik yaratma, amirlerine negatif eleştirilerde bulunma, talimatları ve örgütsel iletişimi kötüleme yoluyla değişime direnç göstermektedir (Demirtaş ve ark., 2016: 198-199). Çalışanların psikolojik sözleşmeleri ihlal edildiği zaman ya da çalışanların ihlal edildiğini algıladıklarında örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi çalışanları ele geçirmekte; ihlaller sonucunda örgütün kendileriyle dalga geçtiğini düşünmeye başlamaktadırlar. Bu sebeple sinik bireylerin duygularını net şekilde dile getirmesi ve örgütün yeniden güvenilir olabilmesi için uygun ortam ve fırsatların yaratılması gerekmektedir (Özgener ve ark., 2008: 68).

Örgütsel sinizmin bütün bu olumsuz bireysel sonuçları yanında oldukça az da olsa olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Olumlu örgütsel sinizmi ele alanlar; siniklerin kişisel faydalar ve gizli amaçlar için kontrol sağlamaya çalıştıklarını ve dürüstlükten yoksun bireyler tarafından kullanılma olasılıklarının oldukça düşük olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca bu bireyler etik olmayan davranış ve talepleri de onaylanmamaktadır. Buna ek olarak örgütsel sinizm bir nitelik, ya da kişisel özellik değil, bir süreç olarak ele alınabildiği için; belirli bir işle sınırlı olmadığı, davranış, duygu ve inançları kapsayan bir yapıyı oluşturduğu, siniklerin bireysel çıkarlarını kontrol etme güdüsü ve dış dünyadan az etkilenme yetileriyle olumlu sonuçlara yol açabileceği de düşünülmektedir (Dean ve ark., 1998: 347).

2.2.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Küresel olarak iş ortamında oldukça önemli bir yere sahip olan sinizm, örgütlerde çoğu zaman istenmeyen durumların nedeni olarak görülmektedir. Günümüzde sinizm kavramı, kişisel bir nitelikten öte, kişinin bulunduğu örgütü nasıl algıladığı ve bu algının o örgüte nasıl yansıdığına kadar oldukça geniş bir alanı içinde barındırmakta ve etki etmektedir (Mısırdalıyangil ve ark., 2013: 100).

Örgütsel sinizm tanımlanırken, bütün örgütlerin verimlilik ve etkinlikleri önündeki engellerden birisi olarak ele alınabilmektedir. Bu bağlamda örgüt üyelerinin örgüte karşı negatif tutum ve davranışlar içinde olması, çalışanların tükenmesine ve işlerini sevmedikleri için yıpranması sebep olmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel sinizm, örgütsel performans ve verimliliği düşüren en önemli etkenlerden birisi olarak değerlendirilebilmektedir (Sağır ve Oğuz, 2012: 1097).

Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları genel olarak şöyle sıralanabilmektedir (Kalağan, 2009: 81-82):

- Moral düşüklüğü
- Özgüvende azalma
- Doyumsuzluk
- Motivasyonun azalması
- Performansın düşmesi
- Örgüte karşı şüphecilikte ve güvensizlikte artış
- Kurallara uymama ve itaatsizlik
- İşe devamsızlıklarda artış
- İşe yabancılaşma
- Dolandırıcılık, hırsızlık ve sabotaj

- İşten çıkarılmalarda artış
- Örgüte bağlılığın azalması
- Lidere güvensizlik

Bu sonuçlar hem bireye etki etmekte; hem de ondan çok örgüte etki etmektedir. Bu nedenle örgüt çalışanlarında örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve yüksek düzeylerde ise bunların asıl sebeplerini bularak örgüt ve birey için olumsuz sonuçlara yol açması önlenmelidir (Mısırdalıyangil ve ark., 2013: 110-111).

2.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi

Çalışanlar, kararların nasıl verildiği ile; ödüllerle ve neye göre dağıtıldıkları ile ve kararların kendilerine nasıl aktarıldığı ile oldukça yakından ilgilidir. Bu nedenle etkileşim adaleti, prosedür adaleti ve dağıtımcı adalet üzere örgütsel adaletin çalışanlar üzerinde ciddi bir etkisi olduğu çıkarımı yapılabilmektedir. Örgüt üyeleri örgütte yapılan işlerin adil olmadığını ve kararların doğru verilmediğini düşündüklerinde öfke, gücenme ve kızgınlık yaşamakta; duygular bir süre sonra düşmanlığa, işe devamsızlığa dönüşmekte ve sonucunda sinizmi ortaya çıkarmaktadır (James, 2005: 37).

Ayrıca dürüstlük, içtenlik ve adalet gibi öğelerin bulunmadığı ya da değer verilmediği örgütlerde çalışanlar kendilerini aldatılmış hissetmekte; bu aldatılmışlık duygusu ile birlikte örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının uygulanmaması ve ihlal edilmemesi sonucunda örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (İnce ve Turan, 2011: 106).

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki örgütsel adaletin türleri çerçevesinde incelenecek olursa;

Yüksek düzeydeki örgütsel sinizm ve algılanan dağıtım adaletsizliğinin yüksek düzeyde olması arasında ilişkinin “algılanan eşitliği” yeniden sağlama konusundaki umutsuzluktan kaynaklandığı; prosedür adaleti ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin otoriteye ve örgüte yönelik şüphecilik ve kuşkuculuk gibi olumsuz tutumlardan kaynaklandığı; etkileşim adaleti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ise iletişimde

adaletsizlik olması ve yöneticilere adaletsiz iletişim nedeniyle tepki verilmesi sonucunda oluştuğu söylenebilir (Fitzgerald, M. R., 2002).

Literatürdeki yerli ve yabancı çalışmalarda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu; örgütsel adaletin örgütsel sinizmin öncüllerinden olduğunu ve örgütlerde örgütsel adalet düzeyi düştükçe, örgütsel sinizm düzeylerinin artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (Andersson, 1996; Fitzgerald, 2002; James, 2005; Köroğlu, 2015).

Literatürde bu bağlantıyı gösteren çalışmalara ait literatür özetleri ilgili araştırmalar başlığı altında verilmektedir.

2.4. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ilgili araştırmalara geçmeden önce sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm kavramlarının değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

Hastaneler gibi sağlık kurumları insana dayalı emeğin yoğun olduğu örgütleri oluşturmakta; açık bir sistem olarak insan girdisi ve çıktısı üzerine çalışmaktadır. Hasta bireylere hizmet vermek ve bunun yanı sıra stresli olaylarla sık sık karşılaşmak sağlık sektöründe diğer sektörlerle göre daha fazladır. Çünkü hastanelerde hizmet verilmekte ve hizmet stoklanabilir bir özellik olmadığı için yanılğı ve hatalar sık yapılabilmekte ve bu yanılğı ve hatalar insan hayatına mal olabilmektedir. Sağlık çalışanları ertelenemez ve acil işler nedeniyle çabuk karar vermek zorundadır ve hangi uygulamayı hangi çalışanın yapacağı yasal olarak net bir şekilde belirlenmemiştir. Bu durum rol çatışmalarının sıklıkla yaşanmasına neden olmaktadır. Ayrıca vardiyalı çalışma ve ağır iş yükü nedeniyle sağlık çalışanları olumsuz duygular yaşamakta gerek vardiya gerekse iş yükünün adaletli dağıtılmaması sağlık çalışanlarında adalet algısını olumsuz etkileyebilmektedir (Tengimillioğlu ve ark., 2011).

Örgütsel sinizm açısından sağlık sektörü ve sağlık çalışanları değerlendirildiğinde ise; örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanın hastalara, kuruma ve çalışma arkadaşlarına güvensizliğı sebebiyle hayal kırıklığı, umutsuzluk ve küçümseme gibi tutumlar göstermesi ve işlerin buna bağlı olarak aksaması sağlık

çalışanlarında sıklıkla görülebilmektedir. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere sağlık çalışanlarının ani ve hızlı karar vermesi ve işlerin acil olması ile, uzun çalışma saatleri, ücret ve vardiyanın adaletli olması ya da olmaması gibi duygular sağlık çalışanlarında olumsuz duygulara neden olabilmekte ve örgütsel sinizm görülebilmektedir (Koroğlu, 2015: 60).

2.5. İlgili Araştırmalar

Fitzgerald (2002), “Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice And Explanatory Style” isimli doktora tezinde, örgütsel adaletsizlik ve açıklayıcı tarzın örgütsel sinizmdeki rolünü incelemiştir. Çalışmada büyük bir imalatçı şirketten 226 erkek ve 90 kadın çalışan üzerinde “Örgütsel Sinizm Ölçeği (Dean ve ark., 1998), İnsan Doğası Hakkında Sinizm Ölçeği (Wrightsman, 1992), Atıf Stili Anketi (Peterson, 1982) ve Örgütsel Adalet Ölçeği (Colquitt, 2001)” uygulayan araştırmacı; kademeli olarak yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda her adaletsizlik boyutunda daha yüksek puanların örgütsel sinizmciliği öngördüğünü ve birleşik etkisinin varyansın %29'unu oluşturduğunu belirlemiştir. Ayrıca, örgütsel adaletsizliğin, örgütsel sinizm hakkında genel olarak açıklayıcı stilden daha güçlü bir öngörücü olduğunu belirlemiştir.

Berneth ve arkadaşları (2007), adalet, sinizm ve bağlılık örgütsel değişkenleri üzerine yaptıkları çalışmalarında, son ampirik ve teorik çalışmalarda örgütsel adalet ve örgütsel değişim çabaları arasındaki ilişkinin incelendiğini belirterek, dayanıklı bir mal üreticisinin ana örgütten ayrılması sonucunda üç örgütsel adalet boyutunun duygusal değişim durumu üstünde etkisini etkileşimli olarak incelemişlerdir. Çalışma sonucunda etkileşim adaletinin hem prosedür hem de dağıtım adaletiyle etkileşime girdiği ve bu etkileşimin örgütsel sinizmi ön görerek; değişim durumunda sinizmin devreye girdiği ortaya koyulmuştur.

Efeoğlu ve İplik (2011), algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki belirlemek için 66 adet ilaç firmasında çalışan tıbbi mümessillere ölçekler uygulamışlardır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu; çalışanlarda örgütsel adalet algısı azaldıkça sinik davranışlar sergileme durumunun arttığını belirlemişlerdir.

Bölükbaşıoğlu (2013), “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” yüksek lisans tezinde örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için Denizli’de görev yapan toplam 375 öğretmen üzerinde örgütsel sinizm ve örgütsel adalet ölçekleri kullanmıştır. Yaptığı çalışma sonucunda algılanan örgütsel adalet ile okul, eğitim durumu, okul tipi ve branş arasında anlamlı bir fark saptamamış; yaş ile örgütsel adalet arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Mezun olunan okul, eğitim durumu, okul tipi, branş ve cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptayan araştırmacı öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Güzel ve Ayazlar (2014), örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizme etkisini belirlemek için yaptıkları çalışmalarında Didim bölgesinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde görev yapan çalışanlardan 218 anket verisi elde etmişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda işten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca çalışmada örgütsel sinizmin davranış boyutunun etkileşim adaleti ve dağıtım adaletinden olumlu yönde etkilendiği; duygusal boyutunun ise etkileşim adaletinden olumsuz etkilendiği belirlenmiş; prosedür adaleti işe işten ayrılma arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Koroğlu (2015), “Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tezinde sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumlarına etkisini belirlemek için “Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi ile Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi” de 281 sağlık çalışanı üzerinde anket uygulamıştır. Yaptığı çalışma sonucunda çalışanların örgütsel sinizm alt boyutlarından en çok davranışsal, en az bilişsel boyutuna; örgütsel adalet boyutlarından en az dağıtım adaleti en çok etkileşim adaletine katıldığını saptamış; sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumlarını etkilediğini ortaya koymuştur.

Alkış ve Kılınç (2016), örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek için Malatya’da Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)’na bağlı 147 devlet okulunda çalışan 8000 öğretmen üzerinde ölçekler uygulamışlardır. “Örgütsel adalet ölçeği”, “örgütsel vatandaşlık ölçeği” ve “örgütsel sinizm ölçeği”

sonucunda araştırmacılar; örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamış; örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkeninde; örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumlarının çalışma süresi değişkeninde anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Öztürk ve arkadaşları (2016), örgütsel adaletin örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için Konya ilinde bankacılık çalışanları ile ilgili bir alan çalışması yapmışlardır. Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş; bunun yanı sıra, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Shaharruddin ve arkadaşları (2016), örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde etkisini belirlemek için yaptıkları çalışmada anket yöntemiyle 504 kişiden veri toplamıştır. Verilerin analizi sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiş; prosedür adaletinin örgütsel sinizm seviyesini en çok etkileyen örgütsel adalet boyutu olduğu saptamışlardır.

Turgut ve Agun (2016), örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisinde çalışan sesliliği ve psikolojik sermayenin rolünü belirlemek için farklı sanayi dallarında çalışan 205 kişi üzerinde anket uygulamışlardır. Yapılan regresyon analizleri, örgütsel adaletin örgütsel sinizme anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuş; çalışan sesliliği ve psikolojik sermayenin bu ilişkide aracı bir rolü olmadığı belirlenmiştir.

Köybaşı ve arkadaşları (2017), örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Sivas'ta ilköğretim okullarında görev alan 313 öğretmen üzerinde, "Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen, Kalağan ve Güzeller (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel adalet ölçeği"ni uygulamışlardır. Elde edilen veriler üzerinde çoklu doğrusal, basit ve korelasyon ile regresyon analizleri yapan araştırmacılar, çalışma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu

belirlemiş; örgütsel adalet alt boyutları olan dağıtım adaleti ile prosedür adaletinin örgütsel sinizm düzeyini yordadığını saptamışlardır. Ayrıca araştırmacılar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini azaltmaları için öneriler de bulunmuşlardır.

Yazıcıoğlu ve Gençer (2017), örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek için “Türkiye’deki devlet üniversitelerinin Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarında” görev yapan 400 öğretim elemanı üzerinde anket uygulamış; yapısal eşitlik testleri ve regresyon analizleri gerçekleştirmişlerdir. Yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğunu saptamış; örgütsel adalet boyutlarından etkileşim ve dağıtım adaleti ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğunu; prosedür adaleti ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını saptamışlardır.

Girgin ve Gümüşeli (2018), örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek için İstanbul Bağcılar’da 2016-2017 eğitim öğretim döneminde görev yapan 286 meslek lisesi ve teknik Anadolu lisesi öğretmeni üzerinde ölçekler uygulamıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak algılanan örgütsel adalet ve algılanan örgütsel sinizm tespitinde “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanmıştır. Veri analiz sonuçlarına göre, genel algılanan örgütsel adalet ve meslek lisesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel sinizminin "ılımlı" düzeyde olduğu; mesleki lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel adalet ile algılanan örgütsel sinizmi arasında negatif ve "yüksek" anlamlı ilişki olduğunu saptamışlardır.

Uludağ (2018), “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezinde örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek için İstanbul Kağıthane’de görev yapan 231 sınıf öğretmeni üzerinde “Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Yıldırım (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Örgütsel Adalet Ölçeği; ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için de Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Örgütsel Sinizm Ölçeği” uygulamıştır. Araştırmacı yaptığı çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel adalet düzeylerinin orta düzeyde olduğunu saptamış; örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve olumsuz, orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Akar (2019), örgütsel sinizmin sebepleri ve sonuçları üzerine yaptığı meta-analitik incelemede; Türkiye'de eğitim kurumlarında 2000-2018 yılları arasında yapılan örgütsel sinizmin nedenlerini ve sonuçlarını bütüncül bir yaklaşımla inceleyerek yapılan çalışmaları ele almış; sonuçlarını sentezlememiş, daha kapsamlı ve geçerli sonuçlar elde etmek için meta analiz gerçekleştirmiştir. Öncelikle, Türkiye'deki eğitim kurumlarında yapılan çalışmaları “Google Akademik, ULAKBİM (Türk Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, ERIC Bilgi Ağı ve Bilgi Merkezi” veri tabanlarında bazı anahtar kelimeleri kullanarak bulmuş; daha sonra belirlediği dahil edilme kriterlerini dikkate alarak 68 çalışmayı çalışmaya dahil etmiştir. Çalışma sonucunda; örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel sinizm üzerinde etik liderliğin, örgütsel desteğin ve örgütsel sessizliğin etkili olduğunu belirlemiştir. Ayrıca çalışmada mobbingin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin büyük olduğunu; örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin büyük olmasına rağmen, iş tatmini ve örgütsel tanımlama üzerindeki etkisinin orta düzeyde olduğunu ve öte yandan, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde etkisinin mütevazî bir düzeyde olduğunu belirlemiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumuna etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni 2017 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 1134 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Evrenin tamamına zaman, emek ve maliyet açısından ulaşmak mümkün olmadığından dolayı örneklem alınmıştır.

Çalışma örnekleme girecek çalışan sayısı; $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ formülü ile hesaplanmıştır ($p=0,50$, $q=0.50$, $t=1,96$). Araştırmanın örnekleminde evren sayısı bilindiği için örneklem hesabı yapılmış ve 286 kişi olarak bulunmuş ve eksik ya da hatalı cevaplayanlarında varlığı dikkate alınarak örneklem yüzde on kadar artırılmış ve 315 kişiye uygulanmıştır. 299 tane geri dönüş olmuştur. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

1. Bireylerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutumları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
2. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
3. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı örgütsel sinizm tutumunu etkilemektedir

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenerek aralarındaki ilişki durumunu ortaya koymaktır. Çalışanların örgütsel adalet durumlarını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ölçek

kullanılmıştır (Abbasoğlu, 2015). Bu ölçek 20 soruluk 5'li likert ölçek şeklinde hazırlanmıştır. Bireylerin verdikleri cevaplardan her bir birey için toplam örgütsel adalet puanı elde edilmiştir. Bireyler 20 sorudan oluşan 5 cevaplı sorulara cevap vererek Örgütsel Adalet durumunu belirtmişlerdir. Bu cevaplar Hiç Katılmıyorum= 1, Katılmıyorum= 2, Kararsızım= 3 Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum= 5 puan olarak değerlendirilmiş ve toplam adalet puanı elde edilmiştir. Bireyler minimum 20, maksimum 100 puan alabilmektedir.

Çalışanların örgütsel sinizm durumlarını ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilmiş ve 13 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır (Kalağan, 2009). Bireylerin verdikleri cevaplardan her bir birey için toplam örgütsel sinizm puanı elde edilmiştir. Bu cevaplar Hiç Katılmıyorum= 1, Katılmıyorum= 2, Kararsızım= 3 Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum= 5 puan olarak değerlendirilmiş ve toplam örgütsel sinizm puanı elde edilmiştir. Bireyler minimum 13, maksimum 65 puan alabilmektedir.

Çalışmanın diğer bir amacı da katılımcıların demografik bilgilerine göre elde edilen örgütsel adalet ve örgütsel sinizm puanlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada hem örgütsel adalet hem de örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, medeni durum gibi 2 düzeyli değişkenlerde farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi istenmiştir. Uygulanacak testlere karar vermeden önce bazı varsayımların kontrol edilmesi gereklidir. Non-parametrik testlere göre daha güçlü olan parametrik testlerin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım özelliğini sağlaması gereklidir. Bu varsayım sağlandığı durumlarda parametrik bir test olan "Bağımsız İki Örneklem t Testi" kullanılmıştır. Normallik varsayımının sağlanmadığı durumlarda ise non-parametrik bir test olan "Mann-Whitney U Testi" kullanılmıştır.

Çalışmada; 2'den fazla düzeye sahip olan yaş, eğitim durumu, mesleki çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, kadro, aylık gelir ve unvan değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlenmektir. Yapılacak teste karar vermeden önce

varsayımların kontrol edilmesi gereklidir. Non-parametrik testlere göre daha güçlü olan parametrik testlerin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım özelliğini sağlaması ve gruplar arası varyansın homojen olması gereklidir. Bu varsayımların sağlandığı durumlarda parametrik bir test olan "Tek Yönlü Anova Varyans Analizi Testi" kullanılmıştır. Bu varsayımlardan birinin sağlanmadığı durumlarda non-parametrik bir test olan "Kruskall-Wallis Testi" kullanılmıştır.

Normal dağılıma uygunluk testi Kolmogorov-Smirnov Testi ile varyansların homojenliği ise Levene testi ile test edilmiştir.

Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki durumunu belirlemek amacıyla Spearman's rho korelasyon testi uygulanmıştır. Tüm çalışmalar SPSS-15 (Statistical Package for Social Sciences) İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutmuna olan etkisini modellemek için basit doğrusal regresyon yöntemi oluşturulmuştur. Bağımsız değişken olarak (x) örgütsel adalet algısı, bağımlı değişken (y) olarak da örgütsel sinizm tutumu alınmıştır. Basit doğrusal denklemi $y=a+bx$ şeklinde ifade edilir.(Gamgam ve Atunkaynak, 2015).

4. BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan sağlık personeline ait demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Faktör	Değişken	N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	166,0	55,4
	Erkek	133,0	44,6
Yaş	20 ve altı	5,0	1,7
	21-30	121,0	40,3
	31-40	122,0	40,9
	41-50	41,0	13,8
	51-60	9,0	3,0
	60 yaş üstü	1,0	0,3
Medeni Durum	Evli	209,0	69,8
	Bekar	90,0	30,2
Öğrenim Durumu	Lise	4,0	1,3
	Ön Lisans	63,0	21,1
	Lisans	110,0	36,6
	Lisans Üstü	122,0	40,9
Mesleki Çalışma Yılı	1 den az	20	6,7
	1-5	84	28,2
	6-10	65	21,8
	11-15	52	17,1
	16-20	39	13,1
	20 den fazla	39	13,1
Kurumda Çalışma Yılı	1 den az	35	11,7
	1-5	124	41,3
	6-10	40	13,4
	11-15	45	15,1
	16-20	22	7,4
	20 den fazla	33	11,1
Kadro Durumu	2547	36	12,1
	4A	217	72,8
	4B	46	15,1
Unvan	Öğretim Üyesi	27,0	9,1
	Araştırma Görevlisi	91,0	30,5
	Hemşire	119,0	39,6
	Tekniker	62,0	20,8
Aylık Gelir	1500-2499	18,0	6,0
	2500-3499	144,0	48,0
	3500-4499	34,0	11,4
	4500-5499	21,0	7,0
	5500 ve üstü	82,0	27,5

Çalışmaya katılan 299 hastane çalışanından % 55,4'ü (166) kadın çalışan, % 44,6'i (133) erkek çalışandır. Çalışmada yer alan bireylerin yaş dağılımlarına bakıldığında %82,9'unun (248) 20-40 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 69,8 'i (209) evli iken % 30,2'i (90) bekar çalışandır. Çalışanların büyük bir kısmının lisansüstü eğitim düzeyine (% 40,9) sahipken, lise ve ön lisans öğrenim düzeylerine sahip olanların oranı ise yalnızca % 22,5'dir. Meslek sahiplerinin % 50'si (149) 1-10 yıl arasında aynı mesleği sürdürmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (% 41,3) 1 ile 5 yıl arası aynı kurumda bulunmakta ve % 72,8'i (217) 4A kadrosuna sahiptir. Çalışanların %9,1'i (27) öğretim üyesi, %30,5'i (91) araştırma görevlisi, %39,6'sı (119) hemşire ve %20,8'i (62) tekniker olarak görev yapmaktadır. Çalışmada yer alan bireylerin %48'i (144) 2500-3499 aralığında, aylık gelire sahiptir.

4.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Güvenirlilik İncelemesi

Tablo 3'de çalışmaya ilişkin güvenirlilik bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 3: Güvenirlilik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	N
0,958	20

Cronbach's Alpha katsayısı; bireysel puanların, k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturamadıklarını sorgulamayı sağlar.

Cronbach's Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. $1 > \text{Alpha katsayısı} > 0,7$ aralığında olması istenir. Çalışmada yer alan 20 maddeye ait Cronbach' Alpha katsayısı 0,958 olarak bulunmuştur. Bu değer maddelerin türdeşliği ve toplanabilirliği için istediğimiz aralıktadır. Cronbach's alpha katsayısı ölçek için güvenilirdir (Turgut ve ark., 2016).

Tablo 4: Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Varyans	Toplam Madde Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach's Alpha Katsayısı
OA1	51,285	281,308	0,537	0,958
OA2	51,912	292,100	0,320	0,961
OA3	51,684	281,280	0,596	0,957
OA4	51,557	281,089	0,612	0,957
OA5	51,372	279,170	0,630	0,957
OA6	51,624	275,205	0,742	0,955
OA7	51,748	274,774	0,765	0,955
OA8	51,721	274,558	0,782	0,955
OA9	51,459	274,397	0,762	0,955
OA10	51,510	273,664	0,794	0,954
OA11	51,406	280,612	0,642	0,956
OA12	51,104	275,682	0,761	0,955
OA13	51,030	276,036	0,761	0,955
OA14	51,147	275,035	0,789	0,955
OA15	51,114	273,856	0,826	0,954
OA16	51,244	273,471	0,835	0,954
OA17	51,342	275,370	0,805	0,954
OA18	51,295	274,397	0,812	0,954
OA19	51,244	274,465	0,790	0,954
OA20	51,234	273,544	0,770	0,955

Tablo 4’de yer alan her bir soru ayrı ayrı ölçekten çıkarıldığında Cronbach’s Alpha değerindeki değişimi ve toplam madde korelasyonunu göstermektedir.

Ölçülen madde çözümlene içerisinden çıkarıldıktan sonra hesaplanan güvenilirlik katsayısında artış gözleniyorsa o maddenin ölçüm aracındaki güvenilirliği düşürdüğüne karar verilir. Tersine madde çıkarıldıktan sonra güvenilirlik katsayısında önemli ölçüde düşüş (genel alfa katsayısının altına) gözleniyorsa ilgili maddenin ölçülen boyut için oldukça önemli olduğu düşünülmelidir. Ölçekteki 20 madde ayrı ayrı çıkarıldığında alfa katsayısında azalmalar görülmektedir. Buradan bu maddelerin ölçüm aracı için uygun birer madde olduğu sonucuna varılabilir.

Toplam madde korelasyonu, bir soru ile diğer soruların toplanmasından oluşan bütün arasındaki korelasyon hesaplamasına dayanmaktadır. Bu yöntem ele alınan her sorunun bütün içerisinde eklenebilir özellik taşıyıp taşımadığını belirtmektedir. Eğer soru-bütün korelasyon katsayısı düşük ise o sorunun kompozit ölçeğe katkısının düşük olduğu anlamına gelmektedir. Eğer bir maddenin diğer maddelerle toplam korelasyon katsayısı çok düşük ise o sorunun ölçme aracında gereksiz bir soru ve ölçekten çıkarılması gerektiği yorumu yapılabilir.

Soru ile bütün arasındaki korelasyon katsayılarının negatif olmaması gerekir. Bu durum ölçeğin toplanabilirlik özelliğini bozar. Soru bütün korelasyonlarının negatif olmaması hatta 0,25 değerinden büyük olması beklenir. Bu kurala uymayan soruların çıkarılmasını önerebiliriz. Fakat bu kesin kural değildir. Bir sorunun çıkarılması için; soru silinirse alfa katsayısında değişime ve soru silinirse ortalamadaki değişime bakmak gerekir. Bizim ölçeğimizdeki bütün soruların her birinin korelasyon değeri pozitif ve 0,25 değerinden büyüktür. Sonuç olarak oluşturulan anket çalışma için uygun bir ankettir (Turgut ve ark., 2016).

4.3. Örgütsel Adalet Testlerinin Uygulanması

Örgütsel adalet ölçeğinden her katılımcı için bir toplam puan elde edilmiştir. Uygulanacak testlere karar vermek için öncelikle normallik varsayımının incelenmesi gerekmektedir. Toplam örgütsel adalet değerlerinin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiştir: Elde edilen sonuçlar tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Örgütsel Adalet Testlerinin Normal Dağılıma Uygunluk Testleri

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	İstatistik	Serbestlik derecesi	Sig.
Toplam Örgütsel Adalet	0,071	299	0,001

Tablo 5'teki bilgilere göre toplam örgütsel adalet skorlarına ait verilerin normal dağılım varsayımını sağlamadığı görülmektedir. Bu yüzden cinsiyete ve medeni duruma göre toplam örgütsel adalet puanı arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U Testi kullanılacaktır. Yaş, eğitim, mesleki

çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, unvan, aylık gelir ve kadro durumlarına göre farklılığı belirlemek için ise non-parametrik bir test olan Kruskal-Wallis testi kullanılacaktır. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 6’de sunulmuştur.

Tablo 6: Çalışanların Örgütsel Adalet Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırma Sonuçları

Değişken		N	%	Ort. puan	Std. Sapma	P	Fark
Cinsiyet	Kadın	166,0	55,36	56,27	17,74	0,019*	
	Erkek	133,0	44,63	51,41	16,87		
Yaş	<20	5,0	1,67	75,2	13,47	0,038*	1-2
	21-30	121,0	40,26	55,03	17,50		1-3
	31-40	122,0	40,93	51,61	17,54		1-4
	41-50	41,0	13,75	56,04	16,38		1-5
	51-60	9,0	3,02	52,88	16,52		
	>61	1,0	0,33	73,0	.		
Medeni Durum	Evli	209,0	69,79	53,26	17,80	0,128	
	Bekar	90,0	30,20	56,04	16,69		
Öğrenim Durumu	Lise	4,0	1,34	57,50	29,49	0,006*	2-4
	Önlisans	63,0	21,16	58,69	13,89		3-4
	Lisans	110,0	36,57	55,28	19,46		
	Lisansüstü	122,0	40,93	50,57	16,36		
Mesleki Çalışma(Yıl)	<1	20	6,71	63,30	17,04	0,009*	1-3
	1-5	84	28,18	55,25	18,48		1-4
	6-10	65	21,81	48,49	16,47		2-3
	11-15	52	17,11	53,05	17,40		3-5
	16-20	39	13,08	56,17	16,45		3-6
	>20	39	13,08	55,58	16,32		
Kurumda Çalışma(Yıl)	<1	35	11,74	65,54	17,55	0,001*	1-2
	1-5	124	41,27	50,73	17,17		1-3
	6-10	40	13,42	51,44	15,97		1-4
	11-15	45	15,10	56,33	18,14		1-5
	16-20	22	7,38	53,63	15,66		1-6
	>20	33	11,07	55,03	16,18		
Kadro	2547	36	12,08	51,55	16,50	0,018*	1-3
	4A	217	72,81	53,07	16,61		2-3
	4B	46	15,10	61,11	20,82		
Unvan	Öğretim Üyesi	27,0	9,06	53,96	17,57	0,017*	2-3
	Araştırma Görevlisi	91,0	30,53	49,59	16,03		2-4
	Hemşire	119,0	39,59	56,43	18,99		
	Tekniker	62,0	20,80	56,37	15,55		
Aylık Gelir	1500-2499	18,0	6,04	60,16	21,42	0,001*	1-5
	2500-3499	144,0	47,98	55,04	17,92		2-3
	3500-4499	34,0	11,40	61,94	14,63		2-5
	4500-5499	21,0	7,04	52,42	16,97		3-4
	>5500	82,0	27,51	48,31	15,32		3-5

*:p<0,05 istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Test sonuçlarının yorumlanması ve hipotezler;

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmuştur. (P(sig.):0,019<0,05).

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskall-Wallis Testi uygulanmış ve yaşa göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,038<0,05).

Çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney-U Testi uygulanmış ve medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır (P(sig.):0,121>0,05).

Çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskall-Wallis Testi uygulanmış ve eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,006<0,05).

Çalışanların mesleki çalışma yılına göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskall-Wallis Testi uygulanmış ve çalışma yılına göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,009<0,05).

Çalışanların kurumda çalışma yılına göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskall-Wallis Testi uygulanmış ve kurumda çalışma yılına göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,001<0,05).

Çalışanların buldukları kadroya göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskall-Wallis Testi uygulanmış ve kadrolarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,018<0,05).

Çalışanların unvanlarına göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis Testi uygulanmış ve unvanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,017<0,05).

Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel adalet ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis Testi uygulanmış ve gelirlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,001<0,05).

4.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenirlilik İncelemesi

Tablo 7'de çalışmaya ilişkin güvenirlilik bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 7: Güvenirlilik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	N
0,922	13

Cronbach's Alpha katsayısı; bireysel puanların, k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturamadıklarını sorgulamayı sağlar.

Cronbach's Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. $1 > \text{Alpha katsayısı} > 0,7$ aralığın da olması istenir. Çalışmada yer alan 13 maddeye ait Cronbach's Alpha katsayısı 0,922 olarak bulunmuştur. Bu değer maddelerin türdeşliği ve toplanabilirliği için istediğimiz aralıktadır. Cronbach's alpha katsayısı ölçek için güvenilirdir.

Tablo 8: Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Varyans	Toplam Madde Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach's Alpha
OS1	38,157	101,385	0,593	0,918
OS2	38,312	103,326	0,556	0,919
OS3	38,184	101,046	0,663	0,916
OS4	38,446	104,497	0,490	0,921
OS5	38,258	100,919	0,674	0,915
OS6	38,597	96,315	0,781	0,911
OS7	38,714	96,258	0,769	0,911
OS8	38,577	96,164	0,754	0,912
OS9	38,516	96,412	0,752	0,912
OS10	38,587	97,017	0,687	0,915
OS11	38,496	97,725	0,719	0,913
OS12	38,432	101,418	0,545	0,920
OS13	38,409	99,986	0,596	0,918

Tablo 8’de yer alan her bir soru ayrı ayrı ölçekten çıkarıldığında Cronbach’s Alpha değerindeki değişimi ve toplam madde korelasyonunu göstermektedir.

Çalışmada ölçekteki bütün soruların her birinin korelasyon değeri pozitif ve 0,25 değerinden büyüktür. Sonuç olarak oluşturulan anket çalışma için uygundur.

4.5. Örgütsel Sinizm Testlerinin Uygulanması

Toplam Örgütsel Sinizm değerlerinin normal dağılıp dağılmadığını test edilmiştir;

Örgütsel sinizm puanlarının normal dağılıma uygunluk tablosu şu şekildedir;

Tablo 9: Örgütsel Sinizm Puanlarının Normal Dağılıma Uygunluk Testleri

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	İstatistik	Serbestlik derecesi	Sig.
Toplam Örgütsel Sinizm	0,047	299	0,200*

Toplam örgütsel sinizm puanı için $p(\text{sig.}):0,200 > 0,05$ olduğu için bu değerler normal dağılım varsayımını sağlamaktadır. Bu yüzden cinsiyete ve medeni duruma göre

örgütsel sinizm düzeyi arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik bir test olan Bağımsız İki Örneklem t Testi kullanılacaktır. Levene varyansların homojenliği testine göre bütün değişkenler için varyansların homojenliği sağlanmıştır ($p>0,05$). Yaş, eğitim, mesleki çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, kadro, unvan ve aylık gelir durumlarına göre farklılığı belirlemek için ise parametrik bir test olan Anova Testi kullanılacaktır. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.



Tablo 10: Çalışanların Örgütsel Sinizm Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre

Değişken		N	%	Ort. puan	Std. Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	166,0	55,36	41,68	11,82	0,708
	Erkek	133,0	44,63	42,18	11,12	
Yaş	<20	5,0	1,67	38,20	15,64	0,153
	21-30	121,0	40,26	42,65	11,80	
	31-40	122,0	40,93	42,76	9,87	
	41-50	41,0	13,75	37,41	14,12	
	51-60	9,0	3,02	43,00	10,39	
	>61	1,0	0,33	41,00	.	
Medeni Durum	Evli	209,0	69,79	41,61	11,16	0,496
	Bekar	90,0	30,20	42,60	12,26	
Öğrenim Durumu	Lise	4,0	1,34	48,75	15,50	0,344
	Önlisans	63,0	21,16	40,04	10,07	
	Lisans	110,0	36,57	42,29	13,10	
	Lisansüstü	122,0	40,93	42,30	10,47	
Mesleki Çalışma(Yıl)	<1	20	6,71	39,15	14,32	0,045*
	1-5	84	28,18	42,10	12,37	
	6-10	65	21,81	44,69	8,84	
	11-15	52	17,11	43,62	10,37	
	16-20	39	13,08	38,94	8,72	
	>20	39	13,08	38,97	14,41	
Kurumda Çalışma(Yıl)	<1	35	11,74	35,60	13,57	0,001*
	1-5	124	41,27	45,00	10,23	
	6-10	40	13,42	41,27	9,55	
	11-15	45	15,10	41,88	10,68	
	16-20	22	7,38	39,86	9,11	
	>20	33	11,07	39,21	14,75	
Kadro	2547	36	12,08	40,52	11,29	0,100
	4A	217	72,81	42,74	11,06	
	4B	46	15,10	38,97	13,26	
Unvan	Öğretim Üyesi	27,0	9,06	38,37	10,99	0,052
	Araştırma Görevlisi	91,0	30,53	44,38	10,46	
	Hemşire	119,0	39,59	40,89	12,30	
	Tekniker	62,0	20,80	41,74	11,11	
Aylık Gelir	1500-2499	18,0	6,04	37,50	16,91	0,069
	2500-3499	144,0	47,98	42,42	11,66	
	3500-4499	34,0	11,40	38,08	10,70	
	4500-5499	21,0	7,04	41,47	9,91	
	>5500	82,0	27,51	43,67	10,05	

karşılaştırma sonuçları

*:p<0,05 istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Test sonuçlarının yorumlanması ve hipotezler;

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız İki Örneklem t Testi uygulanmış ve cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,708>0,05).

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi uygulanmış ve yaşa göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,153>0,05).

Çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız İki Örneklem t Testi uygulanmış ve medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,496>0,05).

Çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi uygulanmış ve eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,344>0,05).

Çalışanların mesleki çalışma yılına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi uygulanmış ve çalışma yılına göre anlamlı bir fark bulunmuştur (P(sig.):0,045<0,05). Yapılan ikili karşılaştırma testine göre, 6-10 yıl arası aynı meslekte çalışanların örgütsel sinizm puanlarının (44,69) 16-20 yıl arası çalışanlara (38,94) ve 20 yıldan fazla çalışanlara (38,97) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların kurumda çalışma yılına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi uygulanmış ve kurumda çalışma yılına göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çalışanların buldukları kadroya göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek

amacıyla Anova Testi uygulanmış ve kadrolarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,100>0,05).

Çalışanların unvanlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi uygulanmış ve unvanlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,052>0,05).

Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi uygulanmış ve gelirlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (P(sig.):0,069>0,05).

4.6. Örgütsel Adalet Algısı Düzeyi – Örgütsel Sinizm Tutumları Düzeyi İlişkisi

Çalışmanın temel amaçlarından biri sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları düzeyleri arasında ilişki var olup olmadığını belirlemek ve eğer bir ilişki varsa bu ilişkinin büyüklüğü ile yönünü araştırmaktır. Bu beklentiyi değerlendirmek için Spearman's rho korelasyon testi uygulanarak sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Adalet - Örgütsel Sinizm düzeyleri arasındaki ilişki durumu

		Örgütsel Sinizm
Örgütsel Adalet	Korelasyon Katsayısı	-0,542
	P	0,001
	N	299

Tablo 12'de görüldüğü gibi örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında istatistiksel anlamda negatif yönde %54,2 oranında bir ilişki bulunmuştur(p:0,001<0,05).

Bu çalışmada istatistiksel verilere bakıldığında örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasında bir ilişki saptanmıştır. Elde edilen verilerin ışığında görülmektedir ki örgütsel adalet algısı azaldıkça sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm tutumu artmaktadır.

4.7. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumuna Olan Etkisi

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasında belli bir büyüklükte ilişki belirlenmiştir. Örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumuna olan etkisini modellemek için basit doğrusal regresyon yöntemi oluşturulmuştur. Bağımsız değişken olarak (x) örgütsel adalet algısı, bağımlı değişken (y) olarak da örgütsel sinizm tutumu alınmıştır. Oluşturulan basit doğrusal denklemi istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ($p:0,00<0,05$). Elde edilen model;

$$Y = 61,176 - 0,356 * X$$

Şeklindedir.

Burada X değişkeni örgütsel adalet algısı değerlerini ve Y değişkeni de örgütsel sinizm tutumu değerlerini göstermektedir. Denklemde örgütsel adalet algısı değerlerinin katsayısı -0,356 olarak hesaplanmıştır. Bu değer örgütsel adalet algısı puanlarında meydana gelen 1 br lik değişimin örgütsel sinizm tutumları puanı üzerindeki etki oranını göstermektedir. Elde edilen katsayı değerinin negatif olması, aralarında bulunan ilişkinin negatif yönde olmasının göstergesidir. Örgütsel adalet algısı değerlerinin örgütsel sinizm tutumları değerlerini açıklama oranı olarak hesaplanmıştır. Elde edilen model ait sonuçlar tablo 12’te verilmiştir.

Tablo 12: Model Sonuçları

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Hata
1	0,542	0,294	0,291	9,67961

Elde edilen modele ait $R^2 = 0.294$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumunu % 29,4 oranında açıkladığını göstermektedir. Oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte, R^2 çok yüksek değildir. Bunun nedeni örgütsel sinizmi etkileyen çok fazla faktör olması olabilir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 2017 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 299 kişi üzerinde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği”, “Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır.

Çalışmaya katılanların % 55,4'ünün kadın çalışan, % 44,6'I erkek çalışan olduğu; %1,7'sinin 20 ve altı yaş aralığında, %40,3'ünün 23-30 yaş aralığında, %40,9'unun 31-40 yaş aralığında, %13,8'inin 41-50 yaş aralığında ve %3'ünün 60 yaş üstü olduğu; % 69,8'inin evli, % 30,2'inin bekar çalışan olduğu; %40,9'unun lisansüstü eğitim düzeyine, %22,5'inin lise ve ön lisans öğrenim düzeylerine sahip olduğu, %36,6'sının lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu; %6,7'sinin 1 yıldan az süredir, %28,2'sinin 1-5 yıl arasında, %21,8'inin 6-10 yıl arasında, %17,1'inin 11-15 yıl arasında ve %13,1'inin 20 yıldan fazladır aynı mesleği sürdürdüğü; % 41,3'ünün 1 ile 5 yıl arası aynı kurumda bulunduğu; % 72,8'inin 4A kadrosuna sahip olduğu; %9,1'inin öğretim üyesi, %30,5'inin araştırma görevlisi, %39,6'sının hemşire ve %20,8'inin tekniker olarak görev yaptığı; bireylerin %48'inin 2500-3499 aralığında, aylık gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada üç ana hipoteze yanıt aranmıştır. Birinci hipotez “Bireylerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutumları kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir” şeklindedir. Yapılan araştırma sonucunda;

Bireylerin cinsiyetleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışanlarda cinsiyet grubu ele alındığında %56,27 ortalama puan ile kadınların örgütsel adalet algısı yüksek bulunmuştur. Bulgular literatürdeki bulgular ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmaya benzer şekilde sağlık çalışanlarında yaptıkları çalışmalarda Karataş ve Naldöken (2019) ile Hatam ve ark., (2013) örgütsel adalet ile cinsiyet arasında kadınların lehine anlamlı bir farklılık olduğunu belirlerken; Yıldırım

(2016) ile İşçi ve Arı (2018) örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir.

Bireylerin yaşları ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, yaşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş grubu değerlendirildiğinde 20 yaş altı bireyler de %75.2 ortalama puan ile örgütsel adalet algısı yüksek bulunmuştur. Bulgular literatür ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmaya benzer şekilde Oral (2012) sağlık çalışanlarında gerçekleştirdiği çalışmada yaş ile örgütsel adalet arasında anlamlı bir farklılık saptamazken; Köroğlu (2015) yine sağlık çalışanlarında yaptığı çalışmada yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Korkmaz (2018) ise sağlık çalışanlarında gerçekleştirdiği çalışmada bu çalışmadan farklı olarak yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olduğunu; 35 ve üstü yaş arasında olan katılımcıların 25'ten az, 25-29 yaş arası ile 30-34 yaşa sahip katılımcılara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiş ve bu durumun sağlık çalışanlarında yıpranmanın fazla olmasından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Çalışmaya bakıldığında toplam mesleki deneyimi fazla olanların bizim çalışmamızdan fazla sayıda olduğu görülmekte; farklılığın bundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bireylerin medeni durumları ile örgütsel adalet düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bulgular literatür ile benzerlik göstermektedir. Yıldırım (2016) medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki anlamlı farklılığı doğrulamış, ş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin bekar çalışanlarda evli olanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Oral (2012) ve Köroğlu (2015) ise sağlık çalışanlarında gerçekleştirdiği çalışmada bu çalışmadan farklı olarak medeni durum ile örgütsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Bu farklılığın çalışmalarda kullanılan ölçeklerin farklı olması ve Oral (2012)'de kullanılan ölçekte örgütsel adaletin alt boyutlarının da değerlendirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bireylerin öğrenim durumları ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, öğrenim durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada öğrenim durumu grubun da %50.57 ortalama puanı ile lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanların örgütsel adalet algısının düşük

olduğu saptanmıştır. Literatüre bakıldığında öğrenim durumu (eğitim düzeyi) ile örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide çelişkili araştırma sonuçlarına rastlanmaktadır. Bazı çalışmalar örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin eğitim durumuna göre farklılaşmadığını gösterirken (Eker 2005; Kimivaki ve ark., 2005; Söyük 2007; Helvacı ve Çetin, 2012). bazı çalışmalar farklılaştığını göstermektedir (Tayfun ve Çatır, 2014). Tayfun ve Çatır (2014), meslek yüksekokulu olanların lisans mezunu olanlara göre daha fazla sinizm davranışını gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçları arasındaki bu değişkenliğin çoğunlukla tek değişkenli istatistik yöntemlerle yapılması ve diğer değişkenlerin kontrol edilmemesi şeklinde açıklanabileceği düşünülmektedir.

Bireylerin mesleki toplam çalışma yılları ile örgütsel adalet düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmada %63.30 ortalama puan ile mesleki toplam çalışma yılı 1 yıldan az olan çalışanlarda örgütsel adalet algısı yüksek saptanmıştır. Mesleki çalışma yılı 6-10 yıl arası olanlarda örgütsel sinizm düzeyi yüksek bulunmuştur. Yapılan çalışmalar eğitim düzeyinde olduğu gibi mesleki toplam çalışma yılı örgütsel adalet düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkisinde de çeşitli sonuçlar göstermektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarında öğrenim durumu ve mesleki toplam çalışma yılları ile örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Bireylerin bu kurumdaki toplam çalışma yılları ile örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan çalışmada kurumda çalışma yılı %65.54 ortalama puan ile 1 yıldan az çalışanlarda örgütsel adalet algısı yüksek bulunurken, 1 yıldan az çalışanlarda %35.60 ortalama puan ile örgütsel sinizm düzeyi düşük saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili bulgular literatür ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmaya paralel olarak Korkmaz (2018) toplam çalışma yılı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. Çalışmasında 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların, 1 yıldan az, 1-5 yıl arası ve 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel ve duygusal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu; 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcıların, 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılara göre örgüt içerisinde davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Ancak

literatürdeki çalışmalara bakıldığında genel olarak sağlık çalışanlarında toplam çalışma yılları ile örgütsel adalet arasında anlamlı farklılık saptanmadığı görülmektedir (Oral, 2012; Cihangiroğlu ve ark., 2015). Bu farklılıkların kullanılan ölçek ve boyutların değişken olarak incelenip incelememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bireylerin buldukları kadro ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, buldukları kadro ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada kadro grubu ele alındığında %61.11 ortalama puan ile 4/B kadroya sahip olanların örgütsel adalet algısı yüksek bulunmuştur. Bulgular literatür ile benzerlik göstermektedir (Koroğlu, 2015; Yıldırım, 2016). Sağlık çalışanlarında kadro ile örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Bireylerin unvanları ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, unvanları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada unvan grubuna bakıldığında %49.59 ortalama puan ile araştırma görevlisi unvanına sahip olanların örgütsel adalet algısı düşük saptanmıştır. Yelboğa (2012) ve Özsungur (2017) bu çalışmaya paralel olarak örgütsel adalet algısının unvana göre anlamlı farklılaştığını belirlemiştir. Yelboğa (2012), işletmedeki ünvanı “Yönetici” olanlar ile “Uzman” olanların işlemsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık olduğunu ve işletmedeki ünvanı “Yönetici” olan işgörenlerin, ünvanı “Uzman” olan işgörenlerden işlemsel adalet algıları daha yüksek olduğunu; işletmede ünvanı “Yönetici” olan işgörenler ile “Şef” ve “Uzman” olan işgörenlerin dağıtım ve kişilerarası adaleti algıları arasında anlamlı farklılık olduğunu ve ünvanı “Yönetici” olanların, Ünvanı “Şef” ve “Uzman” olanlardan dağıtım ve kişilerarası adalet algıları daha yüksek olduğunu işletmede ünvanı “Yönetici” olan işgörenler ile ünvanı “Şef” olan işgörenlerin bilgisel adalet algıları arasında anlamlı farklılık olduğunu ve “Yönetici” unvan grubundakilerin, “Şef” unvan grubundakilere göre bilgisel adalet algılarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Özsungur (2017) ise, “çalışan” unvanlı kişiler ile “üst düzey yöneticiler” arasında etkileşim adaleti algısı yönünden anlamlı farklılık olduğunu ve üst düzey yöneticilerin etkileşim adaleti algısı ortalamasının çalışan unvanlı kişilerin ortalamasından anlamlı düzeyde fazla olduğunu belirlemiştir.

Ancak unvan ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen diğer çalışmalara bakıldığında bu çalışmadan farklı olarak unvan ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir (Doğan, 2012; Gün ve Başkan, 2017).

Bireylerin gelirleri ile örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, gelirleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan çalışmada aylık geliri 5500tl üzeri olanlarda örgütsel adalet algısı yüksek bulunmuştur. Literatüre bakıldığında gelir düzeyi ile örgütsel adalet düzeyi arasındaki anlamlı ilişki ile ilgili bulguların bu çalışma ile paralellik gösterdiği görülmektedir (Deniz ve ark., 2016; Sanı ve Yavuz, 2018). Deniz ve ark. (2016), gelir düzeyi düştükçe algılanan adaletinde düştüğünü belirlerken; Sanı ve Yavuz (2018), 1400-1700 TL gelire sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşükken (ifade ort:2,62), 4501 TL ve üzeri gelire sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksek (ifade ort:2,97) olduğunu belirlemiştir. Gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise bu çalışmadan farklı olarak gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yüksek maaşlı çalışanların daha çok harcama yaptıkları için gelirlerini daha çok yitirdikleri ve daha çok hayal kırıklığına uğradıkları ve bundan dolayı sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu öne sürülmektedir (Kalağan, 2009).

Çalışmanın ikinci hipotezi “Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindedir. Yapılan analizler sonucunda bu hipotez doğrulanmıştır. Çalışanların örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında istatistiki anlamda negatif yönde % 54,2 oranında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı azaldıkça örgütsel sinizm tutumunun arttığı belirlenmiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi ise “Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı örgütsel sinizm tutumunu etkilemektedir” şeklindedir. Yapılan analizler sonucunda bu hipotez doğrulanmıştır. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı ancak negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatüre bakıldığında sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisini inceleyen çok az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar ile bulgular paralellik göstermektedir (Köroğlu, 2015). Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisini

diğer meslek gruplarında inceleyen çalışmalarda da bu çalışmaya benzer şekilde örgütsel adalet ve sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Bölükbaşıoğlu, 2013; Özcan, 2014; Kristina ve Mangundjaya, 2016; Shaharruddin ve ark., 2016; Öztürk ve ark., 2016; Mavibaş, 2017;Uludağ, 2018).



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın evreni 2017 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 1134 sağlık çalışanından oluşmaktadır.

Çalışma örnekleme girecek çalışan sayısı; $n = N \cdot t \cdot p \cdot q / d^2(N-1) + t \cdot p \cdot q$ formülü ile hesaplanmıştır ($p=0,50$, $q=0,50$, $t=1,96$). Araştırmanın örnekleminde evren sayısı bilindiği için örneklem hesabı yapılmış ve 286 kişi olarak bulunmuş ve eksik ya da hatalı cevaplayanlarında varlığı dikkate alınarak örneklem yüzde on kadar artırılmış ve 315 kişiye uygulanmıştır. 299 tane geri dönüş olmuştur. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmada hem örgütsel adalet hem de örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adalet ölçeğinde yer alan 20 maddeye ait Cronbach' Alpha katsayısı 0,958 olarak bulunmuştur. Bu değer maddelerin türdeşliği ve toplanabilirliği için istenen aralıkta olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ölçekte bulunan bütün soruların her birinin korelasyon değerinin pozitif olduğu ve 0,25 değerinden büyük olduğu belirlenmiş ve ölçeğin çalışma için uygun olduğuna karar verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan 13 maddeye ait Cronbach's Alpha katsayısı 0,922 olarak bulunmuştur. Bu değer maddelerin türdeşliği ve toplanabilirliği için istenen aralıkta olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca ölçekte bulunan bütün soruların her birinin korelasyon değerinin pozitif olduğu ve 0,25 değerinden büyük olduğu belirlenmiş ve ölçeğin çalışma için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Çalışmada örgütsel adalet ve cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki toplam çalışma, bu kurumda toplam çalışma yılı, kadro ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark saptanmıştır.

Çalışmada örgütsel adalet algısı; kadınlarda, yaş grubu 20 yaş altı olan, mesleki çalışma yılı 1 yıldan az, kurumda çalışma yılı 1 yıldan az ve 4/B kadro statüsünde çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumu lisans üstü olan, araştırma görevlisi unvanına sahip ve aylık gelir düzeyi 5500tl'den yüksek olan çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışmada örgütsel sinizm ve cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kadro ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark saptanmazken, örgütsel sinizm ile bu kurumda toplam çalışma yılı ve mesleki toplam çalışma yılı arasında anlamlı bir fark saptanmıştır.

Çalışmada örgütsel sinizm düzeyi; mesleki toplam çalışma yılı 6-10 yıl arası olan çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanırken, kurumda çalışma yılı 1 yıldan az olan çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Çalışmada çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki belirlenirken, sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumunu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

6.2. Öneriler

Çalışma sonucunda araştırmacılara yapılacak öneriler şu şekildedir:

- Bu çalışmalarda örgütsel adalet ve örgütsel sinizm boyutlarının da değerlendirilmesi ve boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi
- Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm kavramlarının ilişkili olduğu örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar üzerine de çalışmalar yapılması
- Hastane yönetiminin çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel adalet düzeylerini belirli aralıklarla ölçmesi ve gerekli önlemleri alması

- Hastanelerde sağlık çalışanlarına yönelik örgütsel sinizm ve örgütsel adalet ile ilgili seminerler ve workshoplar düzenlenmesi ve çalışanların bu kavramların olumlu-olumsuz etkilerine yönelik bilgilendirilmesi
- Hastane yönetiminde adaletin sağlaması için her bir çalışana adil davranarak örgütsel adalet düzeylerinin dengede tutması
- Bu konu ile ilgili insan kaynakları departmanının geliştirilmesi ve örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konusunda bilgilendirilerek çalışanlara destek olmaları önerilebilir.



7. KAYNAKLAR

- Abbasoğlu, Ő. (2015). *İŞ görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi: Bir devlet hastanesi rneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2, New York Academic Press
- Akar, H. (2019). A Meta-Analytic Review on the Causes and Consequences of Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11 (2).
- Akova, O., IŞık, K. (2008). Otel işletmelerinde stres yönetimi: İstanbul'daki beŐ yıldıztlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1).
- Aksoy, C. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde rgtsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak alıŐanların Adalet Algıları Açısından Güven Faktörünün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Alan, H., Fidanboy, C. . (2012). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi: BiliŐim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Isparta
- Alkış, H., Kılınç, S. (2016). The effect of organizational justice on the manners of organizational citizenship and organizational cynicism: a case study on Malatya, Turkey. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(3).
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.

- Argon, T., Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslantas, C., Pekdemir, I. (2007). Dönüştürücü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-286.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 267-285.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aslan, Ş., Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 25-44.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R., Seren, A. K. H. (2018). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- Balık, Z. S. (2013). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Barlı, Ö. (2007). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın- Dağıtım.

- Bedük, A. (2011). *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular*. Konya: Atlas Kitabevi.
- 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.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Blakely, Gerald L., Andrews, Martha C., Moorman ve Roberth H. (2005). "The Moderating Effects Of Equity Sensitivity On The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors", *Journal Of Business And Psychology*, 20(2), 259-273
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile Örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. (1999). *Does employee cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- Brooks, S. M., Tesluk, P. E. (1997). Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change efforts. In *10th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando, FL.
- Brown, M., Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu & Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu & Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetim*, Ankara: Siyasal Yayınları.
- Cihangiroğlu, N., Uzuntarla, Y., Şahin, B. (2015). Yardımcı sağlık personelinin psikolojik sözleşmeleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin analizi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4).
- Cihangiroğulları, N., Şahin, B., Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Alguları Üzerine Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 67-82.
- Çökük, S. (2013). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., Ng, K. Y. (2001). "Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Netherlands, Limburg: University of Maastricht.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y., Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), 193-216.

- Deniz, S., Çimen, M. Özşarı, H. (2016). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 42, 329-343.
- Dinç, A., Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 13-29.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Duman, B. (2004). Attribution Theory (Katkı=Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi. 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism (Master's thesis, York University, Toronto, Ontario). [http://www.collections Canada.gc.ca/obj/j4/f2/dsk2/http/MQ59131.pdf](http://www.collections.Canada.gc.ca/obj/j4/f2/dsk2/http/MQ59131.pdf)
- Efeoğlu, İ. E., İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdost, E.H., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, (ss.514- 524), 15. Sakarya Üniversitesi Sakarya.
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its relationship to perceived Organizational Injustice And Explanatory Style*, Doctoral Dissertation, Division of research and advanced Studies of the University of Cincinnati.

- Foley, S., Kidder, D. L., Powell, G. N. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates. *Journal of Management*, 28(4), 471-496.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human resource management review*, 9(4), 479-493.
- Gamgam, H., Altunkaynak B. (2015). Regresyon Analizi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Girgin, S., Gümüşeli, A. İ. (2018). A Study On The Correlation Between Organizational Justice And Organizational Cynicism Perceived By Vocational High School Teachers. *European Journal of Education Studies*, 4(4).
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Gül, F., Başkan, G. A. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 32(2): 361-379.
- Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Relations between mobbing and organizational cynicism: an application on nurses, Afyon Kocatepe University. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 27-47.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.

- Güzel, B., 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
- Han, J., Woo, H., Ju, E., Lim, S., Han, S. (2013). Effects of nurses' social capital on turnover intention: focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(4), 517-525.
- Hatam, N., Fardid, M., Kavosi, Z. (2013). Perceptions of organizational justice among nurses working in university hospitals of shiraz: a comparison between general and specialty settings. *Nursing and midwifery studies*, 2(4), 77.
- Helvacı, M. A., Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Helvacı, M.A., Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies, International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkish Volume*, 7(3), 1457-1497.
- İbrahimağaoğlu, Ö., Can, E. (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İçöz, D. (2014). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayınları.

- İnce, M., Turan, S. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(37), 104-121.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- İşçi, E., Arı, H. (2018). The Role Of Organizational Cynicism For The Effect Of Emotional Labor On Individual. *International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium)*, 4(2), 23-59.
- İyigün, N. Ö. (2011). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 49-64.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA. <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:181909/datastream/PDF/view>
- Judge, T. A., Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karacaoğlu, K., İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, İ., Naldöken, Ü. (2019). Organizational justice perception and job satisfaction of medical personnel working in primary health care services (An application within Sivas public health management). *Cumhuriyet Medical Journal*, 42(2).
- Kavanagh, P., Benson, J., Brown, M. (2007). Understanding performance appraisal fairness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 132-150.
- Keskin H., Akgün, A. E., Günsel, A. (2008). Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. Özdevecioğlu, M., Karadal, H. (Eds) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Khan, S., Muhktar, S., Niazi, M. A. K. (2010). Link between organizational justice and employee job performance in the work place. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reserarch in Buniness*, 2(3), 121-132.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 27-34.

- Korkmaz, C. B. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Köroğlu, P. (2015). *Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Köse, S., Kartal, B., Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Köybaşı F., Uğurlu, C. T., Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kristina, M. R. K., Mangundjaya, W. L. (2017). Organizational Justice as a Predictor of Employee Cynicism about Organizational Change. *UI Proceedings on Social Science and Humanities*, 1.
- Laschinger, H. K. S. (2004). Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice. *Journal of Nursing Administration*, 34(7), 354-364.
- Leung, K., Wang, Z., Smith, P. B. (2001). Job attitudes and organizational justice in joint venture hotels in China: The role of expatriate managers. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 926-945.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In *Social exchange* (pp. 27-55). Springer, Boston, MA.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. *Justice and social interaction*, 3(1), 167-218.
- Maio, G. R., Haddock, G. (2010). *Psychology Of Attitudes And Attitudes Change*. London: SAGE.

- Mavibaş, M. (2017). *Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mısırdalıyangil, F., Baş, M., Aygün, S. (2014). Genel ve Örgütsel Sinisizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Optimum: Journal of Economics & Management Sciences/Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Doktora Tezi. Hollanda: Maastricht University.
- 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(3), 527-556.
- Nirmala, Christina Maria ve Akhilesh, K.B (2006). ‘An Attempt To Redefine Organizational Justice: In The Rightsizing Environment’, *Journal Of Organizational Mamagement*, 19(2), 136-153
- Oral, N. (2012). *Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Sağlık Örgütünde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20).
- Özen, J. (2003). *Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet*. Sosyal Bilimlerde Güven, Editör: Erdem, Ferda, Ankara: Vadi Publishing.

- Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. In Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H.,(Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özmen, Ö. N., Arbak, Y., Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Özsungur, F. (2017). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 2574-2593.
- Öztürk, M., Eryesil, K., Beduk, A. (2016). The Effect of Organizational Justice on Organizational Cynicism and Turnover Intention: A Research on the Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 543-551.
- Pelit, E., Ayana, Ç. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-76.
- Peterson, C., Semmel, A., von Baeyer, C., Abramson, L.T., Metalsky, G.I., and Seligman, M.E.P. (1982). The Attributional Style Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 287- 300.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Robbins, S. P. (2000). *Managing Today*. Prentice Hall: New Jersey.

- Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Şahin, B., Taşkaya, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- Şahin, R., Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Sanı, Y. A., Yavuz, E. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 754-778.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., Çelik, Y. (2017). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Shaharruddin, S., Ahmad, F., Muhaizam Musa, M. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?. *International Journal of Research*, 49.
- Shaw, J. C., Wild, E., Colquitt, J. A. (2003). To justify or excuse?: A meta-analytic review of the effects of explanations. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 444.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., Erbil, C. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Somerville, J. (1992). Temel Britannica Ansiklopedisi -Adalet-(Encyclopaedia of Basic Britannica). İstanbul: Ana Yayıncılık & Encyclopaedia Britannica.
- 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.

- Taş, A. (2010). Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 211-222.
- Tayfun, A., Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tekeli, İ. (2014). *Örgütsel Adalet ve Ödüllendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi; İstanbul İli Ataşehir İlçe Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., Akbolat, M. (2011). *Sağlık İşletmeleri Yönetim.*, 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Topçu, İ., Ünalı Türkkın, N., Eşkin Bacaksız, F., Tiryaki Şen, H., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 6(3), 125-131.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, T., Agun, H. (2016). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Cynicism: The Mediating Role of Psychological Capital and Employee Voice, *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Uludağ, T. (2018). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Wrightsmann, L.S. (1992). *Assumptions about human nature*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.
- Yazıcıoğlu, İ., Gençer, E. Ö. (Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 106-119.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege akademik bakış*, 12(2), 171-182.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yıldırım, D. T. (2016). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizm Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429-444.

Yürür, D. S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

“SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA ETKİSİ” KONULU ARAŞTIRMA

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) **Cinsiyetiniz:**
 - 1) Kadın ()
 - 2) Erkek ()
- 2) **Yaşınız:**
 - 1) 20 veya daha küçük ()
 - 2) 21-30 ()
 - 3) 31-40 ()
 - 4) 41-50 ()
 - 5) 51-60 ()
 - 6) 61 ve üzeri ()
- 3) **Medeni Durumunuz:**
 - 1) Evli ()
 - 2) Bekar ()
- 4) **Öğrenim Durumunuz:**
 - 1) Lise ()
 - 2) Ön lisans ()
 - 3) Lisans ()
 - 4) Lisansüstü ()
- 5) **Mesleki Toplam Çalışma Yılıınız:**
 - 1) 1 yıldan az ()
 - 2) 1-5 yıl ()
 - 3) 6-10 yıl ()
 - 4) 11-15 yıl ()
 - 5) 16-20 yıl ()
 - 6) 21 yıl ve fazlası ()
- 6) **Bu Kurumdaki Toplam Çalışma Yılıınız:**
 - 1) 1 yıldan az ()
 - 2) 1-5 yıl ()
 - 3) 6-10 yıl ()
 - 4) 11-15 yıl ()
 - 5) 16-20 yıl ()
 - 6) 21 yıl ve fazlası ()
- 7) **Bulduğunuz Kadro:**
 - 1) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ()
 - 2) 657 4-A memur ()
 - 3) 657 4-B sözleşmeli ()
- 8) **Ünvanınız:**
 - 1) Öğretim Üyesi (belirtiniz)
 - 2) Araştırma Görevlisi ()
 - 3) Hemşire ()
 - 4) Tekniker ()
- 9) **Aylık Geliriniz:**
 - 1) 1500-2499 ()
 - 2) 2500-3499 ()
 - 3) 3500-4499 ()
 - 4) 4500-5499 ()
 - 5) 5500 ve üzeri ()

EK 2. Örgütsel Adalet Ölçeği

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5
1	Çalışma programım adildir.					
2	Ücretimin adil olduğuna inanıyorum.					
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir biçimde ele alınmaktadır.					
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklarlar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler					
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidir.					
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17	Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18	Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

	ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

EK 4. Bilgilendirilmiş Olur Formu



C. Ü. TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU

Sayın Katılımcı

Bu katılacağınız çalışma bilimsel bir araştırma olup, araştırmanın adı “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği”dir.

Bu araştırmanın amacı sağlık personelinin örgütsel adalete (Dağıtımsal, İşlemsel, Etkileşimsel) ilişkin görüşleri ve örgütsel adalet algısının çalışılan kuruma yönelik olumsuz tutumlar üzerine etkisini belirlemektir.

Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz formu imzalayınız.

Çalışmada araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Algısı ölçeği ve Örgütsel Sinizm ölçeği ile toplanacaktır. Kişisel Bilgi Formu, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi bazı sosyodemografik bilgileri ve meslek, çalışma durumu, mesleki deneyim gibi işe ilişkin faktörler olarak toplam 9 sorudan oluşmaktadır. **Örgütsel Adalet Algısı ölçeği 20 sorudan oluşmakta ve çalışanların örgütsel adalet algı düzeyini ölçmeyi, Örgütsel Sinizm ölçeği ise 13 sorudan oluşmakta ve örgütsel sinizm düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır.** Anket süresi yaklaşık 10 dakikadır. Bu araştırma ile ilgili olarak sizden beklenen araştırmacının sorularına uygun ve doğru cevap vermenizdir.

Bu araştırmada sizin için herhangi bir risk ve zarar söz konusu değildir. Bu çalışmada sağlık personelinin örgütsel adalete (Dağıtımsal, İşlemsel, Etkileşimsel) ilişkin görüşleri ve örgütsel adalet algısının çalışılan kuruma yönelik olumsuz tutumlar (Sinizm) üzerine etkisi incelenecektir. Çalışmada elde edilecek bulgular; sağlık personelinin kuruma ilişkin negatif algılarını etkileyen örgütsel adalet algılarının geliştirilmesine, negatif algılarının olumlu hale getirilmesine, yönetici ve çalışanlarının konu ile ilgili farkındalıklarının artırılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, gelecekte örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılacak olan çalışmalar için önemli bir veri kaynağı olacaktır.

Araştırma sırasında sizi ilgilendirebilecek herhangi bir gelişme olduğunda, bu durum size derhal bildirilecektir. Araştırma hakkında ek bilgiler almak için ya da çalışma ile ilgili herhangi bir sorun olduğunda 0542 240 5275 no’lu telefondan Gülşah İDİKURT’a başvurabilirsiniz.

Bu araştırmada yer almanız nedeniyle size hiçbir ödeme yapılmayacaktır. Ayrıca bu araştırma kapsamındaki harcamalar için sosyal güvenlik kuruluşundan hiçbir ücret istenmeyecektir.

Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Bu durum herhangi bir cezaya ya da sizin yararlarınıza engel duruma yol açmayacaktır. Araştırmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır, çalışmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından çıkarılmanız durumunda, sizle ilgili veriler de gerekirse bilimsel amaçla kullanılabilir.

Size ait tüm kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır ve araştırma yayınlansa bile kimlik bilgileriniz verilmeyecektir, ancak araştırmanın izleyicileri, yoklama yapanlar, etik kurullar ve resmi makamlar gerektiğinde tıbbi bilgilerinize ulaşabilir. Siz de istediğinizde kendinize ait tıbbi bilgilere ulaşabilirsiniz.

Çalışmaya Katılma Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve sözlü olarak dinledim. Aklıma gelen tüm soruları araştırmacıya sordum, yazılı ve sözlü olarak bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğime karar vermem için bana yeterli zaman tanındı. Bu koşullar altında, bana ait tıbbi bilgilerin gözden geçirilmesi, transfer edilmesi ve işlenmesi konusunda araştırma yürütücüsüne yetki veriyor ve söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetini hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın gönüllü olarak kabul ediyorum.

Bu formun imzalı bir kopyası bana verilecektir.

Gönüllünün,

Adı-Soyadı:

Adresi:

Tel.-Faks:

Tarih ve İmza:

Açıklamaları yapan araştırmacının,

Adı-Soyadı: Gülşah İDİKURT

Görevi: Yüksek Lisans Öğrencisi

Adresi: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

Tel: 0542 240 5275

Tarih ve İmza:



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Gülşah İDİKURT

Doğum Yeri ve Tarihi: Sivas 16.10.1987

Medeni Hali: Evli

Yabancı Dil: İngilizce

İletişim Adresi:

E-posta Adresi: gulsahidikurt@gmail.com

Eğitim ve Akademik Durumu

Lise: Sivas Kongre Lisesi

Lisans: Anadolu Üniversitesi Maliye Bölümü

Yüksek Lisans: Sağlık Yönetimi