



**ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL
SİNİZME ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ**

Sait Sinan ATILGAN

**Doktora Tezi
Temel İletişim Bilimleri Anabilim Dalı
Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ
2017
(Her Hakkı Saklıdır)**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL İLETİŞİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

Sait Sinan ATILGAN

**ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİNDE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ**

ERZURUM – 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

..../..../2017

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "**ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ**" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Sait Sinan ATILGAN



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ danışmanlığında, Sait Sinan ATILGAN tarafından hazırlanan bu çalışma 14 / 08 / 2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Temel İletişim Bilimleri Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Nurettin GÜZ
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hanife GÜZ
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Jüri Üyesi : Doç. Dr. M. Serdar ERCİŞ

İmza:

İmza:

İmza:

İmza:

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 14 / 08 / 2017

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	V
ABSTRACT	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	VII
TABLOLAR LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	XI
TEŞEKKÜR	XII

GİRİŞ

ARAŞTIRMANIN KONUSU, ÖNEMİ, KAPSAMI ve PROBLEMİN DURUMU	
I. ARAŞTIRMANIN KONUSU	1
II. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
III. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI	4
IV. PROBLEMİN DURUMU	5

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, ANLAMI, KAPSAMI, UNSURLARI ve İLİŞKİSİ

1.1. ADALET ve ÖRGÜTSEL ADALET	7
1.1.1. Adalet Kavramı	7
1.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı.....	7
1.1.3. Örgütsel Adaletin Boyutları	10
1.1.3.1. Dağıtımsal Adalet	11
1.1.3.2. İşlemsel Adalet	11
1.1.3.3. Etkileşimsel Adalet.....	12
1.1.4. Örgütsel Adaletin Etkileri	13
1.1.5. Örgütsel Adalet Teorileri.....	14
1.1.5.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	14
1.1.5.2. Leventhall'ın Adalet Yargı Teorisi.....	16
1.1.5.3. Greenberg'in Adalet Sınıflandırması.....	17
1.1.5.4. Folger'in Bilişsel Atıf Teorisi.....	18
1.2. SİNİZM ve ÖRGÜTSEL SİNİZM	19

1.2.1. Sinizm Kavramı.....	19
1.2.2. Sinizm Türleri.....	21
1.2.2.1. Kişilik Sinizmi	21
1.2.2.2. Toplumsal Sinizm.....	21
1.2.2.3. İşgören (Çalışan) Sinizmi	22
1.2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	22
1.2.2.5. Mesleki Sinizm	23
1.2.3. Örgütsel Sinizm Kavramı	23
1.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	26
1.2.4.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	27
1.2.4.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut.....	27
1.2.4.3. Davranışsal Boyut.....	28
1.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	28
1.2.5.1. Psikolojik Sözleşme İhlalleri	29
1.2.5.2. Örgütsel Adalet.....	30
1.2.5.3. Kişi-Rol Çatışması.....	30
1.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	30
1.3. BAĞLILIK ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	32
1.3.1. Bağlılık Kavramı	32
1.3.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	33
1.3.3. Örgütsel Bağlılık Tanımları.....	35
1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Unsurları	37
1.3.4.1. Duygusal Bağlılık	38
1.3.4.2. Devamlılık Bağlılığı	39
1.3.4.3. Normatif Bağlılık.....	39
1.3.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	39
1.3.5.1. Kişisel Faktörler.....	40
1.3.5.2. Örgütsel Faktörler	42
1.3.5.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	44
1.3.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	45
1.3.7. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	47
1.3.7.1. Mesleki Bağlılık.....	47

III

1.3.7.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	48
1.3.7.3. İş Tatmini.....	48
1.3.7.4. İtaat.....	48
1.3.7.5. Sadakat.....	49
1.3.8. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	49
1.3.8.1. Tutumsal Bağlılık.....	50
1.3.8.1.1. Kanter'in Sınıflandırması.....	51
1.3.8.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	52
1.3.8.1.3. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması.....	53
1.3.8.1.4. Allen ve Meyer Sınıflandırması.....	53
1.3.8.2. Davranışsal Bağlılık.....	53
1.3.8.2.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması.....	54
1.3.8.2.2. Salancik'in Sınıflandırması.....	54
1.3.8.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	55
1.4. ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL SINIZM ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ.....	55
1.4.1. Örgütsel Adalet Değişkenleri ve Örgütsel Bağlılık.....	56
1.4.2. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm.....	59
1.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm.....	62
1.4.4. Adalet, Sinizm ve Bağlılık.....	64
1.4.5. Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü.....	65

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADALETİN ve ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİSİ: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK YAPISAL EŞİTLİK

ÇALIŞMASI

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLERİ.....	69
2.2. ARAŞTIRMANIN ÖN KABUL ve SINIRLILIKLARI.....	72
2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	73
2.3.1. Anket Ölçeklerinin Oluşturulması ve Ankette Kullanılan Ölçeklerin Geçerliliği.....	73
2.3.2. Yapılan Ön Araştırma Sonuçları ve Anket Formunun Hazırlanması.....	75

2.3.3. Verilerin Toplanması.....	77
2.3.4. Örnekleme Ait Temel Karakteristik ve Demografik Veriler.....	77
2.4. ANALİZ ve BULGULAR.....	81
2.4.1. Ölçeklere Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	84
2.4.1.1. Örgütsel Bağlılık Açımlayıcı Faktör Analizi.....	84
2.4.1.2. Örgütsel Adalet Açımlayıcı Faktör Analizi	85
2.4.1.3. Örgütsel Sinizm Açımlayıcı Faktör Analizi	86
2.4.2. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu (DFA)	87
2.4.2.1. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi	87
2.4.2.2. Örgütsel Adalet Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	88
2.4.2.3. Örgütsel Sinizm Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	89
2.5. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN İSTATİSTİKLER.....	90
2.6. ARAŞTIRMA SORULARI ve HİPOTEZLERİN SINANMASI	93
2.7. ARACILIK TESTİNE YÖNELİK BULGULAR	109
2.8. ALTERNATİF MODELİN ANALİZİ.....	115
TARTIŞMA ve SONUÇ	120
KAYNAKÇA	130
EKLER.....	155
EK 1. Bağımlı Değişkenlerin Gruplara Göre Dağılımlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	154
EK 2. Çok Değişkenli Doğrulsallık Varsayımının Grafik İle İncelenmesi.....	164
EK 3. Anket Formu	165
EK 4. İzinler	168
ÖZGEÇMİŞ.....	172

ÖZET**DOKTORA TEZİ****ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ****Sait Sinan ATILGAN****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ****2017, 172 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ****Prof. Dr. Nurettin GÜZ****Prof. Dr. Hanife GÜZ****Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****Doç. Dr. M. Serdar ERCİŞ**

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı değişken rolünün belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, iki ya da daha fazla değişkenin betimlendiği ve derinlemesine analiz edildiği ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Buna yönelik olarak örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin Yapısal Eşitlik aracılığı ile oluşturulan model çerçevesinde irdelendiği evrenini, Atatürk Üniversitesi araştırma görevliliği kadrosunda görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Literatürde bulunan diğer araştırmalar arasında bu üç değişkenin birlikte değerlendirmeye alındığı çok az çalışma bulunmaktadır. Ele alınan değişkenlerin eğitim alanında uygulanmasının bu anlamda literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu kapsamda görev yapan toplam 344 Araştırma Görevlisi çalışmaya dâhil olmuştur.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, bir yandan genel olarak adalet kavramı, örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmış öte yandan hipotezlerimizin doğruluğunu göstermesi açısından, literatürde daha önce yapılmış çalışmalar araştırma kapsamında sunulmuştur. İkinci bölümde, araştırmanın temel amacı doğrultusunda araştırma örnekleminde toplanan verilerin SPSS ve AMOS programları aracılığı ile analizi sonucu elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel adalet ile örgütsel sinizm algıları arasında güçlü ilişkiler tespit edilmiş ve yapısal eşitlik analizi sonrasında, örgütsel bağlılığın da bu değişkenler arasında kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Buradan hareketle Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algılarının zayıflamasının örgütsel sinizm davranışına negatif yönde etki ettiği ve nihai olarak örgütsel bağlılığın da zayıfladığı hipotezinin doğrulandığı görülmüştür. Sonuç olarak örgüt içerisinde görev yapan tüm kademelerdeki yöneticilerin, adil olmayan davranışlarının etkilerinin sinizm davranışlarını besleyebileceği ve çalışanlarının örgütsel bağının kopmasına neden olacağı konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Araştırmamıza dâhil ettiğimiz değişkenlerin, başta eğitim alanı olmak üzere, farklı alanlarda uygulanması/incelenmesi ve bu kapsamdaki sonuçların karşılaştırmalı olarak ortaya konulması büyük önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlisi, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT**Ph. D. DISSERTATION****THE MEDIATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CYNICISM****Sait Sinan ATILGAN****Advisor: Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ****2017, 172 Pages****Jury: Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ****Prof. Dr. Nurettin GÜZ****Prof. Dr. Hanife GÜZ****Prof. Dr. Atilhan NAKTİYOK****Assoc. Prof. Dr. M. Serdar ERCİŞ**

Focusing on the role of organizational commitment as an intervening variable between organizational justice perception and organizational cynicism, this study moved on correlational research design based on the study and detailed analysis of two or more variables. The population of this study, which mainly examined the relation among organizational commitment, organizational cynicism, and organizational justice perception through structural equation modelling, consists of research assistants working at Atatürk University. In the previous works done on this issue, the number of studies addressing the relation between the relevant three variables is quite few, so this study with a heavier focus on these variables addressed raising questions in the relevant literature. Within this scope, 344 research assistants from various faculties of Atatürk University participated in the study.

The study consists of 2 sections. In the first section, generally, the theoretical framework regarding concept of justice, organizational justice, organizational cynicism and organizational commitment is established; the reasons and results behind the appearance of these concepts are put. Besides, the previous studies are deeply presented in order to justify the theory this study moves on. In the second section, the results of the study obtained through the statistical analysis of the data through IBM SPSS and AMOS programmes are interpreted and elaborated. In general, the results of the study showed that there was a strong relation between organizational justice perceptions and organizational cynicism perceptions; and the results of the analysis done through structural equation modelling put that the organizational commitment, as a mediator variable among dependent and independent variables, caused partial intervention. These results confirmed the hypothesis that the raising concerns of research assistants about organizational justice had a significant negative impact on organizational cynicism of assistants, and so the organizational commitment also weakened. As a result, this study suggested that the unfair attitudes and behaviours of academics in different positions significantly affect organizational cynicism and may result in breaking the bond in terms of organizational commitment. The variables focused in this thesis may be studied in further studies of various disciplines, and the contrastive analysis could be held over the results to be obtained.

Key Words: Research Assistant, Organizational Justice, Organizational Cynicism, Organizational Commitment

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Örgütsel Adalet Modeli	10
Şekil 1.2. Niyet, İnanç ve Tutum İlişkisi	26
Şekil 1.3. Tutum Öğeleri.....	27
Şekil 1.4. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	38
Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Çıktıları	40
Şekil 1.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	50
Şekil 1.7. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	51
Şekil 1.8. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	54
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....	70
Şekil 2.2. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi,	87
Şekil 2.3. Örgütsel Adalet Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	88
Şekil 2.4. Örgütsel Sinizm Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	89
Şekil 2.5. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Ölçmek İçin Geliştirilen YEM Modeli.....	111
Şekil 2.6. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünü Test Etmek İçin Geliştirilen İkinci YEM Modeli.....	113
Şekil 2.7. Örgütsel Adalet Alt Değişkenleri Ve Örgütsel Sinizm Alt Değişkenleri Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünü Test Etmek İçin Geliştirilen YEM modeli	116

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Ön Teste Katılanların Demografik Özellikleri.....	76
Tablo 2.2. Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan Araştırma Görevlisi Sayısı...	78
Tablo 2.3. Örneklem Grubuna dâhil edilmeyen Fakülteler ve Araştırma Görevlisi Sayısı	79
Tablo 2.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	80
Tablo 2.5. Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Analizi	84
Tablo 2.6. Örgütsel Adalet Açıklayıcı Faktör Analizi	85
Tablo 2.7. Örgütsel Sinizm Açıklayıcı Faktör Analizi.....	86
Tablo 2.8. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği İndeksleri.....	88
Tablo 2.9. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği İndeksleri.....	89
Tablo 2.10. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği İndeksleri.....	90
Tablo 2.11. Karşılaştırma Grupları ve Kullanılan Analiz Teknikleri.....	91
Tablo 2.12. YEM Analizine Dâhil Edilen Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin İncelenmesi	92
Tablo 2.13. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması....	93
Tablo 2.14. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması ...	94
Tablo 2.15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	95
Tablo 2.16. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	95
Tablo 2.17. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	96
Tablo 2.18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	97
Tablo 2.19. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	97
Tablo 2.20. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	98
Tablo 2.21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	98

Tablo 2.22. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Kadro Türüne Göre Karşılaştırılması	99
Tablo 2.23. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Kadro Türüne Göre Karşılaştırılması	100
Tablo 2.24. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kadro Türüne Göre Karşılaştırılması	100
Tablo 2.25. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Atama Türüne (ÖYP) Göre Karşılaştırılması	101
Tablo 2.26. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Atama Türüne (ÖYP) Göre Karşılaştırılması	102
Tablo 2.27. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Atama Türüne (ÖYP) Göre Karşılaştırılması	102
Tablo 2.28. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Bağlı Bulunan Enstitüye Göre Karşılaştırılması	103
Tablo 2.29. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Bağlı Bulunan Enstitüye Göre Karşılaştırılması	104
Tablo 2.30. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bağlı Bulunan Enstitüye Göre Karşılaştırılması	105
Tablo 2.31. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	106
Tablo 2.32. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	107
Tablo 2.33. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	108
Tablo 2.34. Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinden Alınan Puanlar Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları	108
Tablo 2.35. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri	111
Tablo 2.36. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri	113
Tablo 2.37. Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisinin Test Edilmesi İle Elde Edilen Yol Katsayıları	114
Tablo 2.38. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri	116
Tablo 2.39. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri	117

Tablo 2.40. Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisinin Test Edilmesi İle Elde Edilen Yol Katsayıları.....	118
--	-----



KISALTMALAR DİZİNİ

- AGFI** : Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness-Of-Fit Index)
- ANOVA** : Analysis of Variance
- CFI** : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- GFI** : Uyum İyiliği İndeksi (Goodness-Of-fit Index)
- KMO** : Kaiser Meyer Olkin
- NFI** : Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index)
- NNFI** : Normleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index)
- RMR** : Ortalama Hataların Karekökü
- RMSEA** : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error Of Approximation)
- SEM** : Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Modeling)
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- SRMR** : Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual)
- TDK** : Türk Dil Kurumu
- YEM** : Yapısal Eşitlik Modeli

TEŞEKKÜR

Bu tezin konu seçiminde ve hazırlanmasında bana yol gösteren, değerli görüşleri ile bu çalışmanın ortaya çıkmasına vesile olan danışman hocam Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ'ye saygılarımı ve en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmam boyunca zamanını ve bilgisini benimle paylaşan Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK ve Doç. Dr. M. Serdar ERCİŞ hocalarıma teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Ayrıca tezin hazırlanma sürecinde yardımlarını esirgemeyen, istatistiksel analizlerinde yol gösteren Doç. Dr. İsmail SEÇER'e, çalışma arkadaşım Arş. Gör. Hakan ÜN'e, Yrd. Doç. Dr. Eyyup AKBULUT'a, Arş. Gör. Dr. Ayhan DOĞAN'a, Arş. Gör. Dr. Yavuz KÜÇÜKALKAN'a, Arş. Gör. Meryem OKUMUŞ'a, Arş. Gör. Hatice Nur YILDIZ'a, M. Burak ÇELİK'e ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim. Yine araştırma kapsamında değerli vakitlerini ayırıp titizlikle çalışmama katkıda bulunan, Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan Araştırma Görevlilerine teşekkür ederim.

Son olarak stresli zamanlarımda daima yanımda olan, anlayışla ve sabırla katkıda bulunan sevgili eşim Neslihan'a, canım kızım Sündüs Esma'ya ve çok değerli aileme teşekkür ediyorum.

Erzurum – 2017

Sait Sinan ATILGAN

GİRİŞ

ARAŞTIRMANIN KONUSU, ÖNEMİ, KAPSAMI ve PROBLEMİN DURUMU

I. ARAŞTIRMANIN KONUSU

İnsanın neliğine yönelik olarak yapılan tanımlar incelendiğinde, “iletişim” kavramının merkezi bir rolde olduğu görülmektedir. Bunların en bilinenlerinden “insan düşünen bir hayvandır” cümlesi ele alındığında içsel/kişi-içi iletişim söz konusu iken diğer önemli tanımlamalardan biri ise insanın toplumsal bir varlık oluşudur. Aileden ulusa ya da küresele kadar insanın toplumsallığı iletişimi odağa yerleştirmektedir. Bütün bu süreçlerde üretimin ve işbirliğinin temel aracı ve biçimi, dil, dolayısıyla iletişimidir (Negri, Antonio, 2013:29-30). İnsanın bütün yaşam süreçlerinde anlam üretimi ve paylaşımında dil ve iletişim kurucu öğedir. İnsan, toplumsal hayatta bir ailenin /toplumun, dolayısıyla bir dilin ve kültürün içine doğmakta, hayatının büyük kısmını da yapıların içerisinde yaşamakta ve ömrü boyunca, zamanın, mekânın ve toplumun şartlarına göre ilişkiler kurarak, bu ilişkilerin gereğini yerine getirmektedir. Birey, dil/kültür ve toplum tarafından şekillendirilip inşa edilirken aynı zamanda bu şekillenmeye katkı sunmaktadır.

İnsanlığın tarihi, aynı zamanda, insan ilişkilerinin, bu ilişkilerdeki değişim ve gelişimin de tarihidir. Nüfus açısından az kırsal yerleşimlerin hâkim, tarım ekonomisinin egemen olduğu dönemlerde, insanlar arası ve toplumsal ilişkiler, daha sade ve tekdüze iken, ticaretin ve şehirlerin gelişmesi, sanayinin ortaya çıkması, nüfusun çoğalması ve uluslararası/devletlerarası ilişkilerin artması ile yeni ilişki biçimleri gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. Gelişen ve yaygınlaşan iletişim türlerinin başında, kurumsal iletişim gelmektedir. Sanayinin ve fabrikaların ortaya çıkışıyla birlikte, bireylerin hayatında kurumsal/kurumiçi iletişim çok daha önemli hale gelmiştir. Fabrikasyon sisteminde herkes makinenin bir dişlisi ve parçasıdır. “*Her birimiz gerçek bir makineyiz; her birimiz kurucu bir makineyiz*” (Negri, Antonio, 2013:22). Fordist ekonomik sistemde, fabrikalarda insanlar bir yandan kendileri makineleşirken, diğer taraftan, sistem adlı büyük makinenin bir parçası durumuna düşmektedir. Nitekim geçtiğimiz yüzyılda işçinin makineleşmesini hicveden, en yeni, en işlevsel teknolojinin insan yaşamı için ne denli gerekli olduğunu sorunsallaştıran sahneleriyle bir sembol

haline gelen Charlie Chaplin'in "Modern Zamanlar" isimli filmi bu gerçekliği çok özlü bir biçimde yansıtmaktadır.

Artan küreselleşme ve değişen teknolojiler bir bütün olarak düşünüldüğünde, yaşadığımız yüzyıl, örgütler açısından birçok yeni zorluğu da beraberinde getirmiştir. Toplumsal, sanatsal, kültürel ve diğer pek çok alanda durmaksızın süren değişim, özellikle yaşadığımız yüzyılda, örgütsel alanda birçok boyutu ile yaşamın içine girmektedir. Bu yeni dönemde, örgütler, rekabet güçlerini ve yeteneklerini geliştirecek değişiklikleri sürekli olarak değerlendirmek durumunda kalmaktadırlar. Bununla da yetinmeyip aynı zamanda bu değişiklikleri başarıyla gerçekleştirmenin yollarını bulmak ve her zamankinden daha hızlı bir şekilde bunu harekete geçirmek zorundadırlar. Bu nedenle, örgütsel yapıyı anlamaya çalışan araştırmacılar, bir organizasyonun değişiklikleri başarıyla uygulayabilme yeteneğinin hangi faktörlere bağlı olduğunu iyi anlamalıdır. İş hayatı içerisinde çalışanların davranışlarını anlamak, analiz etmek ve sorunlara gerekli çözümler üretebilmek bir örgütün devamlılığı açısından önemlidir. Araştırmacılar, personel ile örgüt uyumluluğunun verimlilik açısından ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Rousseau ve Parks, 1992; Silverthorn, 2004).

Günümüzde, örgütler, rekabet üstünlüklerini koruyabilmek için mevcut kaynakları geliştirmek, çalışanların performanslarının artmasını sağlayan yeni unsurlar bulmak ve bunlar üzerinde yoğunlaşmak zorundadırlar. Her geçen gün, bu unsurların üzerine yenileri eklenmektedir. Yönetimsel başarıların sağlanmasının, sadece örgüt politikaları veya doğru planlamalarla gerçekleşmediği, buna ek olarak, birçok farklı unsurun birleşerek bu başarıların devam ettirilmesini sağladığı bilinmektedir. Örgütsel davranış literatürünün önem gösterdiği ve yıllardır üzerinde çalıştığı birçok unsur bulunmaktadır. Söz konusu unsurlardan, bu tez çalışmasının konusunu oluşturan unsurların başında; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilk sıralarda yer almaktadır. Bu unsurların birinin veya birkaçının göz ardı edilmesi, örgütlerin devamlılığını etkileyen büyük sorunları da beraberinde getirecektir. Örneğin, çalışanları örgütlerine karşı inançsız, güvensiz ve kuşkucu yapan örgütsel sinizm kavramı daha çok kişisel değil, örgütsel faktörlerle ortaya çıkmaktadır (Pelit, 2014: 93).

Örgütsel sermayenin bir örgüt açısından en önemli kazanım olduğu konusunda araştırmacılar hemfikirdir. Örgüt başarısına katkı sağlama konusunda örgütün en önemli

silahlarından birisi insan sermayesidir. Örgütlerin beşeri sermayesi olan çalışanlardan en üst düzeyde faydalanabilmek için çalışanların motivasyon ve bağlılıklarının artırılması gerekmektedir (Örücü ve Kambur, 2008:86). Bundan ötürü, çalışanların örgüt içerisinde kendilerini rahat hissetmelerinin, örgütlerine bağlılıklarının en önemli nedenlerinden biri olarak değerlendirilmesi tesadüf değildir. Bir örgütsel yapı içerisinde insan ilişkilerinin olumlu olması, çalışanların enerjilerini daha verimli bir şekilde kullanmalarını sağlar. Buna karşın örgüt bünyesindeki insan ilişkilerinde yaşanan problemler, çalışanların enerjilerini bu ilişkilerden kaynaklanan sorunları aşma yönünde kullanmalarına neden olur. Böyle bir ortamda çalışanların örgütüne karşı verimli olmasından söz edilemez (Toker, 2007: 11).

Örgütsel sermayenin tüketilmesinde en önemli görülen konulardan birisi, bir örgüt içerisinde adalet duygusunun yok edilmesi ya da hasar almasıdır (Titrek, 2009: 556). Birçok örgütsel sorunun, örgüt içerisindeki çalışanların adaletsiz duygular hissetmelerinden kaynaklandığı yapılan çalışmalarda görülmektedir (Doğan, 1998; Folger ve Cropanzano, 1998; Cropanzano vd., 2001). Bu olumsuzluk, devam ettiği takdirde, örgütsel sinizm duygularının artmasına ve ilerleyen süreçte çalışanın örgüt ile bağının kopmasına neden olmaktadır.

İşletmeler ve yöneticiler tarafından gerekli tedbirlerin alınmasıyla önlenmesi mümkün olan olumsuz duygulardan birisi de örgütsel sinizm davranışıdır. Bu durum, örgütlerin önlerinde duran önemli sorunlardan biridir. Örgütler, ileride varlıklarını tehlikeye düşürebilecek bu sorunları daha başlamadan çözüme eğiliminde olmalıdırlar. Bu bağlamda, örgütsel sinizm davranışının en önemli oluşum sebeplerinden birisinin örgütsel adalet olduğu varsayılmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011:356). Bir sonuç olarak düşünüldüğünde, örgütsel sinizm davranışının bir sonraki evresi, örgütsel bağlılığın azalması olacaktır (Altınöz vd., 2011:312).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine sadık olmalarını ve örgütlerine katkıda bulunma isteklerinin varlığını ifade eder. Çalışanların örgütlerine bağlılığı büyük önem taşımaktadır. Bağlılık düzeyinin yüksekliği çeşitli olumlu örgütsel sonuçlara yol açmaktadır. Daha spesifik olarak, eğer bir organizasyon bugünün dinamik iş ortamında önemli bir rol oynamaya istekli ise, yüksek performans ve daha iyi sonuçlar için işgücüne değer vermelidir. Bu nedenle, beşeri sermayenin geliştirilmesi ve

güçlendirilmesi, bugünün iş hayatında uzun vadeli başarıyı sağlamak için esastır. Örgütsel bağlılığı yüksek, sinik duygular barındırmayan bir çalışan, bir örgütün en önemli sermayesidir.

II. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm konuları yönetim literatüründe çoğu kez farklı unsurlar ile değerlendirilmiştir. Bir örgütün devamlılığının sağlanmasında bu unsurların neden olduğu durumlar üzerinden çeşitli araştırmalar yapılmış ve birçok sonuca ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algısı, örgütsel sinizm davranışı ve de örgütsel bağlılık konusu, farklı meslek gruplarında incelenmiştir. Bu üç değişkenin aynı potada düşünüldüğü çalışmalara ise yönetim literatüründe pek fazla rastlanılmamıştır. Bu üç değişkenin birbirleri ile ne derece ilişkide olduğuna da fazlaca değinilmemiştir. Ülkemizde de, bu üç değişken ile ilgili literatürün yetersiz oluşu, bu çalışmanın, literatür içerisindeki boşluğu doldurması bakımından önemini arttırmaktadır.

Örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili daha önceki çalışmalar, üniversitelerin en çok problemle karşılaşılan kadro türlerinden Araştırma Görevlisi kadrolarına neredeyse hiç odaklanmamıştır. Bu çalışmanın bir diğer önemli özelliği, bu üç değişkenin aynı potada analizini sağlayan ve bazı istatistiksel hataların ayıklanması ile daha iyi sonuçlar ortaya koyan Yapısal Eşitlik Modeli ile analize tabi tutulmasıdır. Sahadan toplanan veriler, bu yöntemle analiz edilmekte ve bu yüzden sonuçları da çok değerli olmaktadır. Bunun sonuçlarda farklılıklar bulunması durumunda daha fazla araştırmacı için yeni cepheler açacağı da düşünülmektedir. Bu çalışma, mevcut çalışma koşullarının örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili algıları nasıl etkilediği ve bu değişkenlerin üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin davranışlarını nasıl etkilediğini gözlemlemektedir.

III. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Yapılan bu çalışma ile üniversitelerde yaşanan örgüt içi iletişim aksaklıklarının nedenleri olarak görülen bazı problemler ele alınmıştır. Hâlihazırda, üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin örgüt içerisinde yaşadıkları birçok problem

bulunmaktadır. Bu problemlerin başında örgütsel adaletsizliğin geldiği bilinmektedir. Bu adaletsizlik sonucunda, çalışanlar, sinik tutumlar sergileyebilmekte ve bu durum, ilerleyen süreçte, örgütsel bağlılığın kopmasına neden olabilmektedir. Çalışmada, bu olguyu bilimsel olarak ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, Atatürk Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve örgütsel bağlılık değişkeninin diğer iki değişken arasında aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; değişkenler arasındaki ilişki araştırılırken, sosyo-demografik değişkenlerin örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri de araştırılmıştır. Ayrıca, bu çalışma, Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan Araştırma Görevlilerinin (Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi hâriç) katılımları ile sınırlıdır. Sonuçları itibarı ile Türkiye'de görev yapmakta olan tüm araştırma görevlilerini kapsamaması düşünülemez.

IV. PROBLEMİN DURUMU

Bilimsel bilginin üretildiği yerler olan üniversitelerin en önemli sermayesini akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlik, uzun bir yolculuk olup sabır ve fedakârlıkla çalışmayı, her gün üstüne koymayı, gelişerek ilerlemeyi ve sürekli bir yenilenmeyi gerektirmektedir. Bu yolculuğun başlangıç noktalarından olan araştırma görevliliği, önemli ve hatta hayati duraklardan birisidir. Araştırma görevliliği döneminde, çalışma alanı/konusu seçiminden laboratuvar çalışmalarına, entelektüel birikimden insan ilişkileri geliştirmeye kadar, gelecekte yapılacak/başarılacak işlerin neredeyse tamamının altyapısı oluşturulmaktadır. Ayrıca, araştırma görevlileri, üniversitelerin gelecekteki öğretim üyesi kadrolarının alt yapısı olma vasfını taşımaktadır. Bu nedenlerle, özelde bir Üniversitenin genelde ise bir Ülkenin araştırma görevlilerinin mevcut durumu ve (varsa) sorunlarının tespit edilip çözüme kavuşturulması, her anlamda büyük önem arz etmektedir.

Kurum kültürü süzgecinden geçerek iyi yetişmiş, kendisi ile barışık bir araştırma görevlisinin, ardındakilere de iyi bir miras bırakacağı aşikârdır. Akademik kariyerin en başında bulunan araştırma görevlileri, mesleki hayatları boyunca birçok zorlukla yüz yüze gelmektedirler. Söz konusu gerçekliği ortaya çıkarmak amacıyla literatürde birçok

çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmaların amacı, büyük oranda, araştırma görevlilerinin çalışma ortamında karşılaştıkları olumsuz durumları tespit etmektir. Bu sorunlar ise, ana hatlarıyla belirtmek gerekirse şu şekildedir:

1. Araştırma görevlilerinin çalışma usulleri itibariyle birbirlerinden farklılaşan kadrolara sahip olmaları önemli bir sorun alanıdır. Bunun bir sonucu olarak da, özlük hakları bağlamında mevzuat düzenlemelerinden kaynaklanan eşitsizliğin ortaya çıkardığı olumsuzluklar, araştırma görevlilerinin önünde önemli bir sorun olarak durmaktadır.
2. Araştırma görevlisi olarak çalışanların farklı sözleşme ile istihdam ediliyor olmalarının söz konusu personelin tâbi olacağı haklar noktasında ortaya çıkardığı ikilik (ÖYP-33a-50d) de farklı ve önemli bir sorun alanı teşkil etmektedir.
3. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda "*yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcısıdır*" şeklinde tanımlanan araştırma görevlilerinin (Yükseköğretim Kanunu 2547 S.K., 1981) görev tanımının belirsizlikler içermesi ve buna bağlı olarak gelişen mobbing, bir diğer sorun alanını oluşturmaktadır.
4. Araştırma görevlilerinin tayin haklarının olmaması, doktora sonrası kadro taleplerinin belirsizlikler taşıması, yurtiçi ve yurtdışı bilimsel toplantılara katılmaları yönünde maddi engellerin olması da dikkate değer diğer sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmanın temel sorunsalını oluşturan adalet ve sinizm olgusu, araştırma görevlilerinin bünyesinde görev yaptıkları örgütlerine yönelik olarak kurumsal bağlılık hissetmelerinin önündeki en önemli engellerden birisidir.

Bu çerçevede, araştırmada kullanılan örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin, akademik yapılanmada araştırma görevlileri tarafından fazlasıyla hissedilen bir durumu dile getirdiği düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, ANLAMI, KAPSAMI, UNSURLARI ve İLİŞKİSİ

1.1. ADALET ve ÖRGÜTSEL ADALET

Bu bölümde, adalet kavramına, son yıllarda önem kazanan örgütsel adalet kavramı araştırmacıların görüşleri çerçevesinde değerlendirilmiş daha sonra ise örgütsel adaletin boyutlarına ve etkilerine değinilmiştir.

1.1.1. Adalet Kavramı

Adalet, belli bir toplumda, belli bir tarihsel dönemde bir toplumsal olgunun adil sayılması yoluyla korunması durumudur (Güney, 2004: 2). Toplumdan topluma, kültürden kültüre adalet algısı değişkenlik gösterebilmektedir. Yani bir toplumda adil olarak değerlendirilen bir durum, farklı bir toplum ve kültürde adil olarak değerlendirilmemektedir. Bu bağlamda adalet, objektif bir realite ya da bir ahlaki kural olmaktan ziyade, bireylerin doğru olduğuna inandığı şeyleri yakalaması bakımından öznel ve açıklayıcı bir kavramdır. Tarihin ilk dönemlerinden beri filozoflar bu konu üzerinde durmuş ve adaletin bir devletin veya kurumun birincil erdemi olması gerektiğini belirtmişlerdir (Rawls, 1971: 18). Raws adalet teorisi kitabında, bir toplumun temel yapılarının özgürlük ve eşitlik ilkelerine göre kurgulanması gerektiğini savunmaktadır. Özellikle, kaynakların bireyler arasındaki dağıtımının nasıl yapılması gerektiğini (dağıtımsal adalet) tartışmaktadır. Uzun zamandan beri, insanoğlunun yaşamını her açıdan etkileyen adalet kavramının, örgütsel adalet bağlamında, örgüt içerisinde nasıl algılandığı bu bölümde belirtilecektir.

1.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet, örgütsel davranış literatüründe geçmişten beri araştırma konusu olmuş ve günümüzde de sıkça araştırılan birçok örgütsel değişkenden birisi olmuştur. Bu kavramın temel dayanak noktası, Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teoriye göre, kişilerin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir (Lambert, 2003: 156). Adalet, bireylerin

işverenlerle olan ilişkisinin özünü tanımlar. Buna karşılık, adaletsizlik toplum içindeki bağları eritebilen bir çözücü gibidir. Haksızlık bireylere zarar verir ve örgütler için zararlıdır (Cropanzana vd., 2007: 34).

Hâlihazırda, literatürde, örgütsel adalet ile ilgili olarak yapılmış birçok tanım bulunmaktadır. Genel anlamda bu kavram; kişinin, bulunduğu örgütteki adalet ile ilgili değerlendirmesini yansıtmaktadır. Söz konusu tanımları/tanımlamaları, kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Örgütsel adalet, çalışanların buldukları kurumun faaliyetlerini ve karar verme süreçlerini nasıl değerlendirdiklerini ve bu değerlendirmelerin, gerek kurum içinde gerekse kurum dışında, bireylerin sosyal etkileşimleri, duyguları, tepkileri ve davranışları ile nasıl ilintili olduğunu açıklamaya çalışmaktadır (Weiss vd., 1999: 787).
- Daha geniş bir ifadeyle, örgütsel adalet, bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır (Greenberg ve Scoot, 1996: 112).
- Örgütsel adalet, çalışma ortamının algılanan hakkaniyet derecesi olarak tanımlanmaktadır (Folger, 1986: 148).
- Örgütsel adalet, insan kaynaklarının işletme yönetimi tarafından maruz kaldıkları davranışlara bakış açıları ilgili bir kavramdır (Greenberg, 1987: 55).
- Yine Greenberg (1996: 24) örgütsel adaleti, bireyin örgüt içerisindeki uygulamalarla ilgili olarak kişinin adalet algılaması şeklinde tanımlamaktadır.
- Örgütsel adalet, insan kaynaklarının örgütte etik ve adil davranmasıdır (Cropanzano ve Greenberg, 1997: 318).
- Örgütsel adalet, doğruluğun ve haklılığın işyerinde otorite tarafından korunmasıdır (Pillai, 1999: 897).
- Örgütsel adalet, çalışma ortamında insan kaynaklarının bireysel ve örgütsel sonuçlarının adil olduğunu düşünmesidir (Johnson vd., 2006: 176).

Bu bağlamdaki tanımlamaların fazla oluşu ve farklılıklar arz etmesi ise, kişilerin farklı psikolojik süreçlerden etkileniyor olmasından kaynaklanmaktadır (Colquitt, 2001: 428).

Örgütsel davranış hakkında araştırma yapanlar, uzun süredir yalnızca başarının veya başarısızlığın kritik bileşenleri olan örgüt içerisinde çalışanların eylemlerini ele

almakla kalmamışlar, çalışanlarının bu eylemleri nasıl algıladıkları ve bu eylemlere nasıl tepki göstereceklerine de yoğunlaşmışlardır (Pfeffer, 1985: 68). Çalışanlar, yaptıkları iş sonucunda kendilerine sunulan imkânlardan (terfi, ücret vb.) ziyade kendileri ile aynı seviyede çalışan kişilerin elde ettiği imkânları kendilerine göre kıyaslarlar. Çalışanların uygulamaları adil algılamaların örgütlerine karşı olumlu bir davranış şekli oluşturacağı düşüncesi örgütsel adalet araştırmalarının artmasında itici güç olmuştur (Çolak ve Erdost, 2004: 52).

Adalet, bir örgütün içerisinde, sembolik bir değer taşıdığına bile, gözetilmesi gereken en önemli hususlardan biridir. Çünkü adalet, örgüt içerisinde çalışan bireyin, diğer çalışan bireyler karşısındaki itibarını temsil eder (Serinkan ve Erdiş, 2014: 116). Bir örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki ilişkilerin adaletten kaynaklı zararlı bir rekabete dönüşmesini engellemek için yöneticilerin ödül ve kazanımların eşitliğini sağlamaları, kararların uygulanması aşamasındaki sürecin doğruluğunu sağlamaları, astların üstlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı saygılı olmalarını, çalışanlara zamanında ve doğru bilgilerin verilmesini sağlamaları gerekmektedir.

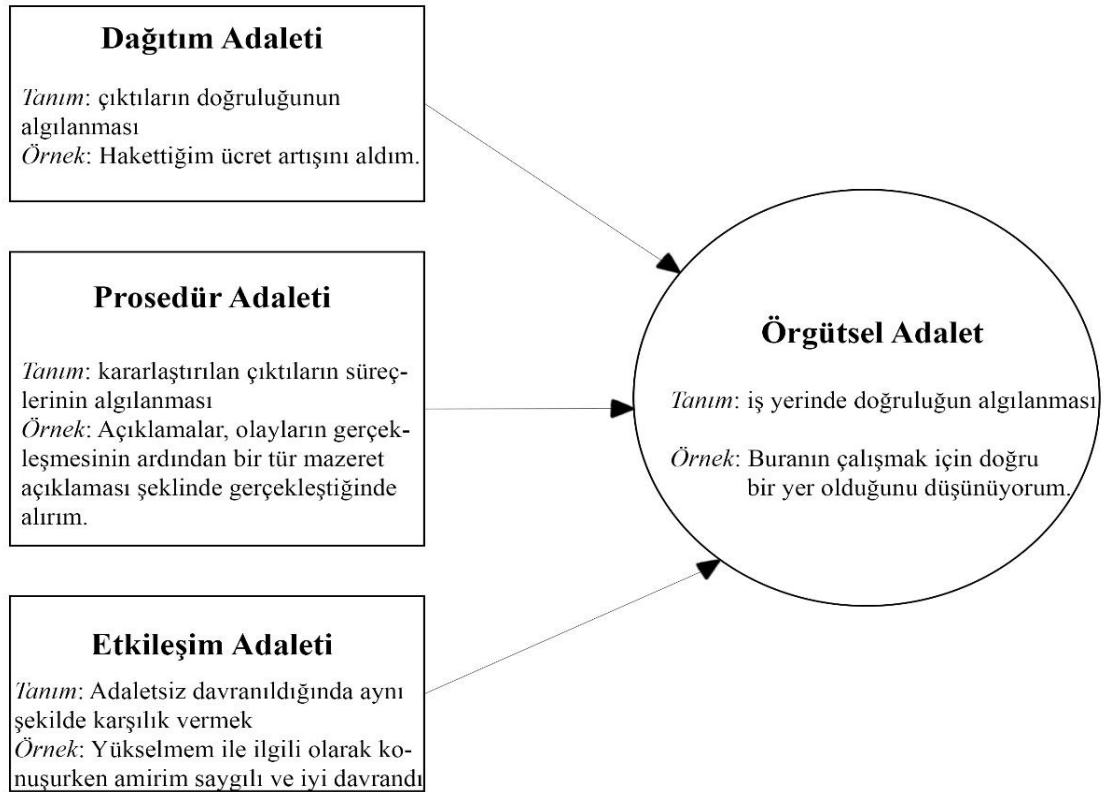
Örgüt içerisinde çalışan bireyler arasında adaleti tesis etmek kuşkusuz zor bir iştir. Ancak bir örgüt içerisinde bu algıyı oluşturabilmenin birçok yararı mevcuttur. Bunlar güven, bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri memnuniyetinin geliştirilmesi ve çatışmanın azalması gibi doğrudan örgütün varlığının devamını sağlayacak hayati unsurlardır. Örgütsel adalet kapsamında, çalışanlar, kendilerine nasıl davranıldığı hakkında adillığe ilişkin algıları yoluyla bir sonuca varırlar ve bu adil durum örgüt içi çalışanların birlikte etkili bir şekilde çalışmasına olanak tanınması açısından tutkal vazifesi görür (Cropanzana, vd., 2007: 34).

Örgütsel adalet, örgüt içerisinde yönetim kademesinde bulunanların çalışanlara davranışlarına karşılık, çalışanların etik ve manevi duruşuyla ilgili kişisel bir değerlendirmedir. Bu yaklaşımdan yola çıkarak, adaleti sağlamaya çalışan bir yöneticinin çalışanın bakış açısından konuları ele almasını gerekir. Bir başka ifadeyle yönetici, hangi tür olayların örgütsel adalet algısını doğurduğunu anlamalıdır. Örgütsel adalet algısı, birçok teorisyen tarafından literatürde farklı şekillerde yorumlanmış ve teorileştirilmiştir. Söz konusu yorumlamalara ve teorilere aşağıda genel olarak değinilmiştir.

1.1.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Literatüre bakıldığında örgütsel adaletin boyutları ile alakalı olarak yapılan çalışmaların çoğunda, üç farklı boyut üzerinde durulmaktadır. Bunlar; dağıtımsal, işlemsel (prosedürel) ve etkileşimsel adalet şeklinde oluşmuştur. Örgütsel adalet literatüründe, örgütsel adaletin boyutlarının birbirinden farklı olup olmadığı konusunda tartışmalar gözlenmektedir (Folger ve Cropanzano 1998; Welbourne ve diğ., 1995; McFarlin, 1997). Yapılan birçok araştırmada, söz konusu boyutların kendi aralarında yüksek ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu konunun araştırılmaya başlandığı ilk yıllarda ise iki boyutun daha çok birbirini etkilediği belirtilmiştir (Tyler ve Lind, 1992: 122).

Örgütsel adalet bileşenlerinin, literatürde genellikle birlikte ele alındıkları görülmektedir. Bunun nedeni, her bileşenin farklı idari işlemlerden kaynaklı farklı şekillerde ortaya çıkabilecek olmasıdır. Bununla birlikte, eğer örgüt yöneticilerin amacı iş yerinde adaleti geliştirmek ise, bunları ayrı ayrı ve ayrıntılı olarak değerlendirmeleri gerekmektedir (Ambrose ve Schminke, 2007: 401).



Kaynak: Robbins ve Judge, 2015: 224.

Sekil 1.1. Örgütsel Adalet Modeli

1.1.3.1. Dağıtımsal Adalet

İlk örgütsel adalet teorileri, dağıtıcı adalet kavramı etrafında dönmüştür. Bu çalışmalarda söz konusu olan; kazanımların adilliği, bir başka ifadeyle, dağıtım adaletidir. Bu konu, hemen her toplumda veya grupta evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dağıtım adaleti, "bir kişinin aldığı çıktıların veya payların algılanan adilliği" olarak tanımlanmıştır (Folger ve Cropanzano, 1998: 17). Dağıtımsal adalet, anlaşmazlık, müzakere veya iki veya daha fazla taraf içeren kararın maddi sonucunun algılanan adaletliğidir. Dağıtımsal adalet kavramının kökenleri, Adams'ın eşitlik rolünü vurgulayan sosyal değişim kuramında (Adams, 1965) bulunur. Adams, dağıtımsal adaleti, kişiler arasında, ödül ve kazanımların eşitliğini sağlamak şeklinde tanımlamaktadır (Finkelstein vd., 2009: 846).

İlk zamanlarda örgütsel adalet kavramı ile bir olarak kabul edilen dağıtımsal adalet olgusu, gelişen örgütsel bağlantılar sebebiyle örgüt içi faktörleri açıklamada yetersiz kalmıştır. Bunun sebebi örgüt kaynaklarının çalışanlar arasında nasıl veya ne şekilde dağıtılacağından kaynaklanmıştır. Her çalışanın örgüte aynı derecede katkı yapmaması ve bu katkının da nasıl ölçümleneceği karmaşası içerisinde adalet arama arayışı, adaletin de yalnızca ekonomik bir yapısının oluşu gibi algılanması ve dağıtımsal adaletin de bu soruları cevaplamada eksik kalması gibi sebepler, farklı bileşenlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Greenberg, 1990: 409).

1.1.3.2. İşlemsel Adalet

Dağıtımsal adalet, çalışanın örgüte katmış olduğu katkıya karşılık gelen bir ödül veya kazanımı ifade etmektedir. İşlemsel adalet ise, çalışanın kurumdan beklediği kazanımların nasıl belirleneceği ve ölçümleneceğini tanımlayan metotların ve politikaların adil olup olmadığı konusu ile ilgilenmektedir (Doğan, 1998: 72). İşlemsel adalet, genel olarak, işletmelerde kararların uygulanması aşamasındaki sürecin doğruluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Blakely vd., 2005: 261). Bir başka tanımda ise, işlemsel adalet, insan kaynakları ile ilgili alınan kararların sonuçları ile ilgili rehberlik etmek ve prosedürlerin doğru, tarafsız, tutarlı, tam ve açık bir şekilde uygulanması (Shi vd., 2009: 211) şeklinde ifade edilmektedir.

Thibaut ve Walker (1975), genel olarak işlemsel adalet teorisinin başlangıcı olarak düşünülen ilk araştırmalarında, örgüt içerisindeki sistemlerin ve örgütsel süreçlerin işleyişinin iyi analiz edilmesi gerektiğini ve bu durumun sosyo-psikolojik yönden gelişim gösterdiğini ifade etmiştir. Thibaut ve Walker, öğrencilerden oluşan bir gruba kendilerini bir iş ortamında olduklarını düşünmelerini istemiş ve diğer arkadaşlarından birkaçından da bu öğrencileri ticari anlamda bir casusluk ile suçlamalarını istemiştir. Katılanların duygularını gerçek manada yansıtmalarını talep etmiş ve sonuç olarak bir uygulamanın adilliğinin, işlemin sonucundan bağımsız olarak önemli olabileceğini ortaya çıkarmıştır. Buradan hareketle örgüt içerisinde çalışan bireyler için her durumda olmasa bile “usul esastan önce gelir” anlayışının algılandığını öne sürebiliriz ve böyle bir düşünceye ancak dağıtımsal adalet kapsamından biraz sıyrılarak ulaşabiliriz. Yalnızca usule ait olan adalet, doğru sonuca ulaşmak için bağımsız bir kriterin olmadığı durumlarda geçerlidir. Gerçekte, sonucu ne olursa olsun, doğru veya hakkaniyetli olan bir usul yahut yöntemin adalette izleniyor olması gerekmektedir (Schmidtz, 2010: 287).

Literatürde yapılan çalışmalar, işlemsel adaletin iki unsuru olduğu ortaya koymaktadır. İlki biçimsel ikincisi ise interaktif (karşılıklı) adalettir. İlkinde, örgüt içerisinde verilen doğru bir karar sonucunda çalışan bu karardan hoşnut olmasa bile, biçimsel olarak herhangi bir adaletsizlik olmadığı için itiraz etmeyecektir. İkincisinde ise, kişiler arası boyut devreye girmekte ve örgüt üyeleri için neyin doğru olarak gösterildiğine yönelik kurulan iletişimler etkili olmaktadır. Yani örgüt üyeleri içerisinde birisi için verilen bir kararın diğer çalışanlar içinde geçerli ve tutarlı olmasıdır. Bir başka ifadeyle, aynı olaylar için verilen kararların eşit olması anlamına gelmektedir (Özler, 2015: 45).

1.1.3.3. Etkileşimsel Adalet

Literatürde örgütün vermiş olduğu kararların çalışanlar tarafından adil olarak algılanıp algılanmadığı, ilk önce dağıtım adaleti kapsamında değerlendirilmiş, fakat daha sonraları, söz konusu algının üç farklı bileşenden oluştuğu ve bunların her birinin adalet açısından değerlendirilebileceği genel olarak hâkim olan görüş olmuştur. Örgüt içerisinde çalışanlar ile ilgili yapılan işlemlerin adil olmasının yanı sıra, çalışanlara doğru bilgi sunmanın örgütsel süreçlerin oluşturulması sürecinde kişiler arası iletişimin

adillğini de değerlendirebileceği ve böylece etkileşimli adalet kavramını getirebileceği kabul edilmektedir. Bu üç bileşen, karar vermek için hangi prosedürün takip edildiği, prosedürler gerçekleştirilirken ortaya çıkan etkileşim süreci ve nihai kararın kendisinin nasıl algılandığından oluşmaktadır. (Bies ve Moag, 1986: 45).

Doğruluk, saygı, alınan kararların haklı gösterilmesi ve yerinde davranışlarda ciddiyetle bulunulmasının, etkileşimsel adalet için kullanılabilir bileşenler olabileceği ifade edilmektedir (Heater ve Spence, 2004: 355). Greenberg (1993: 88) daha sonraları örgütsel adaletin bir boyutu olan etkileşimsel adaleti, bilgisel ve kişiler arası adalet olarak iki alt boyuta ayırmıştır. Bilgisel adalet, çalışanlara kurum prosedürlerinin neden bu şekilde kullanıldığı ve çalışanların elde ettikleri kazanımların nasıl dağıtıldığı ile ilgili açıklama yapılmasını yani örgüt içerisinde bilginin dolaşımının şeffaf olmasını içermektedir. Bu adalet biçimi, örgütün uyguladığı iş ve işlemlerin, çalışanların endişelerini ne ölçüde giderebildiğini ifade eder. Kişiler arası adalet ise, prosedürlerin uygulanması ve kazanımların belirlenmesinde çalışanlara gösterilen muamelenin ne ölçüde nazik ve saygılı bir üslup ile yapıldığı üzerinde durmaktadır. Çalışanlar birbirlerine farklı şekillerde davranıldığını algılar ise, etkileşim adaletsizliği örgüt içerisinde oluşabilmektedir (Cropanzana vd., 2001: 167).

1.1.4. Örgütsel Adaletin Etkileri

Örgütün elde ettiği kazanımların, çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasını sağlayan dağıtımsal adaletin, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırıcı yönde etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Daha somut bir ifadeyle, örgüt içerisinde dağıtımsal adalet sağlandığı zaman, çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel bağlılık göstereceklerdir. Örgüt içerisinde çalışan personelin dağıtımsal adalet noktasında kuşkuları var ise, çalışanlar emeklerinin karşılığını alamadıkları düşüncesine sahip olacaklar ve bunun sonucunda da örgütsel bağlılıkları zayıflayacaktır (Pillai vd., 2001: 316).

Çalışanları ilgilendiren işlemsel adalet bağlamında, örgüt yönetiminin davranışının usullere uygunluğunun ve prosedürel davranışlarının açık ve net olmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu ortaya konulmaktadır (Cropanzano ve Randall, 1993: 8). Literatüre bakıldığında, işlemsel adalet ve örgütsel adalet arasında genellikle pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Martin ve Bennett, 1996).

Özellikle işlemsel adalet kapsamında değerlendirilen terfi durumlarında, alınan kararların adil olması örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir (Lemon ve Jones, 2001: 13).

Bu çalışmaların sonuçları, dağıtımsal adaletin ve işlemsel adaletin çalışanlar arasında farklı tutumları öngörebileceğini göstermektedir (Greenberg, 1988: 608). Genel olarak, dağıtımsal adaletin, kazanç memnuniyeti gibi kişisel çıktının daha ön plana çıktığı bir öngörücü olabildiği (McFarlin ve Sweeney, 1992: 628), işlemsel adalette ise, yöneticilerin tutumlarının çalışanlar üzerinde daha güçlü etkilere sahip olabildiği gözlenmiştir (Folger ve Konovsky, 1989: 21). Lind ve Tyler (1988), işlemsel adaletin, örgütün sistemi ve otorite figürleri ile ilgili tatmini etkilediğini, bunun yanında dağıtımsal adaletin ise, kazanç veya çıktılar ile ilgili tatmini etkilediğini tespit etmişlerdir. Çalışanların, örgütsel adalet değerlendirmeleri yaparken, sonuç veya süreçten hangisine daha çok odaklandıkları araştırma neticelerinde farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalar, işlemsel adaletin, çalışanların örgütsel adalet ve bunun sonucu olarak da örgütsel bağlılık değerlendirmeleri üzerinde daha fazla belirleyicilik taşıdığını gösterirken, bazı araştırmalarda ise, her iki adalet türünün de bağlılık üzerinde eşit derecede önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tyler ve Lind, 1992; Van den Bos, 2001; Rutte ve Messick, 1995).

Bireylerin tepkileri, çıktılarına veya prosedürlere odaklanma derecesine bağlı olarak farklı olabilse de, işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet, bireylerin örgütsel adalet algılamalarına olumlu yahut olumsuz katkıda bulunur (Schminke, vd., 1997: 1199).

1.1.5. Örgütsel Adalet Teorileri

1.1.5.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams, teorisinde (1965), örgüt içerisinde çalışan bir bireyin elde ettiği kazanımları, diğer çalışanların elde ettikleri ile karşılaştırma sürecinin kurallara uygun bir şekilde yürütülmesini kapsadığını ifade etmektedir (Bernerth vd., 2007: 305). Adams'ın eşitlik teorisinin en önemli yapısal bileşenleri, girdiler ve çıktılardır. Sonuçlar, bir kişinin değişimden aldığı ödüller olarak tanımlanır ve ücret ve içsel tatmin gibi faktörleri içerebilir (Cohen ve Greenberg, 1982: 28). Adams, örgütsel davranışın,

bir gruptaki ödüllerin paylaşılmasının eşit olması gerektiği, bir başka ifadeyle, sonuçların grup üyelerinin katkılarıyla orantılı olması gerektiği inancını savunmaktadır. Diğer bir deyişle, eşitlik teorisi, kendi girdilerinin sonuçlarına (ödüllere) oranlarının diğerlerine kıyasla girdilerin çıktı oranlarına eşit olması durumunda insanların memnun olabileceğini iddia etmektedir. Eşitsizlik algısı, insanları eşitlik sağlamaya ya da eşitsizliği azaltmaya teşvik edecek ve bunu yapmak için motivasyonun gücü, yaşanan eşitsizlik boyutuyla doğrudan değişecektir. Başka bir ifadeyle, Adams (1965), dağıtımsal çıktıların bireylerin bekledikleri kriterleri karşılamadığında, bireyler, eşitsizlik sıkıntısını algılar ve davranışsal ya da bilişsel olarak eşitliği sağlamaya çalışır. Adams, bu teorisinde, bireylerin yaşadıkları ya da algıladıkları eşitsizliklere karşı motivasyonlarında meydana gelebilecek düşüşe dikkat çekmektedir. Bireyin çalıştığı ortamdan memnuniyeti ve buna bağlı olarak iş tutumu algıladığı eşitsizliklere bağlıdır. Birey, bunu yaparken, kendisinin çalışmasının karşılığında ne elde ettiğine ve ne kaybettiğine (input/output) bakar ve diğerleri ile kendisini karşılaştırarak ilgili neticelere odaklanır.

Adams'ın Eşitlik Teorisi'nde, girdiler olarak gösterilenler içerisinde, maaş veya ödemeler haricinde, çalışanın almış olduğu itibar, makam, sosyal haklar, tanınırlık veya sadece övgü bile eşitlik teorisine göre değerlendirilebilir ve neticede aşağıdaki şekilde formüle edilebilen bir dengenin varlığından söz edilebilir;

$$\frac{\text{Bireysel kazanımlar}}{\text{Bireysel olarak verilenler}} = \frac{\text{Göreceli olarak çalışma arkadaşlarının kazanımları}}{\text{Göreceli olarak çalışma arkadaşlarının verdikleri}}$$

(Kaynak: Kreitner ve Kinicki, 2001: 271)

Bu denge; bireyin çalışma hayatı boyunca örgütüne kattıkları (input) ve bunun karşılığında adaletli veya adaletsiz (olumlu veya olumsuz) olarak örgütünden kazandıkları (output) olarak nitelendirilebilmektedir. Örgütüne kattıkları arasında; vakit, emek, bağlılık ve sadakat, uyum, esneklik, tolerans ve güven sayılabilmektedir. Örgütünden olumlu veya olumsuz olarak elde ettikleri arasında ise; iş güvenliği, maaş, ödül ve ek faydalar, kişisel itibar, övgü, teşekkür ve ikaz edilme gibi çıktılar sayılabilmektedir.

Walster ve Berscheid (1978), çalışanların, kendilerini ne zaman ve hangi durumlarda, işletme yöneticileri tarafından maruz kaldıkları/kalabilecekleri adaletsizlikleri algılayacaklarını ve bu algılamaya nasıl tepki vereceklerini tahmin etmeye çalışmışlardır. Şayet, bu teorinin sonuçlarına odaklanılır ise; bireyler, çıktılarını en üst düzeye çıkarmaya çalışacaklardır; örgüt içerisinde bu tanımlara bağlı olarak bir örgüt kültürü gelişecektir; sonuç olarak gelişen örgüt kültürü olumsuz ise, algılanan bu eşitsizlikler psikolojik olarak sıkıntılara yol açacaktır; son olarak bu sıkıntılar, adaletli olma yolunda örgütün atacağı adımları sıklaştıracaktır.

Sonuç olarak, Adams'ın Eşitlik Teorisi, bir bireyin kendisinin veya başkalarının ödüllерinin hakkaniyete uygunluğunu yalnızca hak ilkesi açısından değerlendirmektedir.

1.1.5.2. Leventhall'ın Adalet Yargı Teorisi

Bu teoride, Leventhall, bireyin örgütünde elde ettiği çıktılar (output) bağlamında, bireyin perspektifinden örgütsel adalete bakmıştır. Leventhall'ın, Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne karşı en büyük eleştirisi ise, Adams'ın adalet kavramını tek boyutlu olarak ele aldığı ve çıktılarının yalnızca son dağıtımını ile ilgilendiği şeklindedir. Adams'ın Eşitlik Teorisi'nde, bireyler, adil dağılımı, kazanımlarının katkıları oranında olup olmaması ile değerlendirmektedirler (Serinkan ve Erdiş, 2014: 132). Leventhall (1976a), bu paylaşımı yapan kişinin perspektifinden dağıtımsal adaleti ifade etmeye çalışmaktadır. Birey, örgütünden elde ettiği kazanımlar veya ödüller ile orantılı bir bağ kurar ve bu bağ kendisi için pozitif olduğunda adaletin varlığını algırlar. Dolayısıyla, bir kişinin adaleti algılaması, daha iyi iş yapan kişilerin daha yüksek çıktılar alması gerektiğini belirleyen bir katkı kuralı tarafından etkilenir.

Leventhall (1976b: 108) bireyin örgütünden elde edeceği çıktılarının dağılımında önemli olabilecek birkaç kural geliştirmiştir. Bu kurallar; katkı kuralı, eşitlik kuralı ve ihtiyaç kuralıdır. Buna ek olarak, yine örgüt içerisinde elde edilen çıktılarının değerlendirilmesinde temelde 4 aşama önermektedir. Bunlar;

1. Ağırlıklandırma; hangi adalet kurallarını kullanacaklarına ve onlara ne kadar ağırlık verileceğine karar verir.
2. Ön tahmin; her bir adalet kuralına dayanan alıcının hak ettiği sonuçların miktarını ve türünü tahmin eder.

3. Kural kombinasyonuna dönüştürme; her kurala göre haklı çıktıları nihai olarak tahmin eder.
4. Sonuç değerlendirme; gerçekten hak ettiği sonucu; çıktıları karşılaştırarak gerçek sonuçlarının adilliğinin değerlendirmesini yapar.

Leventhall (1980: 32), işlemsel adaletin diğer örgütsel ortamlarda da önemli olduğunu ileri sürmüştür. Leventhall, ayrıca, işlemlerin adil olup olmadığını belirlemek için aşağıdaki şekildeki gibi kullanabilecek ve adalet algısını güçlendiren altı kural önermiştir.

- Tutarlılık kuralı; bireylerin karar süreçlerinin zaman içinde ve insanlar arasında tutarlı olup olmadığını değerlendirmesidir.
- Önyargı önleme kuralı; bireylerin kişisel önyargılarının karar prosedürlerinde en aza indirgenmesidir.
- Kesinlik kuralı; bireylerin bir uygulamanın adil olup olmaması, kararın doğru ve eksiksiz verilere dayandırıldığına ancak inanılabilirlik kazanabileceğidir.
- Doğrulanabilirlik kuralı; örgüt içerisinde karşılaşılan durumların daha adil olmayacağı yönünde veya adil olmayan kararların değiştirilmesi yoluyla doğrulamaya olanak tanınmasıdır.
- Temsil gücü kuralı; bireylerin çeşitli alt grupların endişelerinin ve çıkarlarının karar süreçlerinde dikkate alınmasını beklemesidir.
- Ahlaklı olma kuralı; örgüt içerisindeki uygulamaların evrensel ahlak normlarına uygun olmasıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Leventhall'ın Adalet Yargı Teorisi, çıktılar (kazanımlar-outputs) üzerinde daha çok durmakla beraber, bu kazanımların elde edilmesinde alınan kararları açıklamada pek fayda sağlayamamıştır.

1.1.5.3. Greenberg'in Adalet Sınıflandırması

İnsanlar, adalet değerlendirmeleri yaptığında, iki ayrı odak belirleyiciye duyarlı görünürler: Yapısal belirleyiciler ve sosyal belirleyiciler. Yapısal ve sosyal belirleyiciler arasındaki ayrım, hemen eyleme odaklanır. Yapısal belirleyiciler söz konusu olduğunda, performans değerlendirme, çalışan tazminatı ve yönetimle ilgili anlaşmazlık çözümü gibi

örgütsel kaygılar altında adil olarak algılanan kaynak tahsisi ve prosedürlerine odaklanılarak adalet aranır (Karambayya ve Brett, 1989: 691). Buna karşılık, adaletin sosyal belirleyicileri bireylerin davranışlarına odaklanır. Böylece, yapısal belirleyiciler karar verme bağlamını yapılandırarak adaleti sağlarken, sosyal belirleyiciler ise, kişinin aldığı kişiler arası davranışlara odaklanmış olarak adaleti sağlar.

Greenberg (1993: 86), adalet kavramsallaştırmalarında, sosyal faktörlerin rolünü netleştirmeye çalışan bir sınıflandırma önermektedir. Bu sınıflandırma, hem dağıtımsal hem de işlemsel adaleti göz önünde bulundurarak adaletin yapısal ve sosyal belirleyicileri arasındaki ayrımı vurgulamaktadır. Bu belirleyicileri ifade eden tablo şu şekilde özetlenmektedir;

Asıl Belirleyici Faktör	İşlemsel Adalet	Dağıtımsal Adalet
Yapısal	Sistematik	Adalet Yapılandırılmış
Sosyal	Bilgilendirici	Adalet Kişilerarası
		Adalet

Yapılandırılmış adalet, yapısal araçlarla gerçekleştirilen dağıtıcı adalet türünü ifade eder (Greenberg, 1993: 87). Diğer bir ifadeyle, bireyler başkaları ile kendileri arasında eşitlik ve adalet değerlendirmesinde bulunurken sosyal ve yapısal belirleyici faktörleri göz önünde bulundurlar. Yapısal belirleyiciler, performans kıyaslama, ücretlendirme vb. olabilirken, kaynakların örgüt içerisinde dağıtım prosedürüne ilişkin algılar ve kişiler arası adaletin baz alınması ise, sosyal belirleyiciye örnek oluşturmaktadır. Kişiler arası adalet, dağıtımsal adaletin toplumsal yönlerini ifade etmektedir. Kişiler arası adalet, bireylerin kazanımlarının dağıtılması sonuçlarına ilişkin endişelerini ortaya koyarak aranabilmektedir.

1.1.5.4. Folger'in Bilişsel Atıf Teorisi

Bilişsel Atıf Teorisi, eşitlik teorisiyle ilgili kaygıları ve eksikleri gidermek ve Görelî Yoksunluk Teorisi'ne alternatif bir model getirmek amacıyla Folger (1983) tarafından ortaya atılmıştır. Söz konusu teori, genel olarak sonuçlar ve süreçler arasındaki etkileşim üzerinde durmakta ve *"İnsanlar örgütsel adalet algılarını nasıl oluştururlar?"* sorusuna cevap aramaktadır.

Folger, bu teorisinde, dağıtımsal ve işlemsel adalet kavramlarını bir araya getirmek istemektedir. Çalışanların, adil ve adil olmayan durumlara gösterdikleri

tepkileri ikiye ayırmaktadır. Birincisi, görelî bir karşılaştırmaya dayanan ve çalışanlarda tatmin ya da tatminsizlik duygularına neden olan tepkilerdir. İkincisi ise, çalışanın olması gereken sonuca ilişkin inançlarına dayanan ve çalışanda kızgınlık ve öfke gibi duygulara neden olan tepkilerdir. Gücenme ve doyumsuzluk gibi kişisel kaynaklı inançlar baz alındığında ve çalışanlar adil olmayan bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, bu duyguların ön plana çıktığı gözlenmiştir (Cropanzano ve Folger, 1989: 294).

1.2. SİNİZM ve ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde, özellikle son yıllarda, yurt içinde ve yurt dışında sıkça tartışılan örgütsel sinizm kavramının ne olduğuna değinilecektir. Bu kapsamda, sinizm (sinisizm - kinizm - knizm kullanımları da mevcuttur) kelimesinin kökeni ve ne anlama geldiği, söz konusu kavramın tarihsel ve sosyolojik bağlamda nasıl yansıtıldığı ve örgüt için ne anlam taşıdığı ifade edilecektir.

1.2.1. Sinizm Kavramı

Geçmişten beri 'sinik' kelimesinin çeşitli olumsuz ve tatsız çağrışımları vardır. Etik değer ve idealleri reddeden, dürüstlük ve doğruluk gibi davranış biçimlerini sorgulayan veya reddeden ve masum, iyi niyetli insan davranışlarına dahi şüpheyle yaklaşan ve alay konusu olarak tepki gösteren kişiler için kullanılmıştır (Dean vd., 1998: 342).

Kelime kökeni olarak Yunanca köpek anlamına gelen “kyon” sözcüğünden geldiği varsayılmaktadır (James, 2005:2). Oxford İngilizce Sözlüğü’nde (1989), insanın güdü ve eylemlerindeki samimiyet ve iyiliğe inanmayan ve bu durumunu dudak bükme, iğneleme, küçümseme, hor görme gibi eylemlerle dışa vurmaya alışkanlık haline getiren kişi; hor gören bir hata bulucu olarak sinik kelimesi tanımlanmaktadır (Brandes, 1997: 8). Bu tür davranışların günümüzdeki yansımaları aşırı hedonizm, ahlak eksikliği, alaycılık vb. kültürel değerlerin çöküşünün açık bir göstergesidir (Navia, 1996: 2). Sinikler, daha basit ve sofist bir yaşamın peşindedirler. Genelde, eski ve yırtık elbiseler giyinmeyi tercih ederler (Dean vd., 1998: 343) ve seküler veya materyalist bir dünyevi düzeni aşılamaktadırlar.

Sinizm tarihsel olarak iki aşamaya ayrılabilir. Birinci aşama, Antisthenes, Diogenes, Hipparchia, Cercidas gibi, M.Ö. üçüncü yüzyılın ortalarına kadar olan erken sinikleri kapsamaktadır. İkinci aşama ise, M.S. üçüncü yüzyıldan, Roma İmparatorluğu ve birçok medeniyeti içine alan ve M.S. beşinci yüzyıla kadar gelen bir anlayışı kapsamaktadır. İkinci aşama, tarihsellik, dil ve gelenek açısından çoğunlukla sinik olmayan felsefelerle ve Yahudilik, Hıristiyanlık gibi dinsel akımlarla karışan uzun süredir (Navia, 1996: 13). İlk aşamadaki anlamsal güçlülüğü daha sonraki dönemde ve günümüze kadar geçen süreçte zayıflamıştır. Antik yunan döneminde sinikler, etik ve ahlakın yüksek seviyesine ulaşmayı hedeflemişler ve bu değerleri onaylamayanları eleştirmişlerdir. Modern dönemdeki sinikler ise, etik ve ahlaka bağlılıkta fazla fayda görmemişler ve bunun üzerine toplumun onayladıkları gücün kötülüklerinden kendilerini soyutlamaya çalışmışlardır (Helvacı, 2000: 385). Hem ilk aşamadaki siniklerin hem de ikinci aşamadaki siniklerin ortak özelliği umutsuz olmalarıdır (Delken, 2004: 12). Çalıştıkları yerlerde kendilerinden devamlı suretle faydalanılacağına ve kendilerine adil davranılmayacağına inanmak istemektedirler.

Literatürde, genel anlamda bir tanım birliği sağlanamamış olsa da, akademik olarak bir tanım vermek gerekirse; Sinizm, bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. İnsan davranışı ile ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: 270). Örgütsel değişim ve sinizm ilgili yapılan bir araştırmada, günümüz iş dünyasında yaşanan değişimlere bağlı olarak kişilerin yaşadıkları sinizm davranışlarının, iş yerindeki deneyimlerine karşı geliştirilen bir yanıt olduğu ifade edilmektedir. (Wanous vd., 2000: 133). Bu bağlamda tarihsel olarak gelen anlama bakıldığında, günümüzde örgütlerin en önemli yapısal problemlerinden birisi haline gelmiş olan ve hâlihazırda bu sebeple birçok araştırmacının ilgisini çekmiş olan örgütsel sinizm kavramı, sinizm kavramı ile farklı bir anlamda kendisini bulmaktadır. Sinizm daha genel bir bakışla bireyi ve toplumu etkileyen bir kavram olarak ön plana çıkarken, örgütsel sinizm örgütleri yaşamsal anlamda etkileyen ve zarar veren, örgütlerin bunun sonuçları karşısında kendilerini hazırlamaları gereken önemli bir kavram olarak görünmektedir.

1.2.2. Sinizm Türleri

1.2.2.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, bireyin doğuştan karakterine yerleşmiş olumsuz kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000: 282). Sinizme, kişilik odağından bakan araştırmacılar, sinizmi genelde insan doğası bağlamında araştırmışlar, insan doğasının olumsuz bir algısını yansıttığını, doğuştan olduğunu ve bu karakteristik yapının değişmesinin çok zor olduğunu ifade etmişlerdir (Dean vd., 1998: 345). Genellikle, çevrelerinde sosyal ilişkiler için, tatminsiz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduklarına inanmaktadırlar. Bu sebeple, adalete olan ilgilerinin ve duygularının diğer insanlara göre daha hassas olduğu vurgulanmaktadır. Bu tarz kişiler, yöneticilerinin devamlı suretle kendilerini engellediğini, gerçekte daha iyi ve verimli çalışabilecek iken, farklı nedenler ileri sürerek, çalışmadıklarını iddia ederler.

Kişilik sinizmi kişisel bir özellik olarak karşımıza çıkmakta ve örgütsel sinizmden yapı olarak ayrılmaktadır. Bu kapsamda, örgütler içinde meydana gelen sinik tutumlar, bir örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz durumların, çalışanlarda sinik tutumlar oluşturması incelenmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

1.2.2.2. Toplumsal Sinizm

Bir ülke içerisinde psikolojik ve toplumsal sözleşmeye dayalı yaşayan insanlar arasındaki bir birey, beklediği karşılıkları göremediği zaman, toplumsal sinizm durumu yaşayabilir (Pitre, 2004: 11). Toplumsal sinizmin sonuçları genelde vatandaşların ülke kurumlarına itimatsızlığı ve kendilerine verilen sözlerin tutulmadığı inancı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. (Kart, 2015: 83). Sinizme toplumsal açıdan yaklaşan araştırmacılar, toplumun vadettiği şeylerde başarısız olma durumuna karşı gelişmesinden ve ırk, cinsiyet, eğitim ve gelir durumu gibi demografik değişkenlerin de rol oynadığı bir durumdan bahsetmektedirler. Kişilik sinizmi yaklaşımına ters bir biçimde, toplumsal sinizm durumlarının nispeten daha yönetilebilir olduğu ifade edilmektedir (Dean vd., 1998: 344).

Bir ülke içerisinde üst üste meydana gelen olumsuz olaylar karşısında insanların sinik bir durum sergileme davranışı bir nevi savunma mekanizması görevi

görebilmektedir. Örneğin, yöneticiye olan güvensizlik, çalışanların birbirlerine daha sıkı kenetlenmesine neden olabilmektedir (Kart, 2015: 83). Nitekim Abraham (2000: 271), bu konu ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında, toplumsal sinizm ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur (iş doyumunu bileşeni ile birlikte). Daha somut bir ifadeyle, toplumsal sinizm yaşayan insanlar, kendilerini işlerine daha fazla adamakta ve daha gerçekçi bir durum sergilemektedirler.

1.2.2.3. İşgören (Çalışan) Sinizmi

İşgören sinizmi; bireylerin, iş örgütlerine, yöneticilerine, bir gruba veya ideolojiye karşı geliştirildiği öfke, ümitsizlik ve hayal kırıklığının yanı sıra, küçümseme ve güvensizlik ile karakterize edilen bir tutum olarak tanımlanır (Anderson, 1996: 1396). İşgören sinizminin sonuçları arasında, genellikle örgütte eşitsizlik algısının hâkim olması ve psikolojik sözleşmenin ihlal edileceği düşüncesi yer almaktadır (Kart, 2015: 83). İşgören sinizmi yapısının temeli olan bireylerin algılamalarının doğruluğu veya geçerliliğine bakılmaksızın, işgören sinizmi sonuçları itibariyle gerçektir (Cole vd., 2006: 464). Bir başka ifadeyle, hâlihazırda eşit ve adil bir yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde dahi kişilik olarak sinik tavrılar sergileyen bir çalışanın yönetsel iş ve işlemleri nasıl algıladığı önemli olandır ve çalışana göre gerçektir.

1.2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, literatürde hakkında en çok araştırma yapılan bileşenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sinizm türü, çalışanların örgütlerinde yapılmak istenen her türlü değişikliğe karşı geliştirdikleri bir tepkidir ve sinik davranışların en çok gözlemlendiği bileşenlerden birisidir.

Örgütsel değişim sinizmi, Reichers'e göre (1997: 48), değişim yönlendiricilerine yapılan olumsuz atfetmelerin yanı sıra, değişim sonucunda verilen emeklerin boşa gideceğine dair karamsar beklentilerin oluşması durumudur. Örgütsel değişim sinizmini yaşayan çalışanlar, örgütsel değişikliklerde kendilerine danışılmadığı ya da herhangi bir bilgilendirme yapılmadığı, yöneticilerin bu uygulamalarla örgütü daha fazla yaşanılmaz bir yere çevirecekleri gibi düşüncelere sahip olabilmektedirler. Örgütsel değişim sinizmi örgütlerde yenilenmenin ve gelişmenin önünde duran önemli bir değişken

olabilmektedir. Çalışanların ekonomik kaygıları, gelecek kaygısı, alışkanlıklarını terk etmek istememesi gibi muhtemel korkuları baştan hesap edilerek bu durumun önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Özellikle örgüt içerisinde zayıf bilgi akışı ve kararlara katılım sürecindeki kısıtlılıklar değişim sinizminin doğmasına neden olabilmektedir.

1.2.2.5. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, genel olarak, çalışanın örgütüne karşı yaşamış olduğu güvensiz ve olumsuz tutum durumudur (Bateman vd., 1992: 769). Mesleki sinizm, yapılan mesleğin veya işin içeriğine duyulan sinizmi anlatmaktadır. Bu sinizm türünde, mesleği icra edenler, işlerinin çok bunaltıcı olduğunu, ödüllendirici olmadığını ve bu yüzden de çabaya değmeyeceğini düşünmektedirler (Andersson, 1996: 1397). Literatürde, mesleki sinizm ile ilgili ilk araştırmalar, polisler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Daha sonraki çalışmalarda, sağlık sektörü içerisinde yer alan hemşirelere yönelik araştırmalara rastlanmıştır. Özellikle nöbet zamanları değişenlerde, istemediği bir işi yapanlarda ve etrafı çevrili bir alanda çalışanlarda sinizmin bu türü yüksek düzeyde bulunmuştur (Dean vd., 1998: 344).

1.2.3. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm, genel olarak, insan doğasında var olan, toplumsal kurumlara olan güvensizlik ve gerçekleşmemiş vaatlerden kaynaklanan hayal kırıklığı ile betimlenmektedir. 1990'lı yıllardan bugüne, psikoloji, sosyoloji ve yönetim gibi çeşitli disiplinlerde sinizm konusu ile ilgili araştırmalar artarak devam etmektedir. Sinizm'in tarihsel olarak anlamları, çeşitli araştırma bulgularıyla ortaya çıkmaktadır. Kanter ve Mirvis (1989: 10), sinizmin son yüzyılda meydana gelen değişmelere paralel olarak sosyal, politik ve ekonomik nedenlerden kaynaklandığını savunmaktadırlar. Onlara göre, toplum içerisinde yaşayan birçok insanın yüksek umutlara sahip olması ve bu umutların derin hayal kırıkları ile beslenmesi sonucu siniklik bir topluma nüfuz etmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989: 11). Toplum, hükümet ve kurumlar eski zamanlarda ortaya çıkan yüksek beklentileri karşılamada yetersiz kaldığı için, özellikle örgütlerde sinizm içten içe büyüyen bir sorun olarak varlığını her geçen gün hissettirmektedir. Bu sebeple genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramları yapı itibari ile

birbirlerinden farklılaşmaktadır. Genel sinizm, bireyin karakteristik bir özelliği olarak değerlendirilirken; örgütsel sinizmin ise, sinik tutumlu bireylerin ortaya çıkmasına neden olan örgütsel nedenlerden kaynaklandığı belirtilmektedir.

Örgütsel sinizm ile ilgili ilk çalışmaların, 1940'lı yıllarda geliştirilen "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri", Cook ve Medley (1954)'in "Sinik Düşmanlık" ölçeklerinde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Daha sonraları, özellikle polis teşkilatları ve sağlık sektörü çalışanları (özellikle hemşireler) üzerine örgütsel sinizm davranışları alanındaki araştırmalar yoğunlaşmıştır.

Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan sert eleştiriler, olumsuz duygu ve inançları ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılan birçok tanımlamaya rastlanmaktadır. En yaygın olarak kullanılan tanımda, örgütsel sinizm, "İşgörenin onu istihdam eden örgüte karşı üç boyutu içeren olumsuz bir tutumdur. Bu boyutlar;

- a. Örgütün güvenilirlikten ya da itibardan yoksun olduğuna dair inanç-beklenti,
- b. Örgüte karşı hissedilen olumsuz güçlü bir duygu,
- c. Örgüte yöneltilmiş olan ve bu inançlar ve olumsuz güçlü duygularla uyumlu aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimleridir." (Dean vd., 1998: 345) şeklinde tanımlanmıştır.

Günümüzde, birçok örgütte yaygın olarak görülen sinizm ile başa çıkabilme ve sinizmi yönetebilme stratejilerinin belirlenmesi örgütler için hayati önem taşımaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm durumlarına hangi faktörlerin de etkili olduğu ve neden yaygınlaştığı da araştırmalar içerisinde yer almaktadır. Literatürde genel olarak örgütsel sinizmin dayandığı beş tür kavramsallaştırmaya rastlanılmaktadır. Bunlar; beklenti teorisi, atfetme teorisi, tutum teorisi, sosyal değişim teorisi ve sosyal güdüleme teorisidir.

Beklenti teorisi, Vroom (1964) tarafından kavramsallaştırılmış ve çalışan davranışlarını değerlendirmek, yorumlamak veya değerlendirmek için genel bir çerçeve olarak kullanılmıştır (Ambrose ve Kulik, 1999: 235). Tutar'a (2014: 69) göre bu teori bireyin davranışının sonucunun beklentisiyle diğer bir davranışa tercih etmesini sağlayan zihinsel süreçler yaşadığını ve davranış tercihinin sonucun arzulanabilirliğine bağlı olduğunu ileri sürer. Tutum ve davranışın önemli belirleyicilerinden biri olan

çevresel faktörleri göz önüne alarak, çalışan sinizminin gelişimini ve doğasını açıklamak için kullanılmıştır. Bir çalışanın yaptığı işin ve bunun karşılığında elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur.

Hamilton'a (1980) göre atıf teorisi, örgüt içerisinde meydana gelen olayların nedenselliğini anlamak, belirli sonuçların sorumluluğunu değerlendirmek ya da olumsuz olaylara karışan çalışanların kişisel nitelikleri sebebiyle bu olaylara atıfta bulunmalarını değerlendirmekle ilgilenmektedir. Bununla birlikte, farklı bir tavır içinde davranmanın aynı sonuçla sonuçlansa bile, sorumluluğun çoğunlukla liderlik pozisyonlarındaki bireylere atfedileceği de belirtilmektedir (Lord ve Smith, 1983: 51). Bu atıflar sonucunda çalışan örgütünü suçlayan bir kişiliğe bürünmesi bu teori ile açıklanmaktadır (Eaton, 2000: 19).

Tutum teorisi, bireylerin gösterdikleri sinik davranışların totalde kişinin bireysel tutumlarına bağlı olduğunu iddia etmektedir (Olson ve Zanna, 1990: 213). Araştırmacılar tarafından tutum kuramı örgütsel sinizmin temelini oluşturduğunu ve tutumların, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları tarafından zihinde temsil edildiğini ifade etmektedirler (James, 2005: 12).

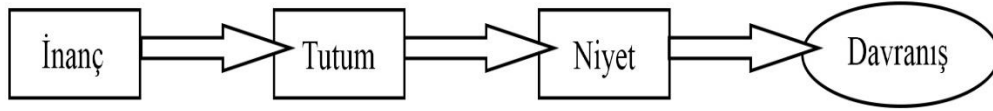
Sosyal değişim teorisine göre, bir sosyal ilişki içerisinde değişim (değiş-tokuş) yapılan fayda ve zararlar, o ilişkideki karşılıklı destek ve yatırımın göstergeleridir (Neves, 2012: 969). Teori, çalışanların birbirlerini ödüllendirme beklentisi içinde sosyal ilişkilere girdiklerini ve bunun sonucunda da cezalandırıldıklarında ilişkilerin koptuğunu iddia etmektedir. Bireyler diğer kişilerle ya da gruplarla arzuladıkları sonuçlara ulaşmak için işbirliği yaparlar (Eryeşil ve Fındık, 2011: 99).

Sosyal güdüleme teorisi, genel olarak örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz durumlar sonucu çalışanların bu konu hakkında ne tür yorumlar yaptığı ile ilgilenmektedir (Eaton, 2000: 12). Weiner (1985) tarafından ortaya atılan bu teori, sonuçları belli bir olayın ardından bunun gerekçeleri hakkında düşünüldüğünü, olayın sorumluları hakkında yargıda bulunduğumuzu ve gelecekte benzer olaylar için beklentiler geliştirdiğimizi öne sürmektedir.

1.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Tutum, deneyimler yoluyla kazanılan psikolojik bir yapıdır. Bir değerle ilgili bir kişinin eğilimli durumudur ve bireyin düşünce ve eylemini etkileyen bir olaya karşı geliştirdiği tepki olarak tanımlanmaktadır (İnceoğlu, 2010: 9). Bireylerin inanç ve tutumlarının örgütsel ilişkileri etkilediği düşünülürse, örgütsel sinizmin bir tutum olarak kavramsallaştırılması kaçınılmazdır. Çünkü çalışanlar örgütlerde yalnızca beceri ve yetenekleriyle değil, aynı zamanda inanç, değer ve tutumları ile birlikte bulunurlar. Örgüt kültürü ile çalışanların değer ve tutumlarının birbiri ile örtüşmesi ile sağlıklı bir iş ortamı oluşabilir. Aksi takdirde, sinik bireylerin oluşturduğu verimsiz bir iş ortamı başarısızlığı da beraberinde getirecektir.

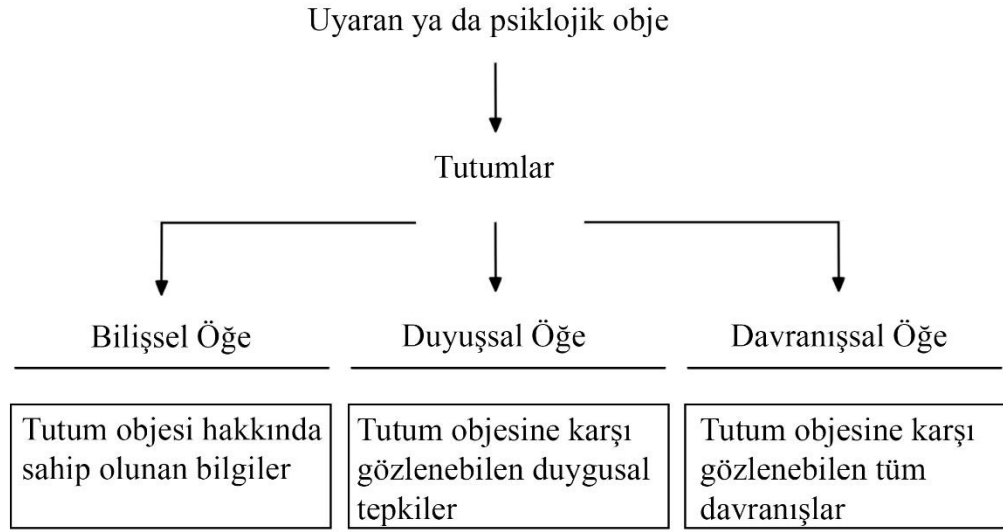
Örgütsel sinizmin boyutlarının genel olarak birbirleriyle iç tutarlılığının bulunduğu ifade edilmektedir (Dean vd., 1998: 343). Bu durum, inançla başlayan ve davranış ile sonlanan bir süreci anlatmaktadır. Tutumların oluşması için süreci oluşturan bu öğelerin birinin veya birkaçının birbirleri ile ilişkiye geçmesi gerekmektedir. Bu süreç aşağıdaki şekilde gösterilmiştir;



Kaynak: Fishbein ve Ajzen, 1975: 368

Sekil 1.2. Niyet, İnanç ve Tutum ilişkisi

Literatürde genel olarak belirtilen, tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutunun olduğudur. Bu alanda araştırma yapan araştırmacıların genelde örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile daha çok ilgilendikleri gözlenmiştir. Örgütsel sinizmin üç boyutunu kapsayan çalışmalara, James ve diğerlerinin (1998) yaptığı araştırmalarda daha çok rastlanmaktadır. Herhangi bir konu hakkında bir tutum meydana gelmesi için bu üç boyutun uyumlu bir ilişki içinde olması beklenmektedir. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi uyaran ya da psikolojik obje olarak tutumlar meydana gelmektedir.



Kaynak: Kağıtçıbaşı, 1999:105

Şekil 1.3. Tutum Öğeleri

1.2.4.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel boyutta, çalışan örgüt içerisindeki uygulamaların adalet ve dürüstlükten yoksun olduğuna ve örgütte bu durumun artık kalıcı olduğuna inanmaktadır. Sinik çalışanlar bu durumu bildiklerini düşünmekte, bir başka ifadeyle, çalışanın genellikle çevresindeki uyarıcılara ilişkin olarak yaşadığı deneyimlerden kaynağını alan bilgi birikimine dayanmaktadır (Dean vd., 1998: 344). Örgüt içerisinde meydana gelen olaylarda adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin göz ardı edildiği düşünülmektedir. Çalışanlar genellikle örgüt içerisinde yaşananların olumsuz davranışların kaynağında gizli, samimi olmayan ve aslında örgütün kendilerini aldatmasına dönük bir yönetim anlayışı içerisinde olduğunu düşünürler. Bilişsel boyut, örgütsel sinizmin en iyi anlaşılabilir kavramsallaştırmasını bize sunmaktadır (Brandes, 1997: 2).

1.2.4.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Duyuşsal (duygusal) boyut, bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizmin inanç boyutunun yanı sıra güçlü bir duygu boyutu da vardır. Çalışanlar örgütlerine olan inançları kadar duygusal bir bağla hissiyat besleyebilirler (Dean vd., 1998: 346). Bu hisler; kızgınlık, öfke, utanma, sıkılma gibi kendini gösterebilmektedir. Bu duygulara sahip çalışanlar örgütlerini düşündüklerinde

rahatsızlık, nefret ve hatta utanç hissedebilirler. Sinizm, bu olumsuz duyguların sonucu veya sebebi olabilmektedir (Abraham, 2000: 282). Sinizm, örgütlerle ilgili objektif bir yargı değildir, kişisel karakteristik davranışları da içinde barındıran güçlü duygusal tepkileri içerisinde barındırmaktadır.

1.2.4.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut, olumsuz ve sıklıkla örgütüne karşı eleştirel davranış eğilimleri ifade etmek için kullanılır. Örgütsel sinizm tutumları, örgüte karşı takınılan olumsuz davranışları kapsar ve bu davranışlardan en belirgin olanı da örgüte karşı olan olumsuz eleştirilerdir (Dean vd., 1998: 346). Örgütlerdeki sinik çalışanlar, mizahı, alaycı küçümsemeyi kendi sinik tavırlarının bir ifadesi olarak kullanabilirler. Çalışanların birbirleri ile bazı durumlar karşısında anlamlı ve alaycı bakışmaları, gülüşmeleri de olumsuz davranışlara örnek olarak verilmektedir (Brandes, 1997: 35).

1.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Literatür incelendiğinde, araştırmacılar birçok teoriksel sebeplerden kaynaklanan sinizmin, nedenlerini ve sonuçlarını keşfetmeye çalışmışlardır. Pratik olarak tüm organizasyonlar, sinik tutumlara sahip çalışanlar içerir ve örgütsel sinizme karşı örgütün verimliliği ve çalışanların etkinliğini anlama konusunda bir farkındalık önemlidir. Çalışanlar, örgütün eylemlerine karşı belirli beklentilerini geliştirir ve beklentileri yerine getirilmediğinde hayal kırıklığına uğrarlar. Kanter ve Mirvis (1989: 50), toplumun ve örgütlerin, bireylerin umutlarını yükselttiklerini, ancak hayal kırıklığı ile nihayetinde beklentilerine cevap veremediklerini ve sonuç olarak da toplum içerisinde sinik bireylerin çoğaldığını ifade etmektedir.

Araştırmalar, örgütteki mevcut kazanımların, çalışanların beklentilerini karşılama noktasında eksik kalması nedeniyle, örgütsel sinizmin gerçekleştiğini varsaymaktadır. Günümüzde birçok örgütte var olan sinizm durumu ile bir örgüt karşı karşıya kalmak istemiyor ise, çalışanları kararlara daha fazla katmalı, yöneticiler çalışanlar ile çift yönlü iletişim kurmalı ve çalışanlara saygı ve anlayış göstermelidir. Bu bağlamda, yöneticilerin bir görevi de, bu faktörleri tespit etmek ve sinizmin olumsuz etkilerini azaltmaktır.

Örgütsel sinizmin doğmasına birçok faktör neden olabilir. Günümüz iş dünyası içerisinde, çalışanların örgütleri ile münasebetlerinde, birçok değişken bu anlamda rol oynamaktadır. Son yıllarda, özellikle, daha yeni kavramlar da bu değişkenlere eklenmektedir. Literatür incelendiğinde, bu birçok faktörden en fazla önem verilen ve araştırma konusu yapılan değişkenler; psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel adalet ve kişi-rol çatışmasıdır.

1.2.5.1. Psikolojik Sözleşme İhlalleri

Psikolojik Sözleşmenin tanımları ve tanımları ilk olarak 1960'lı yıllarda, özellikle örgütsel ve davranışsal teorisyenler Chris Argyris ve Edgar Schein'in çalışmalarında ortaya çıktığı görülmektedir. Psikolojik sözleşme kısaca, bir çalışan ile bir kuruluş arasında var olan yükümlülüklerle ilişkin bir kişinin beklentileri olarak tanımlanır (Rousseau, 1995: 8). Psikolojik sözleşme ihlalinin, kişisel ve örgütsel durumlarla etkileşerek örgütsel sinizme yol açtığı düşünülmektedir. Örgütün çalışandan beklentileri, genel olarak, fazla mesai yapması, örgütüne bağlı olması, verilen her görevini layıkıyla yerine getirmesi, kısa süreli örgüte çalışmaya başlamaması vb. iken; çalışanın örgütünden beklentileri ise, yüksek ücret, eğitim olanakları, hızlı kariyer gelişimi, uzun süreli iş güvencesi ve kişisel sorunlarda destek almaktır (Johnson ve O'Leary, 2003: 630). Beklentileri karşılanmayan çalışan, örgütle arasında bulunan sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesi ile örgütüne karşı olumsuz duygulara girebilmektedir.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 628) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında psikolojik sözleşme ihlalinin, sinizm ve iş ile ilgili tutumları açıklamak için kullanmışlardır. ve araştırmalarında, psikolojik sözleşme algısı üretenler ve örgütsel sinizm algısı üretenler olmak üzere iki değişken kullanmışlardır. Örgütsel sinizmin, psikolojik sözleşmenin ihlali ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi diğer değişkenlerle ilgili tutumlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır. Araştırma sonucunda her iki değişkenin de birbirini desteklediğine dair bulgulara ulaşmışlardır.

Çalışanlar açısından sağlam bir psikolojik sözleşmenin kurulması ve yürütülmesi; kariyer ve gelişim olanaklarının bulunması, parasal ödüllerin olması, iyi bir çalışma ortamının mevcudiyeti, kişisel desteklerin verilmesi ve çalışanın özel hayatına saygı

gösterilmesi gibi faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerin eksikliği, psikolojik sözleşmenin aksamasına ya da ihlal edilmesine neden olabilir (Tutar, 2014: 345). Psikolojik sözleşme ihlalinin, engelleme ve ardından öfke duyguları yaratmakla kişiyi örgüte sinik tutum takınmaya iteceği ifade edilmektedir.

1.2.5.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm tutumlarını araştıran çalışmalarda (Colquitt vd., 2001: 428), düşük örgütsel adalet algısının örgüte yönelik negatif tepkilerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Adil olmayan örgütsel politikaların, çalışanların çıkarlarını değil de, örgütün çıkarlarını gözettiği durumlarda, çalışan, örgütüne karşı güven kaybı yaşayacak ve sinik bir çalışana dönüşecektir. Çalışan, örgütüne yaptığı katkılar sonucunda elde etmek istediği kazanımlarda herhangi bir haksızlığa uğradığını düşünürse, örgütünün adil olmama durumuna karşı öfke, kızgınlık vb. olumsuz duyguların oluşumuyla birlikte sadakat duygularını kaybedecektir.

Örgütsel adalet algısı ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkilere yönelik yapılan araştırmalarda (Berneth vd., 2007; James, 2005; Özdevecioğlu, 2003), örgütsel adalet algılarının iş tatmini, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı; adaletsizlik algılarının ise misilleme, saldırgan davranışlar ve sinik tutumları arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Pelit ve Pelit, 2014: 94).

1.2.5.3. Kişi-Rol Çatışması

Örgüt içerisinde, çalışanın üstlenmek zorunda kaldığı rol ile kişilik özelliklerinin çatışması ve çalışanın gerçek duygularını ön plana çıkarmak yerine gerçekte olmadığı gibi davranmasına yol açabilecek etmenler, örgütsel sinizm durumlarına yol açabilmektedir (Kılınç, 1988: 107). Örgütte standart olarak yaptığı işten daha fazlası ya da bir üst mevkideki çalışanın yapması gereken görevler yaptırılmaya çalışıldığı durumlarda, kişi daha fazla rol belirsizliği yaşamaktadır.

1.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel sonuçlarının yanı sıra, örgütlere maddi ve manevi açıdan büyük kayıplar yaşatabilecek sonuçları da araştırmalarda ortaya konmuştur.

Genel olarak bir örgütün içerisinde yer alan sinik çalışanların örgütlerine birçok değişken üzerinden zarar verdiği yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu değişkenlerden en önemlileri, örgütsel bağlılığın azalması, iş tatmininin azalması, çalışanın tükenmişlik sendromu yaşaması ve örgütsel vatandaşlığın azalmasıdır.

Örgütsel bağlılığın azalması, örgütte kalma isteğinin giderek kaybolması, örgütün amaç ve değerleriyle önceki gibi özdeşleşeme durumudur (Gaertner ve Nollen, 1989: 977). Literatürde yapılan birçok araştırmada, söz konusu durumların arasında çok güçlü bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir (Abraham, 2000; Brandes vd., 1999, Eaton, 2000).

İş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladığı maddi ve manevi olanaklara ilişkin algısıdır. Örgütlerde insan kaynaklarının verimli ve etkin olabilmesi için çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatmini ve duygusal bağlılıklarının sağlanması gerekmektedir. Aksi durumlarda, çalışanlar tayin, terfi, nakil, kazanımların paylaşımı gibi durumlar karşısında adaletsizlik hissettiklerinde iş tatmini bulamazlar ve işe karşı istek ve motivasyonlarını kaybederler (Tutar, 2014: 149).

Tükenmişlik, çalışanların fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm davranışı ile tükenmişlik arasında da yakın bir ilişki mevcuttur ve hatta bu kavramların anlamsal olarak da birbirine yakın olduğu iddia edilmektedir (Maslach vd., 1981). Tükenmişlik davranışının, çalışanın duyarsızlaşmasında artış, kişisel başarı duygusunda azalma ve sonuç olarak insanlarla sahici ilişkiler geliştirememesi gibi sonuçlarının olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık ise, bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapmak istemesi olarak tanımlanmaktadır. Bir örgütün en önemli sermayesinin çalışanları olduğu düşünüldüğünde, örgütüne bağlı bir çalışanın bu duygularının devam edebilmesi için önünde bulunan yönetsel engellemelerin kaldırılmasının ne kadar da hayati bir rol oynayacağı ortaya çıkmaktadır. Literatürde yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasında çok yakın ilişki bulunmuştur (Abraham, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001).

1.3. BAĞLILIK ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Küreselleşmenin etkisiyle hızla değişen iş dünyasında örgütlerin temel hedeflerinden birisi varlıklarını sürdürebilmektir. Çağdaş yönetim anlayışının hâkim olduğu bu yeni anlayışta, yönetim literatüründe kendisine oldukça geniş bir yer tutan örgütsel bağlılık kavramı, araştırmacıların farklı değişkenlerle aydınlatmaya çalıştıkları bir kavram olmuştur. Rekabet, değişim, inovasyon gibi yeni yönetim anlayışının ortaya çıkardığı kavramların örgütler için önem kazanması ve bu kavramları ilgilendiren olguların insan merkezli oluşu, insan faktörünü bir örgütün en önemli sermayesi haline getirmiştir. Bu bölümde, bağlılığın kavram olarak ne anlam ifade ettiğine değinilecek olup, devamında örgütsel bağlılığın nedenleri, sonuçları ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.3.1. Bağlılık Kavramı

Bağlılık, bir kişiyi bir veya daha fazla hedefle ilgili bir hareket yoluna bağlayan kuvvettir. Bir anlamda bir niyet türüdür. Bununla birlikte, bağlılık, bireyin zamanını ve enerjisini inandığı bir şeye verme isteği ya da bir şeyler yapmak için verilen bir söz veya kararlılık olarak da tanımlanabilir (Cohen, 2003: 12). ve bu nedenle, taahhüt, değişime dayalı motivasyon ve hedefe yönelik tutumlar göz önünde bulundurulduğunda davranışı etkileyen bir etkidir. (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301).

Bir örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütlerine bağlı olmasının istenmesi, bağlılık ile ilgili çalışmaların yapılma nedenlerinin başında gelmektedir. Zira, çalışanların örgütlerine sadık olmaları, örgüt içerisinde bulunan diğer çalışanlarla uyum içerisinde çalışmalarının örgüte faydaları önemli düzeydedir. Bu sebeple bağlılık konusu birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bir örgüte olan yüksek bağlılığın olumlu sonuçlarının yanı sıra, bağlılık eksikliğinin de çalışanların işlerine geç kalmaları, işten ayrılma niyeti, işyerinde gösterilen yetersiz iş çabaları, iş memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçları da söz konusudur. (Morrow, 1993: 21).

Doğal olarak, araştırmacılar, hem teoride hem de pratikte literatüre daha fazla katkıda bulunabilmek adına bağlılığı anlamının alternatif yolları araştırmışlardır. Bu nedenle örgüt içerisinde hem verimliliği arttırmak hem de personel devir hızını azaltmak amacıyla birçok nedensel araştırma yapılmıştır (Rousseau ve Parks, 1992;

Ryan ve Schmit, 1996; Silverthorn, 2004). Bu hususlardan ötürü, örgütsel bağlılık konusu, gün geçtikçe önemini hissettirmeye başlamış ve konu araştırmacılar tarafından yoğun bir şekilde incelenmiştir (Jain vd., 2009: 256).

1.3.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık konusu, literatürde sıkça tekrar edilen ve kabul edilen bir olgudur. Daha çok tartışılan ve araştırılan kısmı ise, örgütsel bağlılığın nasıl oluşturulacağı konusudur. Bu bölümde örgütsel bağlılığın tanımı ve özellikleri hakkında bilgi verilecektir.

Son yıllarda dünyada meydana gelen değişikliklere paralel olarak yeni kavramlar ön plana çıkmıştır. Bu yeni kavramlardan bazıları küreselleşme, rekabet, yönetim, inovasyon, yönetişim vb.'dir. Bu kavramların hepsinin ana teması insandır. Yine değişen dünya paradigmaları çerçevesinde örgütler de değişime zorlanmıştır. Yeni iş kavramları içerisinde insan figürü en önemli değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimli, verimli, örgütün amaç ve hedefleriyle uyum içerisinde çalışan, örgütüne karşı bağlılık duygusu taşıyan insan figürü, başarıya ulaşmak isteyen tüm örgütler için önem arz etmektedir. Bir örgüt yapısı içerisinde örgütüne karşı bağlılık duygusu taşıyan çalışanlar, örgütün güçlü bir yapıya kavuşması açısından önemlidir (Benson, 2007: 122).

Örgütsel bağlılık alanındaki araştırmalar, 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır (Wasti, 2005: 291). 1990'lı yıllardan itibaren ise, bu kavram, akademik araştırmaların önemli konularından birisi haline gelmiştir. Günümüzde de birçok bilim adamının bu yönde aktif çalışmaları mevcuttur. Bu konu üzerinde sıkça durulma sebeplerinin başında, kurumsal bağlılığın iş performansını yüksek düzeyde belirlemesi gelmektedir. Zira, örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların, bu bağlılık seviyelerinin, performanslarına ve verimliliklerine direkt etki ettiği şimdiye kadar yapılan çalışmalardan görülmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksek olan bir kurumun oldukça yararına olan bu durumdan çalışan da ekonomik ve ekonomik olmayan birçok fayda elde etmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın kendisine ve kurumuna dolaylı ve doğrudan birçok katkıda bulunması anlamına gelmektedir. Konunun önemli ve çok

boyutlu olması nedeniyle örgütsel bağlılık kavramı bugün dahi birçok çalışmanın ana eksenini oluşturmaktadır (Meyer, 2002: 61).

Örgütsel bağlılık bir psikolojik durum olarak tanımlanır ve organizasyon ile bir çalışanın ilişki durumunun belirleyicisidir. Bu durum çalışanın organizasyon içerisinde devam edip etmeyeceğinin kararını etkilemektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993: 542). Örgütsel bağlılığın çok boyutlu olduğu fikri konusunda araştırmacılar geniş bir konsensüs sağlamışlardır (Herscovitch, ve Topolnytsky, 2002; Blau ve Holladay, 2006; Veurink ve Fischer, 2011).

Örgütsel Bağlılığın bileşenleri üç boyuttan oluşur. Bunlar; içselleştirme, tanımlama ve uyumdur.

- İçselleştirme, çalışan ile kuruluş arasındaki değer uyumu anlamına gelir.
- Tanımlama, çalışanın örgüte üye olma isteğini ifade eder; çünkü bir tür bir sosyal kimlik gibi örgütle özdeşleşir.
- Uyum, çalışanların istenen faaliyetler için ekstra ödüller kazanmaya dayalı katılımını ifade eder (O'Reilly ve Chatman, 1986: 497).

Başka bir tanımlamada örgütsel bağlılık, “bir kişinin belirli bir organizasyonla özdeşleşmesi ve bu organizasyona katılımında istekli oluşudur.” Porter, örgütsel bağlılığın aşağıdaki üç özelliklerle tanımlanabileceğini belirtmiştir.

Söz konusu özellikler şu şekildedir:

- Kuruluşun hedef ve değerlerine inanma ve bunları kabul etme,
- Örgütü için gayret sarf etme isteği,
- Ve, örgütsel üyeliği korumak için kesin bir istek (Porter ve diğerleri, 1974: 604).

Örgütsel bağlılık, doğası gereği, çalışanın, örgüte sadakatini, örgüt için gösterdiği çabayı artırma isteğini, örgütün hedef ve değerleri ile uyumunu ve örgütle ilişkisini devam ettirme arzusunun içeren bir yapıdır (Bateman ve Strasser 1984: 95). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmekte ve genel olarak bu bağlılık örgüte sadakat ve örgüt değerlerine inanç olarak tezahür etmektedir (Çetin, 2004: 90).

1.3.3. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel bağlılık konusunda birçok çalışma olmasına rağmen, örgütsel bağlılığın kavramsal olarak ne anlama geldiği konusunda literatürde herhangi bir fikir birliğine ulaşılamamıştır. Bu tanımların büyük bir çoğunluğunda işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilmek için çaba sarf etmesi, örgütteki üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyması gibi bağlılığı ifade eden öğelere genellikle yer verilmiştir. Örgütsel bağlılık bireye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahiptir. (Bakan, 2011: 7). Bu noktadan hareketle, Mowday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olmadığını vurgulamışlardır. Çalışanların bağlılıkları üzerine yapılan araştırmalarda, çalışmalarının çoğunda, duygusal bir bağlılıkla başlayan sürecin, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile tamamlandığı sonucuna ulaşmışlardır (Doğan, 2013: 65).

Günümüze değin yapılan birçok araştırmada, araştırmacılar değişik tanımlamalar yapmışlar ve bu tanımlamalardan hiçbirinin diğerlerinden daha doğru veya daha genel anlamda kabul edilebilir olduğunun söylenemeyeceğini belirtmişlerdir (Bakan, 2011: 76). Literatürde yer alan örgütsel bağlılığa dair tanımlar şunlardır:

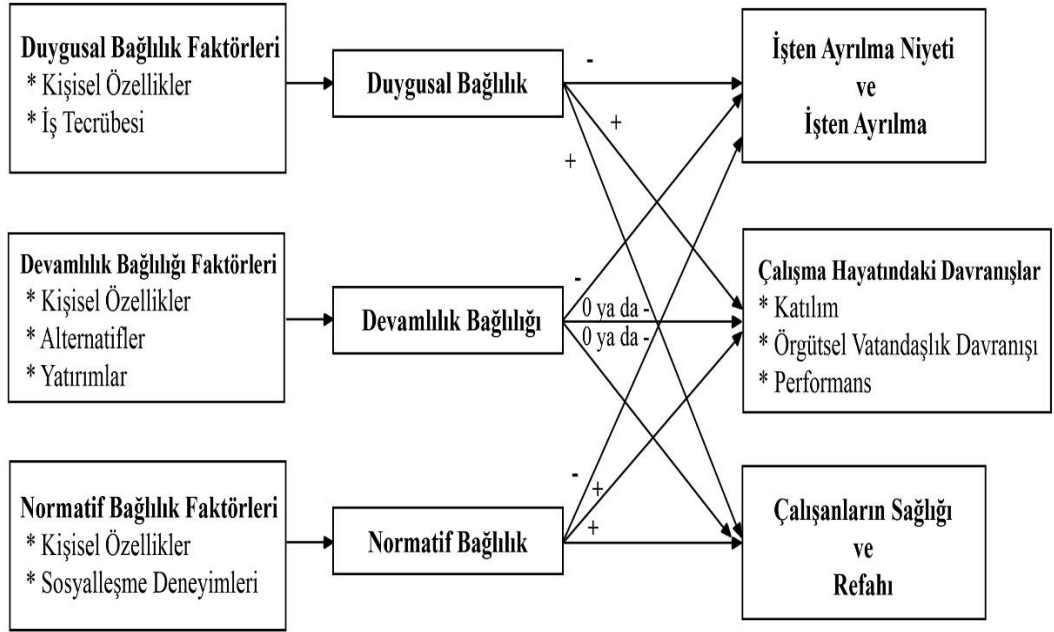
- Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan olan Grusky (1966) bağlılığı “*bireyin örgüte olan bağının gücü*” olarak tanımlamıştır (Wahn, 1998: 256).
- Örgütsel bağlılık, “*kişinin doğası ve ihtiyaçları gereği örgütünden daha fazla kişisel menfaat elde etmek istemesi ve bu menfaatleri elde etmek için örgütün davranış kalıplarına bağlı halde çalışmasıdır*” (Kanter, 1968: 500).
- Brown’a göre bağlılık, “*üyelik kavramına ilişkin bazı konuları içerir. Bunlar; çalışanın o andaki pozisyonunu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer çıktuların hangi yönde olabileceğini tahmin etme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir*” (Brown, 1969: 347).
- “*Örgütün ve çalışanın amaçlarının zaman içinde bütünleşme ve uyumlu olma süreçleridir*” (Gül, vd., 1970: 176).
- Kiesler’e göre bağlılık, “*çalışanın belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kendisini taahhüt altına almasıdır*” (Kiesler, 1971: 26).

- Örgütsel bağlılık, “*çalışanın kimliğini örgüte bağlaması veya örgütü adına bir tutum veya örgütsel uyum geliştirmesidir*” (Sheldon, 1971: 143).
- Örgütsel bağlılık, “*öncelikle bireysel-organizasyonel işlemler ve zamanla yan bahislerde veya yatırımlarda meydana gelen değişiklikler sonucunda ortaya çıkan yapısal bir fenomendir*” (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 555).
- Bir başka tanımda örgütsel bağlılık, “*çalışanla örgüt arasındaki değişim ilişkisini yansıtır ve bu ilişki daha fazla kazanım elde etmeyi hedefler*” (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 556).
- Örgütsel bağlılık, “*örgütte çalışmaya devam etme isteği, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanma unsurlarından oluşan bir bütündür*” (Dubin vd., 1975: 411).
- Örgütsel bağlılık, “*bireyin, eylemleri ile faaliyetleri ile kendi katılımını sağlayabilen inançları bağlayan bir durumdur*” (Salancık, 1977: 62).
- Wiener (1982), “*Örgütsel Bağlılığı, örgütsel amaç ve çıkarlarla örtüşecek biçimde tamamen içselleştirilmiş normatif baskıların bütününe göre hareket etme*” olarak tanımlar. Bireylerin bu davranışı sergilemelerinin nedeni bunun hak ve ahlaki bir gereklilik olduğunu düşünmelerinden ileri gelmektedir.
- Örgütsel bağlılık, “*çalışanın yaptığı işten tam olarak tatmin olmasa dahi işine devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir*” (Rusbult ve Farrel, 1983: 431).
- Örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak gören bir tanımda örgütsel bağlılık; *örgütün içindeki farklı guruplarla olan bağlılığın bir toplamı olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir* (Reichers 1985: 465).
- Örgütsel bağlılık, “*çalışanın örgütsel amaçları ve özellikleri içselleştirmesi ve örgüte adapte olmasını sağlayan örgüte yönelik hissettiği psikolojik ilgi ve bağlanmasıdır*” (O’Reilly ve Chatman, 1986: 493).
- Örgütsel bağlılık, “*örgütsel bağlılığı, bir çalışanın örgütsel hedefleri ve değerleri kabullenmesi ile bu hedeflere ve değerlere katkıda bulunması için kendisine biçilen örgütsel rolü kabul etmesinin ve içselleştirmesinin uzantısı olan bir tutum*” olarak tanımlamaktadır (DeCotiis ve Summers, 1987: 448).
- Örgütsel bağlılık, “*Çalışanın ilgi ve bağlılıklarının örgüte yönelmesidir*” (Valentine vd., 2002).

- “Bir kişinin, örgütün amaç ve değerlerine taraflı olarak bağlanması veya kişinin örgütte isteyerek kalması, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesini maddi kaygıları düşünmeksizin yapması” (Güney, 2004:185).
- Örgütsel bağlılık, “çalışanın örgütün üyesi kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancın birleşimi” diye tanımlanmıştır (Gündoğan, 2009: 5).
- En yeni olarak yapılan tanımlarından birinde ise, örgütsel bağlılık, “Çalışanın örgütü ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak algılamasının derecesidir” (Schermerhorn vd., 2010: 11) şeklinde tanımlanmıştır.

1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Unsurları

Literatür taramalarına bakıldığında, örgütsel bağlılık konusunun çok geniş bir alanı kapsadığı görülmektedir. Önceleri tek boyutlu bir kavram olduğu ileri sürülmüş olsa da, örgütsel bağlılık literatüründe önemli araştırmalar yapan Allen ve Meyer tarafından kavramın tek yönlü olmadığı ve çalışanın örgütü ile bağının yalnızca ayrılma maliyetine bağlanamayacağı ileri sürülmüştür (Meyer, 1990: 3). Bu alandaki önceki çalışmalar da, bağlılık olgusunun tek boyutlu olduğu yönünde olmasına rağmen, örgütsel bağlılık, yaygın olarak çok boyutlu bir iş tutumu olarak kabul edilmektedir (Becker, 1992: 235). Bu bağlamda yapılan araştırmalar sonucu bağlılığın 3 farklı boyuttan oluştuğuna dair güçlü bulgular göz önüne serilmiştir. Bunlar; çalışanın örgütü ile duygusal bir bağ kurduğu, örgütün amaç ve hedeflerini benimsediği duygusal bağlılık boyutu; çalışanın örgütü ile bağ kurma nedenlerinden birisi olan örgütten ayrılmanın çalışana getireceği maliyeti hesap ederek kurmuş olduğu devamlılık boyutu; ve yine çalışanın kurum sadakatini, kurumunun hedeflerini göz önünde bulundurmasının bir sonucu olan normatif bağlılığını ifade eder. Bu üç boyut, Allen ve Meyer tarafından uyarlanan bir şekil üzerinde gösterilmiştir.



Kaynak: Meyer vd., 2002: 22

Şekil 1.4. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

1.3.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bireyin kendisini karşılık beklemezsizin (en az düzeyde), örgütüne sadakatle bağlı olmasının bir ifadesidir (Meyer ve Allen, 1996: 253). Duygusal bağlılık, çalışanların organizasyonla duygusal olarak ne derece bağlı ve ilgili olduklarını gösteren önemli bir ölçüttür. Güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar, zayıf duygusal taahhüdü olanlardan daha fazla çalışır ve daha iyi performans gösterirler. Bu alanda yapılan çalışmalar, duygusal bağlılığın çalışma performans ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Ingram vd., 1989; Bycio vd., 1995; Sager ve Johnston, 1989; Vandenberghe vd., 2004; Luchak ve Gellatly, 2007).

Bir örgüt, amaç ve hedeflerini yerine getirdiğinde çalışan memnuniyeti de bu anlamda artmaktadır (Shore ve Wayne, 1993: 774). Örgütün hedeflerine katkıda bulunmada ekstra performans gösterme yüksek duygusal bağlılık belirtisidir (Ricketta, 2002: 257). Örnek olarak, evcil hayvanlarla ilgili ürün ve hizmetlerin üretildiği bir şirket çalışanı şirketin hayvanlarla olan ilgisinden dolayı şirkete duygusal olarak bağlı kalabilir (Robbins ve Judge, 2015: 77).

1.3.4.2. Devamlılık Bağlılığı

Devam bağlılığı, bireyin örgütüne karşı ihtiyaç hissetmesi veya örgütünden ayrılmasının ortaya çıkaracağı maliyeti yüklenmemesi üzerine kurgulanmıştır. Devamlılık bileşeni, çalışanların, bir kuruluştan ayrılma maliyetleri algılaması nedeniyle ne kadar taahhütte bulduklarını gösterir (Swales, 2004: 189). Birey, örgüt içerisinde bir müddet çalıştıktan sonra bazı kazanımlar elde eder. İşten ayrılma niyeti ortaya çıktığında bu kazanımlarını kaybedeceğini düşünerek bu kararını tekrar gözden geçirir. Bu maliyeti yüklenmek istemez ve örgütte kalma zorunluluğu hisseder (Yousef, 2000: 7). Günümüz iş dünyasında, birçok çalışan, iş değişikliği düşüncesi içerisinde, fakat iş değiştirme maliyetlerini göz önünde bulundurduğunda (birey kâr-zarar hesabı yaptığında) iş değiştirme düşüncesi yerini devam bağlılığına bırakmaktadır.

Bağlılığın boyutları arasında en fazla zorunluluk duygusu olan boyuttur. Bir çalışan, bir işverene iyi ücret aldığından ve işten ayrılmanın ailesine zarar vereceğini düşündüğünden bağlı olabilir.

1.3.4.3. Normatif Bağlılık

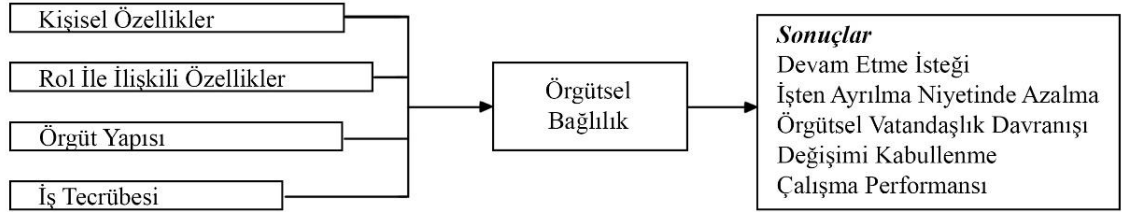
Normatif bağlılık, çalışanların organizasyonda kalma yükümlülüğü hissetme derecesini gösterir. Bireyin içsel olarak bir zorunluluk hissederek, örgütüne karşı kalma yönünde sadakat göstermesi durumunu açıklar (Swales, 2004: 192).

Bu yaklaşımda, bireyin kendi değerleri, toplum içindeki normlar vasıtası ile örgütün amaç ve hedefleri arasında uyum göstermeye çalışması sonucu bağlılık gösterir. Örgütün bireye kattığı değerlere karşılık olarak, birey kendisini örgütüne adayarak bağlanır. Örneğin, yeni bir açılıma öncülük eden bir çalışan, eğer işten ayrılırsa işvereni yüzüstü bırakacağını düşündüğü için o örgütte çalışmaya devam etmeye karar verebilir (Robbins ve Judge, 2015: 77).

1.3.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Son birkaç yıl içinde, örgütsel bağlılık, iş tutum ve davranışları çalışmada merkezi bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990: 172). Örgütsel bağlılık, genel olarak, çalışanın ve kuruluşunun, çalışanın gönüllü olarak örgütten

ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bir bağlantı olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılığının birden çok belirleyicisi olabilir. Bu durum kişiden kişiye de değişiklik gösterebilir. Literatürde örgütsel bağlılığı etkileyen nedenlerin neler olduğuna bakıldığında kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç etkenin olduğu görülmektedir.



Kaynak: Steers, 1977a: 48

Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Çıktıları

1.3.5.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık konusuyla ilgili olarak yapılan ampirik çalışmalarda hem bağlılığa etki eden faktörlere hem de bu faktörlerin sonuçlarına ilişkin literatürde çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların büyük çoğunluğu korelasyonel nitelik taşımaktadır. Bu çalışmaların çoğunda bağlılığı oluşturan değişkenler arasında genel anlamda bir konsensüs sağlanmış gibi görünse de, bağlılığın bilinmeyen yönleri, gelişimi ve ilgili psikolojik süreçler hakkında araştırmalar devam etmektedir.

Steers (1977a) çalışmasında, bu kategorilerin üçünün de çalışanın bağlılığı üzerinde önemli etkileri olduğunu ileri sürmüştür. Yine süregelen yıllarda yapılan birçok çalışmada da çeşitli kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. İncelenen kişisel özellikler, yaş, görev süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, ırk vb. kişilik faktörlerini içermektedir.

Literatürde, bağlılık ile yaş arasında bir ilişkinin varlığını gösteren birçok çalışma mevcuttur. Bir kişi, uzun yıllar örgütte çalıştığında, örgütüne bir hayli yatırım yapmış, bu sebeple örgütü ile arasında güçlü bir bağ kurmuştur. Bundaki en önemli faktör, yeni iş olanaklarının yaş ilerledikçe azalmasıdır. Genel olarak, bağlılığın hem yaş hem de görev süresi ile olumlu ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Brown, 1969; Hall vd., 1970;

Sheldon, 1971; Lee, 1971; Hrebiniak, 1974; Angle ve Perry, 1981; Morris ve Sherman, 1981). Bireyin daha önceden farklı bir yerde zor şartlar altında çalışması, mevcut işyerinin cazibesini artırabilir ve böylece psikolojik bağlanmanın artmasına neden olabilir. March ve Simon (1958), örgütte yaş ya da görev süresi artmasına bağlı olarak, kişinin alternatif istihdam olanaklarının daha sınırlı hale geldiğini ifade ederek bağlığın daha da yükseleceğini belirtmiştir.

Bununla birlikte, yaşın ve görev süresinin bağlılığa doğrudan bağıntısı olmadığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. (Hall ve Schneider, 1972; Steers, 1977a). Değişen iş olanakları sayesinde, bu konunun, bağlılığı oluşturan diğer nedenler arasında daha önemsiz kaldığı yönünde bulgular da bulunmaktadır.

Yaş ve görev süresinin aksine, eğitimin, bağlılık ile ters orantılı olduğu bulunmuştur (çoğu zaman tutarlı olmasa da) (Lee, 1971; Steers, 1977a; Steers ve Spencer, 1977; Morris ve Steers, 1980; Angle ve Perry, 1981; Morris ve Sherman, 1981). Literatürde, daha eğitilmiş kişilerin örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentilere sahip olacağından örgütün bu taleplere çoğu zaman cevap veremeyeceği ve çalışanın örgütüne karşı bağının zayıflayacağı belirtilmektedir (Shore; 1995:1 597). Daha eğitilmiş kişiler, bir mesleğe veya ticarete daha fazla bağlı olabilirler. Bu nedenle, örgütün bu üyelerin psikolojik katılımı için başarıyla rekabet etmesi daha zor hale gelecektir (Chen; 1996: 6).

Diğer araştırmalarda, cinsiyetin bağlılık ile ilişkili olduğu oldukça tutarlı bir şekilde bulunmuştur. Angle ve Perry (1981), Gould (1975), Grusky (1966) ve Hrebiniak ve Alutto (1972) tarafından yapılan çalışmalarda, grup olarak kadınların erkeklerden daha fazla bağlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir (Çakır 2001: 106). Grusky (1966), bu ilişkiyi, kadınların genellikle örgüt içindeki konumlarına erişmek için daha fazla engelin üstesinden gelmek zorunda olduğunu savunarak örgüt üyeliğini kendileri için daha önemli hale getirerek açıklamıştır.

Yine birçok çalışmada, çeşitli kişilik faktörlerinin bağlılık ile ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Yapılmış diğer çalışmalardan ayrı olarak örgütsel bağlılığın, başarı motivasyonu, yeterlilik duygusu ve diğer yüksek mertebeden ihtiyaçlarla ilişkili olduğu bulunmuştur (Koch, 1974; Rotondi, 1976; Steers, 1977a; Steers ve Spencer, 1977; Morris ve Sherman, 1981) . Bu bağlamda, güçlü bir kişisel iş ahlakına sahip bireylerin

örgütlenmeye kararlı oldukları yönünde ılımlı bir destek ortaya çıkmıştır (Hall vd., 1970; Hall ve Schneider, 1972 ; Buchanan, 1974; Goodale, 1973; Rabinowitz ve Hall, 1977; Card, 1978; Kidron, 1978). İş odaklı bir hayatı olan çalışanların aynı zamanda örgüte çok bağlı oldukları keşfedilmiştir (Dubin, Champoux ve Porter, 1975).

Özetle, farklı kişisel özelliklerin çeşitli çalışma örnekleri arasındaki birçok bağıntılı çalışmada örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, örgütlerde herhangi bir bağlılık sürecinin modelinde bireysel farklılıkların hesaba katılması gerektiğini oldukça açık bir şekilde göstermektedir.

1.3.5.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanın iş hayatı içerisinde örgütüne olan bağlılığı çeşitli nedenlerle açıklanmaktadır. Bu bağlılığın en önemli nedenlerinden birisi, çalışan ile örgütü arasında, örgütün yapısından kaynaklanan bazı etmenlerdir. Düşük statülü çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütün yapısına bağlı olan faktörlerin örgütsel bağlılığı daha çok etkilediği belirtilmektedir (İnce ve Gül; 2005: 122).

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığın ikinci grubunun, çalışanların rolleri ve iş özellikleriyle ilgili olduğu görülmektedir. Çalışanların görev çeşitliliklerinin, bağlılıklarını nasıl etkilediği hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Genel olarak bağlılığı etkileme potansiyeline sahip olan etkenler kısaca; yapılan işin kapsamı ve niteliği, örgütsel kültür, örgütsel adalet, ücret düzeyi, rol çatışması ve rol belirsizliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Northcraft ve Neale; 1990: 472).

İş kapsamı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için çok sayıda çalışma yapılmıştır. Buradaki temel hipotez, iş kapsamının genişlemesiyle veya bireyin örgüt içerisindeki kararlara daha fazla katılma, daha fazla yetki alma gibi görevleri üstlenmesiyle, çalışanların daha fazla iş yükünün altına girdiği fakat böylece bağlılığını arttırdığı yönündedir (Marsh ve Mannari; 1977: 57-75). Bu durumdaki çalışanların örgütsel bağlılık konusunda daha olumlu tepkiler verdikleri düşünülmektedir. Çeşitli çalışma örneklerinden elde edilen veriler, bu durumu desteklemektedir (Brown, 1969; Buchanan, 1974; Hall vd., 1970; Hall ve Schneider, 1972; Steers, 1977a; Steers ve Spencer, 1977; Stevens vd., 1978).

Buna ek olarak, çeşitli çalışmalar, rol çatışması ve rol belirsizliği ile ilgili kavramları bağlılık ile ilişkili olarak incelemiştir. Çalışanlar örgüt içerisinde birçok stres faktörüne maruz kalmaktadır. Bunların en başında da, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi çalışanın örgütündeki rolüne ilişkin unsurlar gelmektedir. Çalışanın üstlenmek zorunda kaldığı rol ile kişilik özelliklerinin çatışması bireyin bağlılığını etkilemektedir. (Morris ve Koch, 1979; Morris ve Sherman, 1981, Meyer, 2002).

Benzer şekilde, rol aşırı yükünün, çalışanların bağlılığı ile ters orantılı olduğunu ortaya koymuştur (Stevens vd., 1978). Dolayısıyla, rolle ilgili faktörlerin bağlılık üzerindeki etkileri bakımından ortaya çıkan portre, görevler belirsiz hale geldiğinde, çalışanı çatışmaya sokarsa veya aşırı rol stresinde bulunulursa, bağlılık üzerindeki etkiler olumsuz olma eğilimindedir.

Çalışanın örgütünden çalışması karşılığında almış olduğu ücret ve ödüller bağlılık düzeyini etkileyen unsurlar arasında sayılmıştır. Ücret ve ödüllerin bağlılığı etkileme gücü diğer çalışanlar ile arasında örgütsel bir adaletsizlik vuku bulduğunda en üst seviyeye çıkmaktadır (Pfeffer; 1995: 18).

Literatürde yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile örgütsel kültür arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuş ve örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütlerde genel olarak çalışanların da bu örgütsel iklim içerisinde aynı etkiyi gösterdikleri ortaya çıkmıştır. (Rashid vd., 2003: 716). Bu durum daha çok örgüte yeni katılımlarda gözlenmiştir. Örgütsel beklentilerin karşılanması yani çalışanı tatmin etmesi örgütsel kültürün en önemli pekiştirecidir.

Örgütsel adalet de diğer faktörler gibi bir örgütün çalışanı ile arasında bağ kurmasında etkili olan bir faktördür. Örgütsel adalet, örgüt içerisinde, kazanımların adil bir şekilde dağıtılması ve bunun örgüt içerisinde teşvik edilmesi anlamına gelir. Adil bir örgüt yapısı içerisinde, çalışanlar yöneticilerin davranışını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirirler (İşcan ve Naktiyok; 2004: 187).

Günümüzde çağdaş yönetim anlayışı daha geniş bir konsensüs ile kabul görmüş ve yönetim bağlamında çalışanların yönetimi paylaşması kısaca kararlara katılım düzeyinde artış olduğu birçok çalışmada gözlenmiştir (Steyaert ve Looy; 2010: 158). Örgütün aldığı kararlarda etkisi olduğunu düşünen çalışanın örgütüne karşı bağlı olacağı düşünülmektedir. Bu kanı, diğer faktörlerdeki gibi tek başına etki boyutu olarak sınırlı

kalabilmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, diğer etkenler ile birlikte düşünülmesi gereken bir olgudur.

Sonuçta, yaklaşık 25 değişkenin bir şekilde örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu değişkenler, kökenlerini, bireysel üyelerin kişisel özelliklerini, işyerinin rolle ilgili özelliklerini, organizasyonun yapısal yönlerini ve çalışanların karşılaştığı çeşitli iş deneyimleri dâhil olmak üzere örgütsel yaşamın çeşitli yönlerini izlemektedir.

Bu bulguların çoğunda açıkça eksik olan şey, örgütsel bağlılığın dinamikleri için bir açıklama yapmaktır. Diğer bir ifadeyle, tanımlanan faktörlerin, çalışanların örgüte karşı duygusal tepkileri etkilemek için nasıl etkileşime girdiği süreçler hakkında çok az şey bilinmektedir.

1.3.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Alternatif iş bulma olanaklarının mevcut olmasının, bireyin örgütüne karşı olan bağlılığını etkileyen önemli bir unsur olduğu, literatürde yer alan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Benkoff, 1997). Bireyin alternatif bir iş imkânının olması, yaptığı işten veya çalışma ortamından kopma yaşayabilecek ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilecektir. Bu durum literatürde devamlılık bağlılığı içerisinde değerlendirilmektedir (Allen ve Mayer, 1990; Allen ve Mayer, 1997). Ancak alternatif iş bulma imkânı olmayan ve mevcut işyerinden hoşnut olmayan birey, çalıştığı işyerinde gönüllü ve istekli olmayacak ve örgütü ile kimlik bütünleşmesi sağlayamayacaktır.

Profesyonellik ile örgütsel bağlılık arasında bağ olduğu bazı araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Profesyonel olan örgütler ile olmayan örgütleri araştıran Wallace, bazı meslek guruplarını diğerleriyle kıyaslamış ve bazı yargılara ulaşmıştır. Wallace, aşırı uzmanlaşmadan dolayı bireylerin daha dar bir alanda faaliyette bulunmaya başladıkları, daha az sorumluluk aldıkları ve sınırlı türden görevleri yerine getirmeye yöneldiklerinden ötürü, aşırı uzmanlaşmanın örgütsel ve mesleki bağlılığı zayıflatıcı bir etki yaratacağını savunduğunu belirtmiştir (Wallace, 1995).

İşsizlik olgusu da yine örgütsel bağlılığı etkileyen bir başka neden olarak görülmektedir. İşsizlik oranı bir ülkede fazla ise, mevcut bir işyerinde çalışan birey

kendini örgütüne karşı daha fazla adayacaktır. İşten ayrılma maliyeti ve yeni bir iş bulamama endişesi, istenilen boyutta olmasa da örgütsel bağlılık ile sonuçlanacaktır. Ancak memnun olmadığı halde örgüt üyeliğini bir zorunluluk olarak devam ettiren çalışan, gönüllü olarak ekstra çaba sarf etmez veya örgütle kimlik bütünleşmesi sağlayamaz (Benkhoff, 1997: 119).

1.3.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, hem sebepleri hem de sonuçları itibari ile çalışanları ve örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Bir çalışanın örgütüne bağlı ve sadakatli olması örgütsel başarının en önemli anahtarıdır (Dick vd., 2001: 112). Örgütler, çalışanlarını kurumlarına bağlamak ve üst seviyede bir performans almak istiyorlarsa çalışan motivasyonun en üst düzeyde tutmak zorundadır. Zira, örgütsel bağlılık, çalışan performansını etkileyen önemli bir değişkendir (Chang, 2006: 370). Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış üzerinde birçok alanda önemli etkilere sahiptir. Bunlardan bazıları; stres, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması, düzenli olarak işini aksatma (devamsızlık), iş tatmini, verimlilik, motivasyon vb.'dir.

Stres oluşumunda birçok faktör rol oynayabilir. Stres oluşumu, örgütsel bağlılığı negatif anlamda etkileyen bir unsurdur. Güdülenmenin kaybolması, devamsızlık, işten soğuma, işten ayrılma isteği v.b. nedenlere yol açabilecek bir değişkendir (Pehlivan, 2010: 78). Örgütsel bağlılık ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda genellikle negatif bir ilişki bulunmuştur (Begley ve Czajka, 1993; Ostroff, 1992). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların stresin olumsuz etkilerinden daha az etkilendiği sonuçları da literatürde yazılmıştır (Mowday, 1982). Örgütsel bağlılığın yüksek olması, çalışanda ait olma ve güven duygularını geliştirmekte ve bireyin stresin olumsuz yanlarından daha az etkilenmesine yol açmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve performans arasında literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu iddia edenler olduğu gibi (Chonko, 1986; Meyer vd., 1989), negatif bir ilişkinin olduğunu (örgütsel sorunlardan daha kolay etkilenme nedeniyle) araştırma sonuçlarında ulaşanlar da mevcuttur (Ganster ve Dwyer, 1995; DeCotiis ve Summers, 1977). Örgütsel bağlılığı

yüksek olan bireylerin performanslarının güçlü ya da zayıf olması örgütü de etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir değişken olması sebebiyle örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişki birçok araştırma yapılmasına rağmen halen daha tam olarak netleştirilmemiştir (Suliman ve Iles, 2000: 424).

Örgütsel bağlılığın önemli sonuçlarından biri de çalışanın iş programı gereğince işinin başında olmaması veya işinde düzenli devam etmemesi diye adlandırılabilir “devamsızlık” kavramıdır (Price ve Muller, 1986: 151). Bu durum, bir örgüt içerisinde, örgütün rutin olarak devam etmesi gereken işlerinin aksamasına neden olmaktadır. Bu da örgüte zaman ve maliyet olarak geri dönmektedir. Bu sebeple, araştırmacılar, her iki değişkenin birbirini ne derece etkilediği konusunda çeşitli araştırmalar yapmışlardır ve halen daha önemli araştırmalar yürütülmektedir. Literatüre bakıldığında, şimdiye kadar yapılan çalışmaların genelinde örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu gözlenmektedir (Rowden, 2000; Bennet ve Durkin, 2000; Jerginan vd., 2002). Buna karşın bazı araştırmalarda herhangi bir korelasyonel ilişki bulunamazken (Angle ve Perry, 1981), bazı araştırmalarda ise (Blau, 1986) yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların devamsızlık davranışında bulunmalarının bir alışkanlıktan kaynaklandığını ileri sürmüştür.

Yine örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde ve ilgili sonuçlara bakıldığında, iş gücü devir oranı -herhangi bir nedenden ötürü örgüt kadrosundan ayrılma- diye tanımlanan, bir kavram ile karşılaşılmaktadır. Bir personelin örgüt içerisinde yetişmesi, örgütün ona yapmış olduğu yatırımlar sonucunda çalışanın acemilik dönemini atlatacak belki de en çok verim ile çalışacağı bir anda iş yerinden ayrılmak istemesi, hiçbir örgütün istemeyeceği bir durumdur. Günümüzde, örgütler, bu durumu en aza indirebilmek adına birçok çaba göstermektedirler. Bir örgüt için en önemli sermaye, hiç kuşkusuz ki insandır. Bu sebeple araştırmacılar da, bu konu üzerinde sıkça durmuşlar ve durmaya da devam etmektedirler. Genel olarak, çıkan sonuçlar incelendiğinde, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı gözlenmiştir (Addae vd., 2008; Çakar ve Ceylan, 2005; Jaramillo vd., 2005). Ancak örgütsel bağlılığın tek bir değişkenle açıklanamayacak oluşu, konunun diğer değişkenlerle beraber değerlendirilerek bir sonuca varılmasının daha doğru olacağı konusunda araştırmacılar hemfikirdir.

1.3.7. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel bağlılık kavramının, literatürde uzun yıllardır üzerinde çalışılan bir konu olması ve üzerinde tam olarak ittifak kurulamamış olması, birçok kavramla karıştırılmasına neden olmaktadır. Genel olarak, literatür içerisinde yer alan ve örgütsel bağlılık ile benzer niteliği taşıyan kavramlar şöyledir.

1.3.7.1. Mesleki Bağlılık

Günümüzde çalışanların daha eğitilmiş olmaları ve farklı iş fırsatları bulabilmeleri nedeniyle mesleki bağlılık kavramının örgütler için önemi artmıştır (Morrow, 1993: 8). Mesleğe bağlılık, “*çalışanın mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi kendisine verilen rolü en iyi şekilde yerine getirmek için sahip olduğu güdünün gücüdür*” şeklinde tanımlanmaktadır (Blau, 1985: 277). Bir başka ifadeyle, mesleğe bağlılık, çalışanın kendi alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar neticesinde mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Kısaca, bir insanın mesleğinin yaşamında önemli bir yer tutması durumunu algılaması olarak tanımlanabilir.

Bir örgüt içerisinde çalışanlar konumlarına göre farklı mesleki bağlılık gösterebilir. Mesleğe bağlılık davranışı için literatür incelendiğinde farklı bulgular ile karşılaşmaktadır. Bir kısım araştırmacıya göre örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur (Sheldon, 1971; Wallace, 1995). Bu görüşe sahip olan araştırmacılar mesleğe ve örgüte bağlılığı doğuran norm ve değerlerin birbirlerinden ayrı ve uyumsuzluk içerisinde olduğu ve bundan dolayı da örneğin, mesleğe bağlılığı yüksek olan bireylerin örgüte bağlılıklarının düşük düzeyde olabileceğini ifade etmişlerdir. Yani mesleki bağlılıkları daha baskındır. Ters bulgular ile karşılaşan araştırmacılar ise, örgütsel ve mesleki bağlılığın mutlaka uyumsuzluk içerisinde olacağı yönündeki düşüncenin aksine, çalışanın aynı anda hem mesleğine hem de örgütüne bağlılığının yüksek olabileceğini ifade etmişlerdir. (Leonard ve Leonard, 1999; Balay, 2000; Özdevecioğlu., Aktaş, 2007; Lee vd., 2000).

1.3.7.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Örgüt içerisinde çalışanların birbirleri ile özdeşleşmesi ve çalışanların birbirlerine bağlılık duygusu hissetmesi olarak açıklanmaktadır. Bireyler, örgütün kendisine, yöneticilerine veya çalışma arkadaşlarına farklı düzeylerde bağlılık duyabilmektedirler (Gümüş ve Sezgin, 2012: 85). Daha önceden işyerinde çalışmaya başlayanlar yeni giren üyelere örgüt kültürü hakkında bilgiler verirler. Literatürde, çalışma arkadaşlarının birbirlerine olan desteğinin ve dayanışmasının, çalışanların mesleki ve örgütsel bağlılığı üzerinde oldukça olumlu etkiler bıraktığı ifade edilmektedir (Wallace, 1995: 832). Kişilerin iş ile ilgili sorunlarının çözümünde, çalışma arkadaşlarına olan bağlılıklarının olumlu yönde katkıları bulunmaktadır (Tsui vd. 1992: 554).

1.3.7.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işi ile ilgili bir değerlendirme yapması ve bundan tatmin olup olmamasıdır (Glisson ve Durick, 1988: 64). Kavram, örgütsel bağlılık ile çok yakın anlamlıdır. Yine de de bir ayırım yapacak olursak, iş tatmini, iş şartlarına göre çalışanın gösterdiği tutum iken, örgütsel bağlılık ise, çalışanın örgütün bütününe olan tutumunu ifade eder. İş tatmini kısa zaman dilimi içerisinde alınan haz olduğu için, çalışanın örgütsel bağlılığını gözden geçirmesi için sebep oluşturmayabilir. Bağlılık, tüm örgütsel faktörleri kapsayacak bir şekilde örgüte bağlanmayı ifade ederken, tatmin ise, çalışanın görevlerini yerine getirdiğinde aldığı haz ya da duygusal tepkidir ve her zaman kalıcı duyguları ifade etmeyebilir (Gümüş ve Sezgin, 2012: 86). Genel olarak literatüre bakıldığında ise, bağlılığın iş tatminini doğrudan etkilediği görülmüştür (Çekmecelioğlu, 2006, Jaramillo vd., 2005; Lok ve Crawford, 2004). Dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha yüksek iş tatmini gösterirler (Vanderberg ve Lance, 1992: 155).

1.3.7.4. İtaat

Genel olarak değerlendirildiğinde, itaat kavramı, bağlılık kapsamının içerisinde değerlendirilmektedir. Literatürde genellikle bağlılığa bağlı bir kavram olarak görülmektedir. İtaat etme güdüsünün beraberinde bağlılığı oluşturduğu ifade edilmektedir (Varoğlu, 1993: 29). Birisinin olmamasının diğerinin de eksikliğine yol

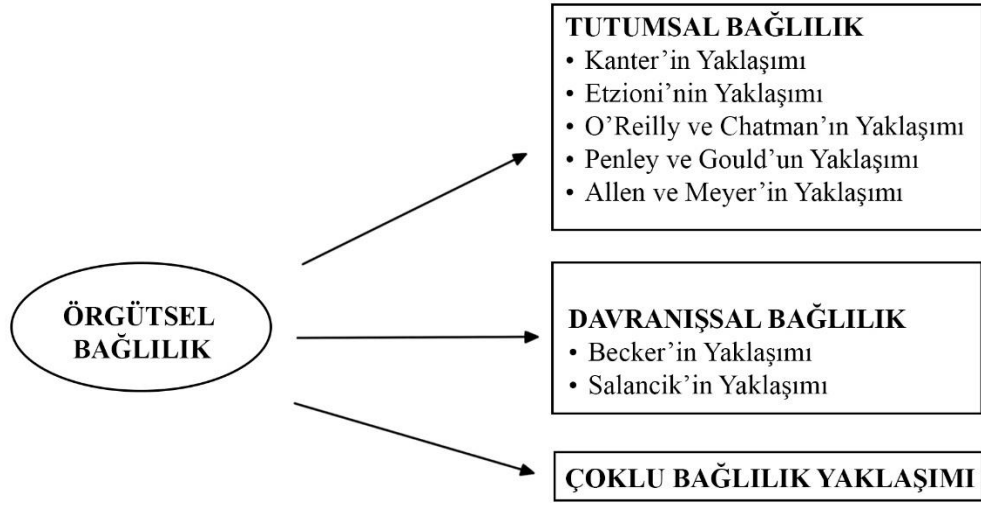
açması bakımından birbiri ile yakın değerlendirilmiştir. Bağlılık olmadan itaat, örgütün amaç ve hedeflerine uyuşmayacak davranışlar sergilemeye neden olabilmektedir. Çalışanlar genellikle yaptırım korkusu ile itaat gösterirler (Çöl, 2004: 5). İtaatte en ufak şüpheye yer yoktur, fakat bağlılık daha çok içsel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık ve itaat birbirlerini tamamlayıcı nitelikte kavramlardır (Gal, 1983: 278).

1.3.7.5. Sadakat

Sadakat kavramı da yine örgütsel bağlılık kavramı ile yakın anlama gelmektedir. Sadakat ve bağlılık olmadan örgüt üyeliğinin devam etmesi düşünülemez. Bu yönüyle örgütsel bağlılığa nazaran daha dar bir kavram olarak görülebilir. Örgütsel bağlılık, iş başarılarına dayalıdır; sadakat ise, daha çok kültürel değerlere dayanmaktadır (Roehling vd., 2000: 311). Sadakat, örgütsel bağlılığın bir boyutunu oluşturan örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi ile ilgili bir kavramdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 10). Sadakat, kişisel kazanımlar elde etmekten ziyade, örgüt çıkarlarını gözetken ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışları şeklinde tanımlanır (Kang vd., 2004: 4). Devam bağlılığı ile ilişkilendirilir ise, çalışanın kariyer ve gelecek beklentileri gibi pragmatist istekleri dolayısıyla örgütüne yatırımlarda bulunması ve dolayısıyla örgütüne sadakitle bağlılık duyması literatürde yer alan araştırmalarda gözlenmiştir.

1.3.8. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında da yine çok farklı görüşler bulunmasına rağmen literatürde üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bunlar sırasıyla; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır. Örgütsel davranışçılar, tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday ve diğ., 1982:468). Genel olarak aşağıda belirtmeye çalışılacak olan bu sınıflandırmaları aşağıdaki gibi bir tabloyla özetlemek de mümkündür.



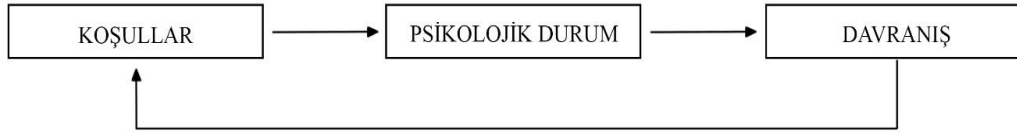
Kaynak: İnce ve Gül, 2005: 122.

Şekil 1.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

1.3.8.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum, bireyin çevresindeki herhangi bir konuya (canlı ya da cansız) karşı sahip olduğu bir tepki ön eğilimini ifade etmektedir (Tekarslan ve Kılınc, 2000: 197). Tutumlar, insanlara, nesnelere, olaylara ya da faaliyetlere yönelik olarak kişilerin sürekli temayüllerini göstermektedir (Ceylan, 1998: 72). Tutumlar sayesinde bireyler çevreye daha kolay uyum sağlayabilir ve tutumlar bireyin bir sonraki davranışı için yönlendirici olabilmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1996: 197). Tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Bilişsel öge; bireyin bilgi sınırları içindeki bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançlarını belirtir. Duygusal öge; tutum nesnesiyle tutumun bireyde oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Davranışsal öge ise, bireyin belli bir uyarıcı sınıfındaki tutum konusuna karşı eğilimini yansıtır. (Can, 1997: 51). Tutumsal bağlılık yaklaşımları, bireyin kendi amaç ve değerlerini örgütün değerleriyle uyumlaştırması üzerinde önemle durması nedeniyle duygusal bir nitelik taşımaktadır. Duygusal niteliğinin yanı sıra da rasyonel ve ahlaki boyutları üzerinde de durmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 91)

Tutumsal bağlılığın oluşumu şekil 1.7. 'deki gibi açıklanabilir;



Kaynak: Meyer ve Allen,1991: 68.

Sekil 1.7. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

1.3.8.1.1. Kanter'in Sınıflandırması

Bağlılığı, örgütsel ihtiyaçlar ve bireysel deneyimin kesişiminde ortaya çıkan bir faktör olarak tanımlayan Kanter (1968), bağlılığın, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmalarını, bireysel beklenti ve amaçlarına ulaşabilmek için de örgüt içerisindeki sosyal oluşumlar ile kişiliğini bütünleştirmesi olarak ifade etmektedir. (Bakan, 2011: 82). Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak gerçekleştirebilirler (Kanter, 1968: 500).

Kanter yaklaşımına göre birey, örgütsel amaç ve kurallar ile uyumlu olarak, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak örgüte bağlılığı gerçekleştirebilir (Çakınberk vd., 2011: 101).

Kanter, örgütün çalışanlara dikte ettiği taleplerin, devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı gibi farklılık arz eden bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. (Gümüş ve Sezgin, 2012: 92).

Devam bağlılığı, kişinin örgütte kalmasını veya örgütten ayrılmasını kendisine getireceği kâr-zarar hesabına bağlı olarak devam ettirmesidir. Çalışan, kendi içerisinde değerlendirmesi yapacak ve örgütten ayrılmaya ya da devam etmeye karar verecektir (Kanter, 1968: 504).

Kenetlenme bağlılığı, bir kişinin bir gruba ve gruptaki kişi ve ilişkilere bağlılığıdır (Gül, 2002: 42). Örgütler çalışanlarının birbirleriyle daha iyi iletişim kurabilmeleri amacıyla çeşitli faaliyetler yürütürler. Örgüte yeni katılan çalışanın bir oryantasyona tabi tutulması ve bu katılımın diğer çalışanlara duyurulması, çalışanların standart

kıyafetler kullanması, kuruma aidiyet hissi kazandıran rozetler veya semboller gibi faaliyetlerle kenetlenme bağlılığını arttırmak hedeflenebilir (Kanter, 1968: 501).

Kontrol bağlılığı, çalışanın örgütün ve yöneticilerinin normlarına bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığı geliştiren birey, örgütün kendisinden beklediği davranışları kendi değerlerine uyması nedeniyle örgüte bağlılık duyar ve otoriteye itaat etmenin gerekli olduğunu düşünür (Gümüş ve Sezgin, 2012: 93). Kanter'e göre üç bağlılık türü birbiri ile ilişkilidir ve bağlılığın artması amacıyla örgütler bu üç türü dengelemek zorundadır (Cihangiroğlu, 2009: 23).

1.3.8.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık konusundaki literatürde ilk sınıflandırmalardan birisi Etzioni'ye aittir. Etzioni'ye göre örgütün çalışanlar üzerindeki tahakkümünün, çalışanın örgütüne hissettiği yakınlıktan kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütün üyelere yaklaşmaları açısından örgütsel bağlılığı üç başlıkta ele almıştır (Etzioni, 1975; aktaran Balay, 2000: 15-16). Bunlar;

- *Ahlaki açıdan yaklaşma*: örgütün amaç, norm ve değerlerinin içselleştirilmeyle otorite ile özdeşleşme eğiliminde olacaklarını söyler (Varoğlu, 1993: 3). Üye örgütteki işini ve amacını değerli bulmakta ve işine çok değer verdiği için bağlılığı da artmaktadır (Schein, 1978: 65-67).
- *Çıkara dayalı yaklaşma*: üyelerin örgüte bağlılıklarının temelinde güdülerini karşılayacak bir ödül aramaktadırlar (Balay,2000: 16). Kanter'in devama yönelik bağlılık türüne benzeyen bu bağlılık türünde hesaba dayalı bir alış veriş söz konusu olmaktadır(Varoğlu, 1993: 6).
- *Yabancılaştırıcı yaklaşma*: çalışanın örgütüne karşı bağlılığını yitirmesi ile sonuçlanan bu bağlılık türünde çalışan psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini zorunlu hissettiğinden devam ettirmektedir (Balay, 2000: 16).

1.3.8.1.3. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-497). Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutu vardır.

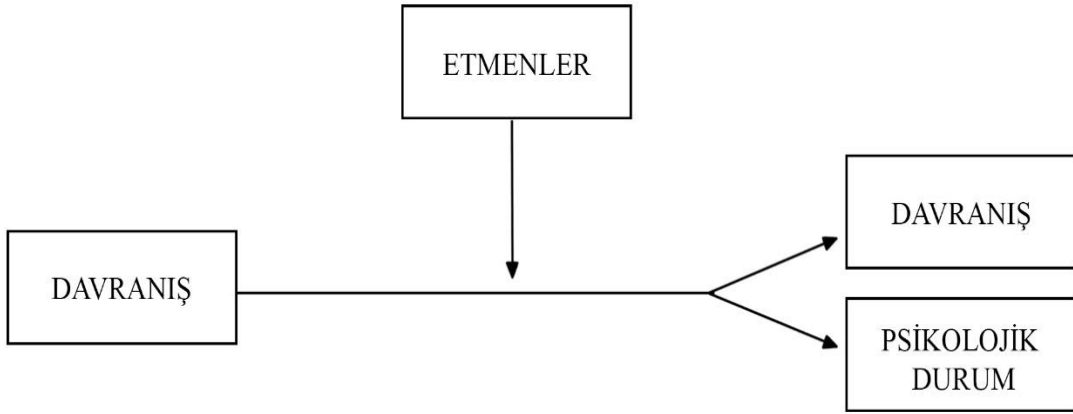
- Uyum boyutunda üyeler, gerçekten bağlı oldukları için ve inandıkları için değil, örgütlerine bağlılık göstermelerindeki temel amaçları belli ödülleri elde etmek ve cezalandırılmama isteğidir (Handy, 1993: 143).
- Özdeşleşme boyutunda üyeler, grubun diğer üyeleri ile sağlıklı ilişkiler kurarlar ve örgütte devam etme isteği içerisine girerler (O'Reilly, 1996: 374).
- İçselleştirme boyutu ise, tamamen kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmakta, üyenin örgütü benimsemesi ile oluşmaktadır (Balay,2000: 18).

1.3.8.1.4. Allen ve Meyer Sınıflandırması

Tutumsal bağlılık ile ilgili olarak literatürdeki en önemli araştırmalardan birisini kaleme alan Allen ve Meyer'e göre, bağlılığın kavramsallaştırılmasında üç ayrı psikolojik durum söz konusudur. Bunlar duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Meyer, 2002: 23). Bu konu örgütsel bağlılığın unsurları bölümünde detaylı ele alınmıştır.

1.3.8.2. Davranışsal Bağlılık

Özellikle sosyal psikologların üzerinde durduğu davranışsal bağlılık yaklaşımına göre, çalışanlar geçmişte yaşadıkları tecrübelerinin bir sonucu olarak örgütte devam etmek isterler. Davranışsal bağlılık yaklaşımında, örgütün birey üzerinde bıraktığı etkiden sonuç çıkarımı yapılmaz. Bizatihi birey, örgüt içerisinde kalabilmek için davranışlarını kontrol altında tutar ve kötü bir sonuç yaşamamak için bu yönde davranış sergileyerek örgüt içerisinde çalışma ihtiyacı hisseder. Özetle kişi örgütü ile karşılıklı çıkar ilişkisi kurarak örgüt içinde kalmak için istekli olmaktadır. Davranışların tekrarı ile tutumlar beslenir. Bu süreç aşağıdaki tablodaki gibi özetlenebilir;



Kaynak: Meyer ve Allen 1991: 74.

Sekil 1.8. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılığın sınıflandırmalarında Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması ve Salancik'in Sınıflandırması ön plana çıkmaktadır.

1.3.8.2.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

Becker'in (1960) geliştirmiş olduğu Yan Bahis kuramına göre, birey çalıştığı kurum ile bağlılığını, elde edeceği imkânlar üzerinden ya da kaybedeceği kazanımlar üzerinden hesap ederek kurar. Bu bağlamda, bir bakıma, kurumu ile kendi arasında bir bahis oynar. Yani çalıştığı kurumdan elde ettiği kazanımlarını işten ayrıldıktan sonra başka bir kurumda çalışınca herhangi bir işe yaramayacağını bilir. Bu bakımdan örgüt içerisindeki davranışlarını kontrol altında tutmak zorunda kendisini hisseder ve tutarlı davranışlar sergiler. Becker, örgüt içerisinde çalışan bireyin bu davranışını yan bahis ile açıklamaktadır. Çalışan harcadığı emeğe, zamana ve aldığı ek ücretler için bahse girmiş hisseder. Bu kazanımlarını kaybetmemek için aynı davranışlarını örgüt içerisinde tekrarlamak ve devam ettirmek zorundadır (Becker, 1960: 36).

1.3.8.2.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik'in bu yaklaşımında, çalışanın tutumları ile davranışları arasında kararsız kalması sonucunda, örgüte bağlılık ihtiyacından dolayı bunu davranış lehine kullanarak örgütüne bağlılık hissini artırma kararı aldığını aktarır (Mowday vd, 1982: 26). Örneğin, iletişim kurmakta zorlanan veya bundan hoşlanmayan birisinin iletişim

yeteneklerinin kullanılması gereken bir işyerinde çalıştığında önceki tutumuyla yapması gereken davranış arasında tutarsızlık oluşmaya başlayabilir. Bu durumda kişi, örgüt içerisinde çalışma isteğinden dolayı bağlılığını arttırmak isteyecek ve iletişim kurmak istememe tutumunu değiştirerek iletişim yeteneklerini kullanmaya başlayacaktır. Kısaca davranış tutumları arasında bir denge kurma yoluna gidecektir. Aksi halde kişi kurum içerisinde gerilim yaşayacaktır.

1.3.8.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığa yönelik ilk yıllarda yapılan çalışmalarda bağlılık psikolojik boyutu ile ele alınmış fakat ilerleyen yıllarda örgütsel bağlılığın farklı etmenlerden etkilenen çok boyutlu bir yapısının olduğu görüşü yaygınlık kazanmıştır (Wasti, 2005; Meyer vd., 2002; Suliman ve Iles, 2000; Penley ve Gould, 1988). Çok boyutlu yaklaşım, bireyin örgütüne karşı bağlılığının sebeplerinin çok çeşitli olduğunu ve bu durumun kişiden kişiye değişebileceğini öngörmektedir. Bu yaklaşım, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı, çalışanların örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Çalışan, örgütüne farklı nedenlerle bağlılık duyabilir ve bu bağlılığın sonuçları da birbirinden farklı olabilir. (Reichers; 1985: 470). Bu sebeple, örgütler, iş politikalarını kurgularken hangi faktörün çalışan üzerinde daha olumlu sonuçlar doğurduğuna bakması büyük önem taşımaktadır.

1.4. ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL SİNİZM ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Bu bölümde örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkileri hakkında ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar bağlamında birbirleri ile bağlantılarına odaklanacaktır. Genel anlamda literatürde bu değişkenlerin birbirleri ile nasıl bağlantı kurulduğuna bakılacaktır.

1.4.1. Örgütsel Adalet Değişkenleri ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel adalet, yıllardan beri insan kaynakları yönetimi ve endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanlarında araştırmacılar, yöneticiler ve bilim adamları için büyük ilgi ve dikkat çeken konulardan biri olmuştur. İnsanların örgütlerinde adaleti nasıl algıladıklarını açıklamaya çalışmaktadır. Araştırmacılar, örgüt içi politikaların ve prosedürlerin adil ve tarafsızlığını göz önüne alsalar bile (örneğin, yöneticilerin örgütsel düzeyde tatil planlaması veya ücret ve emeklilik yapısı öncelikleri belirleme gibi), adaletin algılanışı ve işteki adaletsizlik algısı her zaman çalışan üzerinde oluşabilmektedir. Uygulayıcılar ve araştırmacılar bu sebeple örgütsel adalet konusunu çalışmalarında önemli bir merkez olarak görmüştür (Cooper ve Robertson, 1997). Örgütsel adalet algısının yönetilmesi, örgütün ve çalışanın genelinde faydalı olabilecek potansiyeller barındırmaktadır.

"Örgütsel adalet" terimi 1964'te Wendell French tarafından betimlemesinde, çalışan bireyler arasında ortaya çıkan farklı işlem türlerini araştırmıştır. Adalet araştırmaları, özellikle, kimin neyi aldığı (dağıtımçı adalet), örgüt içerisindeki iş ve işlemlerin usule uygun olması (işlemsel adalet) ve yönetsel davranışların nasıl sunulduğu (etkileşimsel adalet) birlikte ele alınması ile ilgilidir. Bununla birlikte, bir işlemin "adil" olduğunu söylemek, belirli uygun veya etik davranış standartlarıyla tutarlı olduğu anlamına gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Cropanzano vd., 2002).

Adalet çok boyutlu ve karmaşık bir fenomen olarak kabul edilir (Colquitt, 2001). Aslında, adalet algısı, örneğin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm, güven ve performans gibi önemli davranışsal ve tutumsal sonuçlara sahiptir. Örgütsel adalet hakkındaki son çalışmada adaletin algılanışı odak noktası olarak görülmüş ve çalışmalar da genelde bu doğrultuda yapılmıştır (Colquitt, 2004; Colquitt vd., 2005). Literatürde, çalışanların bu alandaki örgüte yönelik davranışlarını teşvik etmeye yol açan adalet algılarının önemine vurgu yapılmaktadır (Rodell ve Colquitt, 2009). Örgütsel adalet algısı, çalışanların mesleklerine ilişkin memnuniyeti ve örgütlenmeye olan bağlılıkları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Price and Muller, 1986).

Öte yandan, uygulayıcılar ve araştırmacılar, yıllar geçtikçe sadık bir işçinin verimli bir çalışan olmasının muhtemel olduğuna inanıyorlardı. Bu nedenle, daha bağlı

ve sadık çalışanlara sahip firmaların daha üretken olması ve daha karlı olması mümkündür. Bununla birlikte, bu tür ilişkilerin araştırılması, örgütsel bağlılığın düzeyi bir örgütün performansının arkasındaki itici güç olması gerekçesiyle, örgütsel bağlılığın ilk araştırılan dönemlerdeki vurgusuna kıyasla daha önemli görünmektedir. Örgütsel adalet algısı, çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemekte olduğu bilindiğinden, çalışanların diğer ekip üyeleriyle olan ilişkilerinin ekipteki ve işteki davranış ve tutumlarını nasıl etkilediğini anlamak her zamankinden daha kritik önem taşımaktadır. Bu soru adalet teorisinin yükselişiyle ve deontolojik adalet modeliyle (adaletin her ne olursa olsun önemli ve üstün tutulması gerekliliği) özellikle ilgilidir ve adaletin tüm bireyler için önem taşıdığını ve adalet değerlerine, ahlaki olgunluğa ve adalete olan hassasiyete yakından bağlı olabileceğini öne sürmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998).

Literatür genelinde yapılan araştırmalarda örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık tutumları arasında güçlü bir ilişkinin varlığını göstermiştir. (McFarlin & Sweeney, 1992; Leow & Khong, 2009). Colquitt vd.'nin (2001) örgütsel adalet algısının alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve diğer yönetsel sorunlar üzerindeki etkilerini araştırmak için literatürdeki 183 çalışmayı incelemişler ve bu çalışmaların genelinin örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde güçlü etkilerinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. (Bağcı, 2013: 168). Örgütsel adalet algısının alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde bıraktığı etkilere bakıldığında ise özellikle işlemsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü etkileri olduğu söylenebilir (Martin ve Bennett, 1996).

Bazı araştırmacılar, çalışanlara eşit derecede adil muamele edildiğinde, aynı örgütte saygı gören benzer üyeler olarak görüldükleri için yüksek bağlılık ile sonuçlandığını ortaya koymuşlardır (Tremblay ve diğerleri, 2010). İşçi üretkenliği, yaratıcılık, çalışanların yenilikçiliği, örgütsel vatandaşlık, değişim için açıklık ve yeniliğe yanıt verme gibi çeşitli olumlu işçi tutum ve davranışları, örgütsel bağlılık üzerine kuruludur (Mathieu ve Zajac, 1990; Witt ve Wilson, 1991). Öte yandan, işe geç kalma, işten ayrılma niyetinden, örgütsel sinizm durumlarının ortaya çıkmasından, üretkenliğin azaltılmasından vb. diğer olumsuz davranışlardan daha düşük örgütsel bağlılık sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle, çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın teşvik edici ilke öncüllerini araştırmak ve doğrulamak büyük önem taşır. Çalışanın karar

verme sürecinde genel olarak adalete dayandığını hissedildiğinde, çalışanların örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu ortaya çıkmıştır.

Literatür, örgütsel bağlılığın öncüleri ve sonuçları bağlamında düşünüldüğünde, çalışanı örgütün tüm fonksiyonlarına bağlayan çok boyutlu bağın yoğunluğu olarak düşünmek mümkündür. Çalışanlar örgütlerine bağlılık göstergesi, örgütte kalma davranışı gösterme ve örgütlerinin lehine ellerinden gelen her şeyi vermeleri ve başarı için çok çalışmaları beklenmektedir. Örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olduğu çalışanların, örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu çalışanlara göre daha iyi performans gösterdiği düşünülmektedir (Chughtai vd., 2006). Yönetim, çalışanların örgütsel bağlılığının yoğunluğunu arttırmayı amaçlayan organizasyonun herhangi bir aşamasında, güçlü ve etkili motivasyon stratejileri benimsemek zorunda kalacaklardır (Hart, 2010). Tüm çalışanların menfaatleri göz ardı edilmeden adil bir şekilde davranılırsa, çalışanların örgütlerine yönelik bağlılıkları artacaktır (Ohbuchi vd., 2001).

Rahman vd., (2016), tarafından Malezya'da bulunan Abdul Wali Khan Üniversitesi, Peshawar Üniversitesi ve Hazara Üniversitesi'ndeki üç farklı üniversitenin 768 öğretim görevlisi ve idari personeline anket uygulaması yapılmıştır. Dağıtım sal adaletin ve işlemsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ölçülmesini amaçlayan araştırmada, örgütsel adalet bileşenlerinin çalışanların (öğretim görevlileri ve idari personel) kendi işyerlerine veya kurumlarına olan bağlılıklarını olumlu ve belirgin biçimde etkilediği sonucu bulunmuştur. Dağıtım sal adaletin örgütsel bağlılığa olan katkısı, bu araştırmada bulunan değerlerine göre, işlemsel adalete göre iki kat daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırabilmek amacıyla özellikle dağıtım sal adaleti ve işlemsel adaleti ön planda tutarak (özellikle eğitim endüstrisi içerisinde), kurum yönetimi için faydalı bilgiler sunması açısından değerli bir çalışma olarak nitelendirilmiştir. Çalışmanın literatür bakımından bir diğer önemi de, örgütsel adaletin üç boyutundan yalnız ikisinin doğrudan birliktelik ve ilişkisini örgütsel bağlılık değerlendirmesinde kullanılması olmuştur.

Wang vd. (2010), örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişkilere özellikle odaklandıkları çalışmalarında, örgütsel bağlılığın aracı rol oynayıp oynamadığını incelemişler, örgütsel adalet algısının alt boyutlarından dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaletinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada diğerlerinin aksine etkileşim adaletinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucudur. Genellikle yapılan çalışmalarda etkileşimsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi oldukça düşük çıkmıştır.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Muğla ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık davranışını ölçme amacıyla gerçekleştiren çalışmada toplam 426 çalışan üzerinde uygulama yapılmıştır. Çalışma özellikle örgütsel adaletin alt boyutlarını teşkil eden dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algısının örgütsel bağlılık davranışı ile ne ölçüde etkileşime geçtiğini de ölçmeye çalışmaktadır. Çalışma sonucunda örgütsel adaletin alt boyutlarını teşkil eden dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlemişlerdir. İki değişken arasındaki ilişkinin şiddeti ve düzeyi %62,4 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısının boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyi; dağıtımsal adalet ile bağlılık arasında % 51, işlemsel adalet ile bağlılık arasında % 45 ve etkileşimsel adalet ile bağlılık arasından % 62 olarak tespit edilmiştir.

Balık (2013), tekstil sektöründe çalışan 200 kişiye uyguladığı çalışmada örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında güçlü etkilere rastlamıştır. Özellikle örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan normatif bağlılığın örgütsel adalet algısı ile yüksek oranda doğrusal bir ilişki bulmuştur. Normatif bağlılığın etkileşimsel adalet ile arasında bulunan bağ, çalışanların kurum içerisinde ahlaki değerlere hassas olduğunun göstergesi olduğu sonucuna varılmıştır.

Cihangiroğlu (2011), Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı 39 asker hastanesinde görevli doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel adaletin alt boyutlarını teşkil eden dağıtım adaleti ve işlemsel adalet algılarının örgütsel bağlılık davranışını ile güçlü bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Diğer çalışmalarda olduğu gibi etkileşimsel adalet algısı genel olarak örgütsel bağlılık davranışı ile etkileşimi zayıf ölçümlenmiştir.

1.4.2. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel adalet değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki potansiyel interaktif etkilerine bakmanın yanı sıra, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm değişkenleri arasında

literatürde üretilmiş fazla bir çalışma olmadığı bilinmektedir. Örgütsel adalet ortamından yoksun olan örgütlerde çalışan bireyler, bu durumdan çıkış yollarını aramaya başlar. Bu durumun nedenlerinin örgütle ilgili olduğunu iddia eder ve örgütlerini suçlarlar. Psikolojik olarak bu durumdan sıyrılabilme için başka duygulara yönelirler. Örgütsel sinizm, bu duyguların gelişebilmesinin bir yoludur. Örgüte yönelik kötümser bir bakış açısı olarak tanımlanan sinik davranışlar sergilemeye başlarlar. Bu nedenle sinikler, yöneticilerin söylemlerinden ve uygulamalarının gerçekliğinden kuşku duyarlar (Kanter ve Mirvis, 1989: 339). Yöneticiler, doğru, saygın, zamanında ve mantıklı açıklamalar yaparak ve adalet duygusunu tahsis ederek sinizm duygularını ortadan kaldırmalıdır.

Bozkurt (2015) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında, örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışma, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel güven algısının aracı değişken rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi olarak, Türkiye’de 2006 yılından sonra faaliyet gösteren 26 Kalkınma Ajansı seçilmiştir. Bu ajanslarda çalışan toplam 911 çalışandan 306 kişiye anket uygulaması yapılabilmektedir. Çalışma sonunda, örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu ayrıca örgütsel adalet algısı ile örgütsel güven arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel güvenin örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmadığı belirtilmiştir.

Bernerth vd. (2007), 117 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki tespit etmiş; işlemsel adalet ve örgütsel adalet arasında ise anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Kutanis ve Çetinel’in 2009 yılında yaptıkları çalışmanın sonucunda örgütsel adalete ilişkin olumsuz algıya sahip olan akademisyenlerin daha fazla sinik tutum sergiledikleri sonucu saptanmıştır. Yine Kutanis ve Çetinel 2010 yılında akademisyenler üzerinden örgütsel adaletsizliğin örgütsel sinizme nasıl yol açtığına dair önemli bulgular bulmuşlardır. Bu araştırma sonuçlarında örgütsel adaletsizlik sonucu oluşan örgütsel sinizm davranışının aynı zamanda bir savunma psikolojisi oluşturduğu, adaletsiz davranışlara karşı en önemli dayanak noktasının olduğu sonucuna da

varılmıştır. Araştırmadan çıkan bir diğer sonuç ise, araştırma görevlilerinin örgütsel adaletsizliği algılamada ve örgütsel sinizm ile sonuçlanan tepkilerde en üst sırayı almasıdır. Araştırma görevlileri diğer pozisyonda çalışan akademisyenlere oranda daha fazla olumsuz duygular sergilemektedirler. Bu olumsuz duyguların toplamı da örgütsel sinizm davranışını ortaya çıkarmaktadır.

Tokgöz (2011), 5 ayrı şehirde bağlı işletmeleri bulunan elektrik dağıtım şirketinin 162 çalışanı üzerinde uyguladığı çalışma neticesinde, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde negatif bir ilişki bulmuştur. Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisini araştıran Tokgöz örgütsel destek ile örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin örgütsel adalet ile olan ilişkisinden çok daha zayıf olduğunu bulmuştur.

Çağ'ın (2011), özel sektörde 300 çalışan ile yaptığı çalışmada, çalışanların dağıtımsal adaleti algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, çalışanların işlemsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, çalışanların etkileşimsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında ise düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Efeoğlu ve İplik (2011), 241 tıbbi mümessil üzerinde uyguladığı çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre, tıbbi mümessillerin adaletle ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme oranları düşmektedir. Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel sinizm tutumunun boyutları arasındaki ilişki düzeylerini gösteren korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise; örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki, kişilerarası boyutu ile ise yine negatif yönlü fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan duyuşsal boyutun örgütsel adaletin tüm boyutları ile arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilirken, davranışsal boyutun dağıtımsal ve kişilerarası boyutu ile arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutları ile arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatürde bulunan en yeni çalışmalardan birisi de Özgen (2016) tarafından yapılmıştır. Çalışmada Burdur iline bağlı Bucak ilçesinde 1000 öğretmen örgütsel adalet algısı ile sinizm davranışı ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü incelenmiştir. Bu çerçevede, algılanan örgütsel adalet boyutlarının sinizm tutumlarına etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin; Örgütsel adalet algısı ile sinizm davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak çalışanların algıladıkları örgütsel adalet düzeyi ile sinizm ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün olmadığı ortaya konmuştur.

Yukarıda yer verilen çalışmalar ışığında örgüt içindeki adaletsizlik algısının örgütsel sinizmin önemli belirleyicilerinden biri olacağı söylenebilir. Yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel duyuşsal ve davranışsal boyutları ile örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu söylenebilir.

1.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere birçok araştırmacı odaklanarak çalışma yürütmüştür. Bu çalışmaların genelinde iki değişken arasında güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. Sinizme yol açan örgütsel faktörler, çalışanı iş yaşamından giderek koparmakta ve sonuçta örgütü ile bağ kuramayacak noktalara getirmektedir. Bu noktada araştırmaların çoğu diğer yönetimsel faktörlerin değişken olarak değerlendirilmesi ile sinizm davranışını açıklamaya çalışmaktadırlar. Kimi zaman liderlik kimi zaman da örgütsel güven gibi faktörleri göz önünde bulundurarak değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Sonuç olarak örgütsel bağlılığın birçok faktörü olduğu bilinmektedir. Sinizm davranışına bağlı olarak örgütsel bağın araştırma konusu yapıldığı birçok çalışma literatürde mevcuttur (Wanous vd., 2000; Çöl ve Gül, 2005; Altınöz, vd, 2011; Kılıç, 2011; Fındık ve Eryeşil, 2012; Özgan vd, 2012; Ahmadi, 2014; Okçu, 2015; Bedük, vd, 2015). Bu çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

Wanous vd., (2000), Amerikan otomotiv endüstrisi içerisinde 3 yıllık bir periyot içerisinde farklı yöntemler (anket, mülakat vb.) kullanarak yaptığı çalışmasında,

örgütsel değişim ekseninde meydana gelebilecek olan sinizm davranışlarını ve örgütsel bağlılığa etkilerine odaklanmıştır.

Altınöz vd., (2011), Ankara ilinde konaklama sektörü çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında, iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmanın dikkat çeken başka bir yönü de cinsiyete bağlı sinizm tutumlarında kadınların erkeklere oranla daha yüksek değerler ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm davranışına bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılığın azaltılması yönünde çeşitli tespitler sunmaya çalışmışlardır.

Çöl ve Gül (2005), kişisel özelliklerin örgütsel bağlılığın üzerindeki etkilerini ölçebilmek amacıyla 13 kamu üniversitesinde yapılan uygulamaya 403 akademisyen ve 222 idari personel olmak üzere toplamda 625 kişi katılmıştır. Ankete katılan kişilerin kişisel özelliklerinin örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarına ne derece etki ettiğini bulmayı amaçlamıştır. Bu kişisel özelliklerden birisi olan yaş ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında negatif ya da pozitif yönlü bir ilişki bulunamamıştır. Yine eğitim ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık daha da zayıfladığı bulunmuştur. Özellikle örgütsel bağlılık değişkenlerinden normatif ve duygusal bağlılığın daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanın örgüt içerisindeki çalışma süresi arttıkça buna bağlı olarak pozitif yönde bir etki söz konusu olmaktadır. Ancak bu çalışmada örgüt içerisindeki çalışma süresinin örgütsel bağlılığa negatif ya da pozitif yönde bir etkisi olduğu bulgusuna istatistiksel olarak ulaşılamamıştır. Buna sebep olarak, yaşın ilerlemesine paralel olarak görev süresinin de artması gösterilmiştir. Örgütte çalışma karşılığı alınan ücretin miktarı da örgütsel bağlılık üzerinde oldukça etkiye sahip olduğu daha önceki çalışmalarda ve bu çalışmada ortaya çıkmıştır. Özellikle akademisyenler üzerinde duygusal bağlılığı daha fazla arttırdığı fakat devamlılık bağlılığını ise azalttığı gözlenmiştir. (Bu çalışma özellikle üniversite personeline uygulandığı için literatür özetine konulmuştur.)

Kılıç (2011), Ankara ilinin Keçiören ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 89 ilköğretim okulunda toplamda 403 kişiye ulaştığı yüksek lisans çalışmasında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm bağlantısını incelemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalaması örgütsel sinizm

ortalamasından yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında genel olarak güçlü bir ilişki görülmüştür.

Ahmadi (2014), örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapmış olduğu yüksek lisans araştırmasında, araştırma örneklemini Atatürk Üniversitesi bünyesinde çalışan büro çalışanları olarak belirlemiştir. Araştırma yalnızca Erzurum il merkezinde gerçekleştirilmiş ve Atatürk Üniversitesine bağlı olarak çalışan 337 büro görevlisi araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel sinizm tutumları örgütsel bağlılıklarını genel anlamda etkilemektedir. Alt boyutları hesaba katıldığında bu oranlar kısmen azalmaktadır.

Yavuz ve Bedük (2016), örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkisini ortaya koymak için yaptıkları araştırma, bankacılık faaliyetleri yürüten çalışanlar arasında yapılmaya çalışılmıştır. Veri toplama tekniği ile yapılan araştırmada örgütsel sinizm ölçeği Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarından oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarından oluşan örgütsel bağlılık ölçeğini kullanmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyete göre farklı bulgular belirlenmiştir. Kadınların örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Yine araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

1.4.4. Adalet, Sinizm ve Bağlılık

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları yönetim literatüründeki etkilerinin çok fazla çalışılmamış olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm, çalışanın kendi örgütünün dürüstlüğünden yoksun olduğuna dair bir inanç ve adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel menfaat için feda edildiği şekilde tanımlanmıştır (Atwater, Waldman, Atwater, & Cartier, 2000, sayfa 279).

Bernert vd. (2007: 303-326), yaptıkları araştırmada örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, örgütsel değişim üzerinden değerlendirerek literatüre farklı bir bakış açısıyla katkıda bulunmuştur. Çalışma 125 kişinin çalıştığı bir fabrikada, fabrikada 10 ay süren yeni bir yapılanmaya gidildiği

zaman dilimi içerisinde yapılmıştır. Çalışmada örgütlerin gelişimleri önünde en önemli engellerden biri olarak örgütsel değişim çalışmalarına karşı çalışanların tepki göstermeleri ya da bu değişim çabalarını benimseyememeleri gösterilmiştir. Bu değişim çabalarının çalışanlar üzerinde ne gibi etki gösterdiği, onları değişme ekseninde algılarının ne yönde hareket ettiğini, özellikle örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme yol açtığını ve bu durumda da örgütsel bağlılık ile ilgili ciddi bir durumun ortaya çıktığını araştırmışlardır. Çoğu değişim çabası belirsizlikle ilişkili olduğundan, çalışanlar kendilerini sık sık buldukları roller konusunda kafası karışık hissederler. Bu durumla ilgili daha önce yapılan bir çalışmada da, çalışanların kasıtlı olarak sınırlı miktarda bilgi verildiği örgütsel komplo hisleri ya da algıları olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu araştırma da bu bulguların doğruluğu büyük oranda ortaya konmuştur. Yine bu çalışmada, araştırmacılar, örgütsel adalet kavramının liderlerin örgütsel değişiklikleri planlamada ve uygulamada dikkate almaları gereken eylemler konusunda nelere dikkat etmelerine yönelik bir perspektif sunmaya çalışmışlardır.

Tsai (2015), tarafından ABD’de yapılmış bir doktora tez çalışmasında, duygusal bağlılığın (örgütsel değişim ekseninde) örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma 500 kişinin çalıştığı bir işyerinde uygulanmış ve yapısal eşitlik modellemesi analiz aşamasında kullanılmıştır. Çalışma bulgularında duygusal bağlılığın örgütsel değişim zamanlarında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Örgütsel sinizm davranışının da örgütsel adaletin tüm boyutlarına doğrudan etkide bulunduğunu göstermiştir. Bu bulgular, çalışanların örgüte katılımının derecesinin, bir kuruluşun çalışanlarla ne kadar iyi iletişim kurduğunun ve bir değişim sırasında yeterli bir değişim gerekçesinin sağlanmasının kapsamı içinde olan kişilerin, bu değişime duygusal olarak nasıl bağlı kalacağı üzerinde etkisi araştırma bulgularında yansıtılmıştır. Dahası, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet bileşenleri arasında bağlantıları göz önüne alındığında, bir değişim öncesi örgütsel eylemler, çalışanların değişime olan duygusal bağlılığını da etkileyebileceği ortaya konmuştur.

1.4.5. Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü

Örgütsel bağlılık çalışmalarının çoğunluğu bağlılığı, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi çalışma sonuçlarını etkileyen bağımsız bir değişken olarak ya da

demografik faktörlerden ve rol çatışması ve örgütsel boyuttan etkilenme gibi bazı öncül değişkenleri içine alan bağımlı bir değişken olarak ele almıştır. Bütüncül bir anlayışla bakıldığında, örgütsel bağlılığın en önemli özelliklerinden biri, iş organizasyonlarında oynadığı arabuluculuk rolüdür (Iverson vd., 1996). Örneğin, Iverson vd. (1996: 36)'ne göre, örgütsel bağlılık, örgütsel çıktılarının belirlenmesinde aracı değişken olarak esas olarak rol oynamaktadır.

Suliman (2002) örgütsel bağlılık araştırmalarının sonuçları hakkında dört önemli faktör ortaya koymuştur. Bunlar;

- (I) Bağlılığın kavramsallaştırılması ve ölçülmesine ilişkin açıklık ve fikir birliğinin eksikliği,
- (II) Araştırmalarda aşırı sığ odaklanma ve çalışanlarla doğrudan doğruya bağlı olabilecek potansiyel olumsuz etkenlere genel olarak dikkat edilmemesi,
- (III) Nedensel ilişkilerin araştırılmasına uygun olmayan yöntemlerin kullanımı ve,
- (IV) Moderatör etkilerin sistematik olarak incelenmemesi (Suliman, 2002: 175).

Örgütsel bağlılığın aracı değişken rolüne ilişkin geniş teorik konsensüs sağlanmasına rağmen, bu rolün ortaya çıkarılması adına literatürde yeteri kadar çalışma yapılmamıştır. Mowday vd. (1982) ve Mathieu ve Zajac (1990) tarafından yapılan araştırmalar bu alandaki başlangıç çalışmalarıdır. Yapılan bazı çalışmalar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Stres-sonuç ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olduğu ve örgütsel bağlılığın stres-sonuç ilişkileri üzerindeki etkisi konusunda literatürde iki perspektif ortaya çıkmıştır. Mathieu ve Zajac'ın (1990) çalışmalarıyla desteklenen ilk bakış açısı, örgütlerine karşı yüksek oranda bağlılık gösteren çalışanlara, stres olgusunu daha fazla hissettiklerini ileri sürmektedir. Bu tür bir çalışan örgüte yatırım yaptıkları ve kuruluşla özdeşleştikleri için örgütsel zorluklardan daha fazla etkilenmektedir (Leong vd., 1996: 1347). Bu görüşün aksine, ikinci perspektif, örgütsel bağlılığın, çalışanların işlerine daha fazla anlam yüklediklerinden dolayı stresin olumsuz yönlerinden koruduğunu ortaya koymuştur. (Begley ve Czajka, 1993; King ve Sethi, 1997).

Öte yandan, hedef-performans ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rol oynadığı gözlenmiştir. Birçok çalışma (Tubbs ve Dahl, 1991; Stone ve Hollenbeck, 1989;

Harrison ve Liska, 1994), örgütsel bağlılığın hedef performans ilişkisini üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel hedeflere ulaşmada bir zorunluluk altına sokulan çalışanın buna bağlı olarak örgütsel bağlılığının azalacağı ifade edilmiştir.

Stres çıktıları, hedef performansı ve öncül-sonuç ilişkileri dışında örgütsel bağlılık, çeşitli yönetim konularında aracı değişken olarak kullanılmaktadır. Örneğin, Ferris (1981) örgütsel bağlılığın bazı öncül değişkenler ve çalışan performansı arasındaki ilişkilere aracılık etme rolünü incelemiştir. Örgütsel bağlılığın yapılan iş ve örgüt ile ilgili özellikler ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulmuştur.

Schaubrock ve Ganster (1991: 578), duygusal bağlılığın içsel doyum ile gönüllülük arasındaki ilişkiye aracılık etme rolünü araştırmışlardır. Duygusal bağlılığın, gönüllülük ile pozitif ilişkili olduğunu ve içsel doyum ile gönüllülük arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Morgan ve Hunt (1994), örgütsel bağlılığı, yöneticiler ve çalışanlar arasında ortaya çıkan çalışma sorunları ve iş devamsızlığı arasındaki ilişkiler üzerindeki etkisini incelemiş ve araştırma sonucunda, bağlılığın aracı rolünü doğrulamıştır.

Rusbult ve Martz (1995), kadın ve erkek çalışanlar arasındaki memnuniyet farklılıklarını anlama adına işyerindeki farklı alternatiflerin bağlılık ilişkilerine aracılık etme konusundaki rolünü incelemiştir. Bir ilişkiyi sürdürmek ya da bir ilişkiyi sona erdirmek için verilen kararların, doğrudan doğruya bağlılık duyguları tarafından aracılık edildiğini ileri sürmüşlerdir (Rusbult ve Martz, 1995: 559). Rusbult ve Martz (1995), bağlılık duygularının, örgütsel tatmin ile örgütte kalma ya da örgütten ayrılma kararları arasındaki bağlantıya tamamen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Vandewalle vd., (1995) bağlılığın, psikolojik mülkiyet ve rol çatışması arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini bulmuşlardır.

Davy vd., (1997) çalışmalarında, bağlılığın, iş güvenliği, memnuniyet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde aracı rol oynadığını ortaya koymuştur.

Tompson ve Werner (1997) rol çatışması ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye örgütsel bağlılığın aracı rolü oynayıp oynamadığını incelemiştir.

Araştırma sonucunda örgüte bağlı olmanın, rol çatışması ile örgütsel bağlılık boyutlarından birinin arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği ortaya koymuştur.

Allen ve Rush (1998), örgütsel vatandaşlık ile performans kararları arasındaki ilişkiye aracılık etme rolünü araştırmışlardır. Algılanan duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır (Allen ve Rush, 1998: 247).

Literatür taramasında örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın bu ilişkiye aracılık etme rolü üzerinde fazla bir araştırma yapılmadığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, mevcut çalışma, bağlılığın bu ilişkide aracı rolünü araştırarak bu boşluğu doldurmaya çalışacaktır. Buna ek olarak, çalışma ayrıca, örgütlerde aracılık niteliği hakkında mevcut bilgiyi geliştirecek ve genişletecektir.

Sonuç olarak, bağlılığın örgütler için hayati olan yönetim konularının çoğunda önemli bir aracı rol oynadığı konusunda geniş teorik anlaşma vardır. Bununla birlikte, az sayıda çalışma bu rolü ampirik olarak araştırmaya çalışmıştır.

Literatürde az sayıda çalışma, üniversite öğretim elemanlarına odaklanmıştır. Örgütsel adalet ile üniversitenin öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek, araştırmacılar tarafından nadiren düşünülmüştür. Bu nedenle, örgütsel adaletin üniversitelerde algılanan etkisini vurgulayan bir çalışma yapılmıştır. Örgütsel adaletin üniversiteler için örgütsel bağlılığın önemli bir öncüsü olabileceği öngörülmüştür.

İKİNCİ BÖLÜM

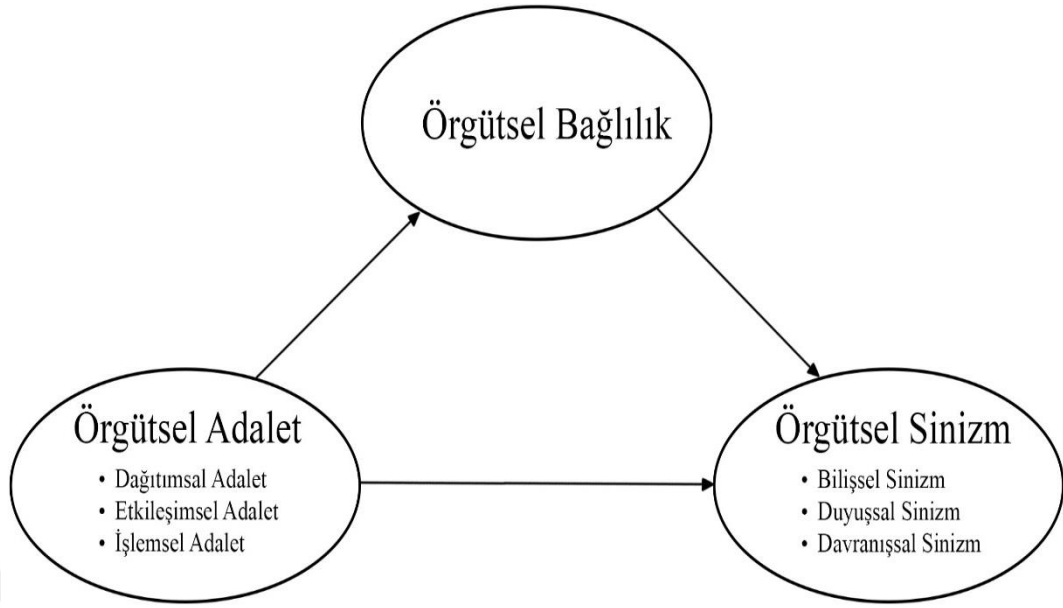
ÖRGÜTSEL ADALETİN ve ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK YAPISAL EŞİTLİK ÇALIŞMASI

Bu bölümde, araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi yapılmaya çalışılmıştır. Bu analizler örnekleme ait demografik özellikleri, ölçeklere ilişkin yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri diğer analizler yapılarak açıklanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) aracılığı ile model test edilmiş ve hipotezlerin geçerliliği incelenmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLERİ

Teknolojik gelişmeler neticesinde işletmeler daha önceleri var olan pek çok problemi hızla aşmış ve son zamanlarda etkinlik ve verimlilik konularını ön plana çıkarmışlardır. Yaşanan rekabet ortamı, işletmeleri kaynaklarını en etkin şekilde kullanmaya zorlamaktadır (Özer ve diğ., 2010: 234). Bu bağlamda organizasyonların en önemli kaynaklarından biri olan insan, verimliliği etkilemesi bakımından önemli bir faktördür.

Yapılan bu çalışma ile üniversitelerde yaşanan örgüt içi iletişimsizliğin nedenleri olarak görülen bazı problemler ele alınmıştır. Hâlihazırda üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin örgüt içerisinde yaşadıkları birçok problem bulunmaktadır. Bunların en başında örgütsel adaletsizliğin olduğu bilinmektedir. Bu adaletsizlik sonucunda çalışanlar sinik tutumlar sergileyebilmekte ve daha da ilerisi olarak örgütsel bağlılığın kopmasına neden olabilmektedir. Çalışmada bu olguyu bilimsel olarak ortaya koyma amaçlanmıştır.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu doğrultuda çalışmamızda, Atatürk Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve örgütsel bağlılık değişkeninin diğer iki değişken arasında aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; değişkenler arasındaki ilişki araştırılırken, sosyo-demografik değişkenlerin örgütsel adalet örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile olan etkileri de araştırılmıştır. Bu noktada; araştırmanın ana sorusu: “Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü var mı?” şeklinde olacaktır. Bu ana sorunun yanında çalışmamızda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) kadro türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) kadro türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları kadro türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) atama türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) atama türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları atama türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) bağlı bulunan enstitüye göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) bağlı bulunan enstitüye göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları bağlı bulunan enstitüye göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Örgütsel adalet (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti), örgütsel sinizm (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

- ✓ Örgütsel adalet algısı (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) ile örgütsel sinizm davranışı (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) arasında örgütsel bağlılığın aracı rolü var mıdır?

Yukarıda belirtilen alt problemler doğrultusunda Şekil 2.6 ve Şekil 2.7 ve 3.8'deki modeller geliştirilmiştir. Bu modeller yardımı ile aşağıdaki araştırma soruları test edilecektir;

H1: Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H3: Örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H4: Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında var olan ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖN KABUL ve SINIRLILIKLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışmadaki en temel ön kabul, katılımcıların anketleri hiçbir baskı altında kalmadan ve kaygı hissetmeksizin doldurmasıdır. Bu varsayımın temini için anket formundaki bilgilendirme kısmında, katılımcının, şahsi bilgilerini yazmasına gerek olmadığı ve sonuçların sadece akademik amaçlı kullanılacağı vurgulanmıştır.

Bir diğer varsayım ise oluşturulan örneklemin, evreni tam olarak temsil ettiği yönündedir. Bu araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin adaletle bağlı olarak sinik tutumlarının oluşmasında örgütsel bağlılığın ne gibi bir rol üstlendiği araştırılarak ve birtakım sonuçlara ulaşılabileceği varsayılmıştır.

Araştırmanın çalışma evreni Erzurum Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlileri ile sınırlıdır. Atatürk Üniversitesi fakültelerinde görev yapan araştırma görevlisi sayısı Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi de dâhil olmak üzere 946 kişiden oluşmaktadır. Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi araştırmanın dışında tutulmuştur. Bu iki fakülte kapsam dışında tutulduğunda 483 kişilik bir örneklem grubu

ile araştırma yürütülmüştür. Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin, Atatürk Üniversitesine bağlı diğer fakültelerde görev yapan araştırma görevlilerinden ayrı olarak çalışma saatlerinin ve çalışma kültürlerinin farklı olması sebebiyle örneklem içerisinden çıkarılmıştır.

Bu çalışma, 2016-2017 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde bulunan ve çalışmaya konu olan araştırma görevlilerinin görüşleriyle sınırlıdır. Ayrıca bu çalışma katılımcılara uygulanan ankette kullanılan soruların ölçüm düzeyi ile sınırlıdır.

2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın konusuyla ilgili geniş bir literatür taraması yapılarak üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel adalete bağlı olarak örgütsel sinizm tutumları oluşturmaları ve örgütsel bağlılığın da bu ilişkideki aracı rolünün kapsamı anlaşılmasına çalışılmıştır.

Araştırmanın hangi boyutları kapsayacağına, yönetim literatürü taranarak karar verilmiştir. Bu çerçevede söz konusu personelin; örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisinin araştırılmasına karar verilmiştir.

Bu çalışma fiziksel çevre koşullarına göre alan araştırması niteliğindedir. Ayrıca bu çalışma iş hayatındaki bireylerin yaşadıkları bazı olaylara karşı tepkilerinin nasıl oluştuğunu açıklamaya yönelik olduğu için betimleyici bir çalışma olarak nitelendirilebilir.

Alan araştırmasında veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket yönteminin uygulanmasında “kişisel görüşme yolu ile anket” yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem, “yanıt oranının artması, gözlem yolu ile ekstra bilgi elde edilebilmesi, bilgilerin doğruluğunun test edilmesinin kolaylaşması ve anketin bizzat denek tarafından doldurulması” dolayısıyla, gerek araştırmacıya ve gerekse yürütülen çalışmaya bir takım yararlar sağladığı için tercih edilmiştir.

2.3.1. Anket Ölçeklerinin Oluşturulması ve Ankette Kullanılan Ölçeklerin Geçerliliği

Çalışmada, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm olmak üzere üç temel boyut belirlenmiş ve bu boyutların çalışan açısından algısının tespit edilebilmesi

için üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formu ile veriler toplanmıştır. Anket formunda ilk olarak çalışmayı tanıtıcı ve elde edilen verilerin hangi amaçla kullanılacağına dair bilgilendirme bölümüne yer verilmiştir.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcının demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde, çalışanların şu anki kurumlarına olan bağlılık düzeylerini ölçmek üzere örgütsel bağlılık soruları yöneltilmiştir. Üçüncü bölümde, katılımcıların şu anki kurumlarında meydana gelen olaylara ilişkin örgütsel adalet algı düzeylerini ölçmek maksadı ile örgütsel adalet soruları yöneltilmiştir. Anket formunun dördüncü ve son bölümünde ise katılımcıların çalıştıkları kuruma olan sinik faaliyetlerin düzeylerini tespit etmek için, örgütsel sinizm soruları yöneltilmiştir. Ankette; örgütsel bağlılıkla ilgili 15, örgütsel adalet ilgili 20, örgütsel sinizm ile ilgili 13 soru olmak üzere toplamda 48 soru bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili yöneltilen soruların tamamı 5'li likert ölçeği şeklindedir. Ölçek kapsamında 1: “kesinlikle katılmıyorum” 2: “katılmıyorum” 3: “kararsızım” 4: “katılıyorum” 5: “kesinlikle katılıyorum” anlamına gelmektedir.

Literatürde değişkenlerle ilgili çeşitli ölçeklerin var olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamındaki konularla ilgili ölçeğe karar verilirken örneklemin statüsü, eğitim düzeyi ve kültürel özellikleri göz önünde bulundurulmuştur. Literatürdeki çalışmaların yönü dikkate alınarak ölçüm teknikleri ve araştırma yöntem biliminde uzman personelin görüşleri doğrultusunda ölçekler belirlenmiştir. Bu ölçekler ve ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir.

i. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Bu çalışmada örgütsel bağlılığı ölçmek için Mowday, Steers, ve Porter'a (1979) ait tek boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Literatürde incelenen ölçeklerin geneline örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelendiği gözlenmiştir. Bu çalışmalarda genellikle örgüt üyelerinin birbirleri ile olan etkileşimlerine dikkat çekilmek istenmiştir. Ana araştırma konusunu da örgüt üyeleri arasındaki örgütsel iletişim öncelikli ilişkilerdir. Bu çalışmamızda 3 boyutlu ölçek kullanmak yerine, tek boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanmamızın nedeni, bizim için örgütsel bağlılık konusunun örgütün tümü için geçerli olan algı seviyesini ölçmek ve

ayrıca örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tam olarak ortaya konulması içindir. Bu ölçek örgütsel bağlılığın tüm boyutlarını içerisinde bulundurmaktadır. Mowday, Steers, ve Porter'a (1979) ait tek boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin orijinali 15 sorudan oluşmaktadır.

ii. Örgütsel Adalet Ölçeği: Bu çalışma kapsamında, Araştırma Görevlilerinin kurumlarına karşı örgütsel adalet algılarını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş, toplamda 20 ifadeden oluşan örgütsel adalet ölçeğine yer verilmiştir. Ölçekte ilk 5 soru dağıtımsal adalet, 6-11arası prosedürel adalet ve 12-20 arası etkileşimsel adalet boyutları ile ilgilidir.

iii. Örgütsel Sinizm Ölçeği:

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Bu çalışmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen, Türkiye’de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye dilsel eşdeğerliği sağlanarak uyarlanan üç boyutlu örgütsel sinizm ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada yer alan 13 ifadenin 5 soru bilişsel, 4 soru duyuşsal ve 4 soru davranışsal boyutu ile ilgilidir.

2.3.2. Yapılan Ön Araştırma Sonuçları ve Anket Formunun Hazırlanması

Ön araştırma;

- Tezin alan araştırmasında kullanılacak olan ölçeklerin cevaplandırılanlar tarafından ne kadar açık ve anlaşılabilir olduğunun görülmesi,
- Anket formundaki hataların belirlenerek bu hataların düzeltilmesi,
- Verilerin amaca uygun olarak geri dönüşünün olup olmaması,
- Toplanan verilerin çözümlenebilir olup olamaması,
- Ortaya çıkma ihtimali olan sonucun problemin çözümüne ne kadar katkı verebileceği
- Araştırma için diğer şartların oluşup oluşmadığını gözlemlemek amacıyla yapılmıştır.
- Faktör yapıları ile güvenilirlik düzeylerinin test edilmesi amacıyla yapılmıştır.

Bu tezde kullanılan tüm ölçekler, orijinalde İngilizce olarak hazırlanmış olup tüm anketler “Geriye Tercüme” sürecinden geçirilerek Türkçe’ye çevrilmiştir. Çevrilen Türkçe metinler pilot olarak seçilen 25 araştırma görevlisi üzerinde test edilmiş ve

soruların anlaşıldığı ve herhangi bir sorunla karşılaşmadan cevaplandırabildikleri görülmüştür. Bu çalışma sonucunda, anketlerin düzeltilen son haliyle kullanılmasına karar verilmiştir. Anket formu, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm davranışı konusunda çalışan bilim adamları tarafından geliştirilen, farklı kültürlerde defalarca test edilen, geçerliliği ve güvenilirliği yüksek olan anket metinleri kullanılarak hazırlanmıştır. Ardından, ön test uygulamasına gidilmiş, Atatürk Üniversitesi bünyesinde bulunan tüm fakültelerde (Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi hariç tutulmuştur) bulunan Araştırma Görevlisi pozisyonunda çalışan, rasgele seçilen 65 kişiye uygulanmıştır.

Anketler basılı formlarla uygulanmış olup; cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro türü ve çalışma süresini kapsayan demografik bilgiler katılımcılara sorulmuştur. Ön teste katılanların demografik özellikleri aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 2.1. Ön Teste Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler		Sayı (Frekans)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	35	53,8
	Kadın	30	46,2
Yaş	21-24	2	3,1
	25-28	18	27,7
	29-32	26	40
	33-36	14	21,5
	36 ve üzeri	5	7,7
Medeni hâl	Evli	38	58,5
	Bekâr	27	41,5
Şu anki eğitim durumunuz	Yüksek Lisans (Devam Ediyor)	5	7,7
	Yüksek Lisans Mezun	3	4,6
	Doktora (Devam Ediyor)	46	70,8
	Doktora Mezun	11	16,9
Kadro türünüz	50d (Enstitü Kadrosu)	32	49,2
	33a (Fakülte Kadrosu)	33	50,8
İlk atamanız Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında mıydı?	Evet	14	21,5
	Hayır	51	78,5
Bağlı bulunduğunuz Enstitü	Fen Bilimleri	4	6,2
	Sosyal Bilimler	45	69,2
	Sağlık Bilimleri	13	20
	Eğitim Bilimleri	3	4,6
Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?	1 yıldan az	6	9,2
	1-3	23	35,4
	4-7	26	40
	8+	10	15,4
Toplam		65	100

Toplanan 65 adet anketin ön testinin istatistiksel analizi sonucunda, elde edilen bulgular beklenen faktör yapılarının ortaya çıktığını göstermiştir. Kullanıma hazır hale getirilen anket formunda demografik sorular 10 sorudan oluşurken, değişkenlerin ise toplam soru sayısı 48 adet olarak ortaya çıkmıştır. Ergonomik olarak tasarlanan anket formu arkalı önlü tek sayfa olarak katılımcılara sunulmuş ve yaklaşık 4 dakikada doldurulduğu gözlenmiştir.

Hazırlanan bu anket formu literatürde belirtilen hususlara dikkat edilmeye özen gösterilmiştir. Bu amaçla anketin üst kısmına çalışmanın içeriği ve elde edilen bilgilerin gizliliğine dair kısa bir açıklama yapılmıştır. Bu metnin altına çalışmayı yürüten kişinin adı-soyadı, unvanı, çalıştığı kurum bilgileri eklenmiştir.

Anket formundaki değişkenler sıralı olarak sorulmuş ve birbiriyle karıştırılmaması için sorular arasında koyu renk tonu eklenmiştir. Anket soruları kapalı uçlu hazırlanarak soruların yanıtı bırakılmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

2.3.3. Verilerin Toplanması

Anket formu doldurulmasında iki yöntem izlenmiştir. Öncelikle anket formu dijital ortamda surveey.com aracılığı ile oluşturulmuştur. İlk olarak düşünülen anket formunu mail yoluyla tüm çalışanlara iletmektir. Fakat bu yöntemde geri dönüşün çok yavaş olması ve daha önemlisi dar bir örneklem grubu üzerinde çalışıldığı için grubun tümüne ulaşmanın gerekliliğinden hareketle fakülterle tek tek gidilmiş ve yüz yüze anketlerin dikkatli bir şekilde doldurulması istenmiştir. Fakülterde farklı sebeplerle bulunamayan Araştırma Görevlilerine mail aracılığı ile ulaşılmaya çalışılmış ve bu sayede mümkün olduğunca fazla sayıda çalışan örneklem grubuna araştırmaya dâhil edilmiştir.

2.3.4. Örneklem Ait Temel Karakteristik ve Demografik Veriler

Bu tezin konusu olan araştırma için ana kütle olarak Atatürk Üniversitesinde görev yapan Araştırma Görevlisi pozisyonunda çalışan akademisyenler seçilmiştir. Atatürk Üniversitesinde görev yapan Araştırma Görevlisi olarak toplanan çalışan sayısı 946 kişidir. Bu örneklem içerisine yer alan Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi dâhil edilmemiştir. Diğer fakülterde görev yapan Araştırma Görevlisi sayısı ise 483

olarak görülmektedir. Fakat farklı yerlerde görevlendirmeler veya daha değişik nedenlerden dolayı bu sayının içerisinde yer almayan personel sayısı da 78'dir (bu sayının içerisinde açığa alınmış personeller dâhildir).

Tablo 2.2. Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan Araştırma Görevlisi sayısı

Fakülte Adı	Toplam	Katılan Sayısı	%Yüzde
K.K. Eğitim Fakültesi	79	62	78,48
Edebiyat Fakültesi	53	43	81,13
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	42	27	64,28
Mühendislik Fakültesi	36	24	66,66
Hukuk Fakültesi	38	33	86,84
Fen Fakültesi	33	28	84,84
Güzel Sanatlar Fakültesi	23	18	78,26
Hemşirelik Fakültesi	22	20	90,90
İlahiyat Fakültesi	18	14	77,77
Ziraat Fakültesi	18	13	72,22
İletişim Fakültesi	18	18	100
Eczacılık Fakültesi	17	13	76,47
Turizm Fakültesi	17	15	88,23
Veteriner Fakültesi	16	16	100
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	13	7	53,84
Oltu Yer Bilimleri Fakültesi	15	5	33,33
Sağlık Bilimleri Fakültesi	11	10	90,90
Spor Bilimleri Fakültesi	7	7	100
Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi	7	3	42,85
Toplam	483	376	77,84

Tablo 2.3. Örneklem Grubuna dâhil edilmeyen Fakülteler ve Araştırma Görevlisi sayısı

Fakülte Adı	Toplam	Katılan Sayısı
Tıp Fakültesi	392	0
Diş Hekimliği Fakültesi	71	0
Toplam	463	0

Geriye kalan 483 kişilik örneklem grubunun tümüne anketler uygulanmış ve 376 geri dönüş olmuş ve yaklaşık %78'lik bir geri dönüş oranı elde edilmiştir. Geri alınan formların incelenmesi neticesinde 37 adedi eksik ve yanlış doldurma nedeniyle çalışmanın kapsamından çıkartılmış ve toplam 344 adet anket formu araştırmanın örneklem hacmi olarak kabul edilerek analize tabii tutulmuştur.

Araştırmaya katılanlardan cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro türü ve çalışma süresini kapsayan demografik bilgiler haricinde herhangi bir kişisel bilgi toplanmamıştır. Demografik bilgiler, araştırma konusuyla ilişkili tutulmaya çalışılmış ve analiz kısmında herhangi bir anlam ifade etmeyen sorulardan kaçınılmıştır.

Bu açıklama dâhilinde çalışmanın anketinde bulun demografik sorular şu şekildedir:

- Yaş: “21-24”, “25-28”, “29-32”, “33-36”, “36 ve üzeri”
- Cinsiyet: “Kadın”, “Erkek”.
- Medeni Hal: “Evli”, “Bekâr”.
- Şu anki eğitim durumunuz: “Yüksek Lisans Devam Ediyor”, “Yüksek Lisans Mezun”, “Doktora Devam Ediyor”, “Doktora Mezun”
- Kadro türünüz: “50d (Enstitü Kadrosu)”, “33a (Fakülte Kadrosu)”
- İlk atamanız Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında mıydı? “Evet”, “Hayır”
- Bağlı bulunduğunuz Enstitü: “Fen Bilimleri”, “ Sosyal Bilimler”, “Sağlık Bilimleri”, “Eğitim Bilimleri”, “Diğer”
- Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız? “1 yıldan az”, “1-3”, “4-7”, “8+”

Bu açıklamalar dâhilinde araştırmaya katılanların demografik özellikler ve bu özelliklere dair sayı ve yüzdeler Tablo 2..4.'te verilmiştir.

Tablo 2.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler		Sayı (Frekans)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	168	48,8
	Kadın	176	51,2
Yaş	21-24	11	3,2
	25-28	115	33,4
	29-32	149	43,3
	33-36	58	16,9
	36 ve üzeri	11	3,2
Medeni hâl	Evli	179	52
	Bekâr	165	48
Şu anki eğitim durumunuz	Yüksek Lisans (Devam Ediyor)	46	13,4
	Yüksek Lisans Mezun	10	2,9
	Doktora (Devam Ediyor)	242	70,3
	Doktora Mezun	46	13,4
Kadro türünüz	50d (Enstitü Kadrosu)	189	54,9
	33a (Fakülte Kadrosu)	155	45,1
İlk atamanız Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında mıydı?	Evet	87	25,3
	Hayır	257	74,7
Bağlı bulunduğunuz Enstitü	Fen Bilimleri	75	21,8
	Sosyal Bilimler	157	45,6
	Sağlık Bilimleri	59	17,2
	Eğitim Bilimleri	53	15,4
Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?	1 yıldan az	22	6,4
	1-3	126	36,6
	4-7	163	47,4
	8+	33	9,6
	Toplam	344	100

Tablo 2.4’de sunulan verilere göre; araştırmaya katılan çalışanlar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Buna göre çalışanların %48,8’i erkek ve %51,2’u ise kadınlardan oluşmaktadır.

Araştırma görevlilerinin yaşları açısından genel olarak bakıldığında çoğunluğunun, 25 yaş ile 36 yaş aralığında bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Bu oran toplam araştırma görevlilerinin yaklaşık %95’ine tekabül etmektedir.

Medeni durumları kapsamında bakıldığında yine dengeli bir dağılım görülmektedir. Evli çalışanlar %52, bekâr çalışanlar ise %48 oranına sahip olarak görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarında büyük bir fark gözlenmiştir. Doktora devam eden Araştırma görevlilerinin oranı %70,3 olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında araştırma görevlilerinin kadro türlerine göre değişkenler arasında farklılaşma olup olmadığına bakılmak istenmiştir. Anket sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin çoğunluğunun geçici kadro türü olarak bilinen Enstitü Kadrosu (50d) kapsamında çalıştıkları gözlenmiştir. Bu oran %54,9'dur. Araştırma görevlilerinin %45,1'i daimi statü olarak tabir edilen Fakülte Kadrosu (33a) kapsamında çalışmalarını sürdürmektedirler. Yine çalışma dâhilinde bahsi geçen Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında çalışan araştırma görevlisi oranına bakıldığında Atatürk Üniversitesi genelinin yalnızca %25,3'ünün bu kapsamda ataması olduğu görülmektedir. ÖYP kadroları 7 Eylül 2016 tarihinde alınan bir karar ile Enstitü Kadrosu (50d) sınıfına geçmiştir. Araştırmamızda bu kadro değişikliğinin, değişkenlerimiz ile değerlendirilmesi ayrıca yapılmıştır.

Atatürk Üniversitesi bünyesinde çalışmaya dâhil olan araştırma görevlilerinin çalıştıkları enstitüler içerisinde en büyük payı %45,6 ile Sosyal Bilimler Enstitüsü almıştır. Diğer üç enstitünün oranları birbirlerine yakındır. Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı çalışan araştırma görevlilerinin saha araştırmalarına daha yatkın olmaları sebebiyle çalışmaya katılmaya istekli olmaları bu durumun sebebi olduğu tahmin edilmektedir.

Son olarak araştırma görevlilerinin toplam çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, 1 yıldan az çalışma süresine sahip araştırma görevlilerinin oranının %6,4 olduğu saptanmıştır. 1-3 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olanların oranı %36,6; 4-7 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olanların oranı %247,4 ve 8 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olanların oranı %9,6 olarak görülmektedir.

2.4. ANALİZ ve BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın kapsamı ve hedeflenen amaç doğrultusunda, sınırlılıklar ve ön kabuller göz önünde bulundurularak toplanan verilerin, SPSS paket programına kodlanması ve sosyal bilimlerde genel kabul görmüş bazı istatistikî metotlar ile çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bunlara ait yorumlar ortaya konulmuştur.

İlk aşamada kullanılan ölçeklerle ilgili güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Güvenilirliği bir ölçme aracıyla aynı koşullarda altında tekrarlanan ölçümlerde

elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığıdır. Geçerlilik ise bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellik ile karıştırmadan doğru ölçebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004: 212-214).

Yukarıda yapılan tanımlamalar çerçevesinde araştırmının bu bölümünde katılımcılara uygulanan anket formlarındaki soruların hedeflenen şekilde anlaşılıp anlaşılmadığını ve katılımcıların genelinen tutarlı cevaplar verip vermediğini tespit etmek için güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında örgütsel adalet ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekle literatürde sıklıkla kullanılmış olmalarına rağmen farklı bir kültürde çalışmanın yapılması sebebi ile geçerlilik analizine tabi tutulmuştur.

Verilerin açımlayıcı faktör analizi için uygunluğunu belirlemek üzere “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test” analizleri yapılmıştır. 0,90 ve 1,00 arasındaki KMO değerinin iyi bir değer olduğu bilinmektedir. 344 kişilik örneklem grubunun yeterli olduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet, Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin açımlayıcı faktör analizinde 344 geçerli anket verisi kullanılmıştır. Verilerin açımlayıcı faktör analizi için uygunluğunu belirlemek üzere “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test” analizleri yapılmış; KMO=,958 ve Bartlett's Test of Sphericity=6781,468 olarak $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu açıdan verilerin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümüne ait Cronbach Alfa katsayısı $\alpha = 0,74$, olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan diğer bir analiz yöntemi de Yapısal Eşitlik Modelidir. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) özellikle son yıllarda sosyal bilimler alanında doğrudan ölçülemeyen yapılarda ölçüm analizi için uygun bir yaklaşım olarak benimsenmiştir. Bu modelleme yöntemi, birden fazla regresyon analizini bir arada yapan genel regresyon analizinin bir ileri seviyeye taşınmasıdır.

Tek yönlü varyans analizi, çok yönlü varyans analizi, faktör analizi, regresyon analizi gibi bilinen istatistiksel yöntemlerden en büyük farkı çok sayıda değişken arasındaki ilişkiyi alternatif modeller şeklinde inceleyebilmektedir (Çerezci, 2010:1).

Yapısal Eşitlik Modeli, hipotezlerdeki ilişkilerden kaynaklanan ölçüm hatalarının etkilerini kontrol altına alması en önemli tercih edilme nedenidir. Teorik modelin uygunluğu bir bütün olarak test edilebilmektedir. Ayrıca aynı anda birden fazla regresyon analizini bir çatı altında birleştirebilmesi de bu modellemenin kullanımını daha önemli hale getirmektedir (Taşkın ve Akat, 2010: 3). Bu modelleme ile ilgili uyum indekleri aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir.

i. GFI Uyum İndeksi

Ki-kare testine alternatif olarak geliştirilen tanımlayıcı uyum indeksidir ve hesaplanmış popülasyon kovaryansı ile açıklanan varyans oranını, yani kabaca açıklanan genelleştirilmiş varyansa oranını göstermektedir. GFI, iki modelin görel uyum eksikliğini karşılaştırmaktan çok, toplam varyansa göre açıklanan kovaryansla ilgilenmektedir. GFI indeksi 0 ile 1 arasında değer alır ve 1'e yakın değerler iyi uyumu gösterir. İyi değerler başlangıç olarak 0,90 ve üzerinde olması beklenir.

ii. Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)

Gözlenen değişken sayısına göre modelin serbestlik derecesi için GFI değerini düzeltmektedir. AGFI indeksi 0 ile 1 arasında değer alır ve 1'e yakın değerler iyi uyumu gösterir. İyi değerler başlangıç olarak 0,90 ve üzerinde olması beklenir. 0,85 de iyi bir değer olabilir.

iii. Ortalama Hataların Karekökü (RMR)

RMR değeri her bir gözlenen değişken için hesaplanır; bu da çeşitli düzeydeki maddeler olduğunda, RMR'nin yorumlanmasını güçleştirmektedir. RMR 0 ile 1 arasında değer alır ve 0'a yaklaştıkça iyi uyumu gösterir.

iv. Tahminin Kök Hata Kareler Ortalaması (RMSEA)

RMSEA 0,05'in altında olan değerler iyi uyum, 0,08'in altındaki değerler makul ve 0,08 ve 0,10 arasındaki değerler orta düzeyde bir uyum gösterir. Ayrıca modeldeki değişken sayısı arttıkça uyum kötüleşmektedir.

v. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)

0-1 aralığında değer alan CFI indeksi için yüksek değerler iyi uyumu gösterir.

vi. Ölçeklendirilmiş Uyum İndeksi (NFI)

Modelin ki-kare değerinin, en kötü durum ki-kare istatistiği oranı olarak ifade edilen, en kötü durum senaryosundan daha düşük olan derecesini göstermektedir. NFI indeksinin önemli olan bir yanı, iç içe model karşılaştırmasına katkı sağlamasıdır. 0,90 ve üzerindeki değerler kabul edilebilir bir uyum göstergesidir (Korkmaz vd., 2012:17).

2.4.1. Ölçeklere Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

2.4.1.1. Örgütsel Bağlılık Açımlayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.5. Örgütsel Bağlılık Açımlayıcı Faktör Analizi

İFADELER	Faktör Yükleri
1. Çalıştığım kurumun başarılı olmasına yardımcı olmak için normalde beklenenden çok daha fazla çaba sarf etmeye istekliyim.	,532
2. Çalıştığım kurum, başkalarına çalışma koşullarının çok iyi olduğu konusunda överim	,666
3. Çalıştığım kuruma çok az bağlılık hissediyorum	,729
4. Çalıştığım kurumda devam edebilmek için, mesleğimle ilgili hemen hemen tüm görevlendirmeleri kabul ederim	,533
5. Değer yargılarım ile çalıştığım kurumun değerleri birbiriyle örtüşmektedir	,718
6. Çalıştığım kurumun bir parçası olduğumu diğer insanlara söylemekten gurur duyuyorum	,799
7. Yaptığım işin niteliği benzer olduğu sürece başka bir kurumda da çalışabilirim	
8. Çalıştığım kurumun iş ortamı, performansımın artmasında bana ilham verir	,611
9. Çalıştığım kurumda benimle ilgili mevcut koşullardaki olası bir değişiklik, kurumdan ayrılmama neden olmaz	,502
10. Çalışmaya karar verdiğim zaman, diğer kurumlar karşısında çalıştığım kurumu tercih ettiğim için şimdi daha memnunum	,774
11. Çalıştığım kuruma koşulsuz bağlı olmanın, bundan sonra bana kazandıracığı bir şey yok	,676
12. Çalışanları ilgilendiren önemli meselelerde kurumun politikalarına katılmakta genellikle güçlük çekiyorum	,586
13. Çalıştığım kurumun geleceğini gerçekten önemsiyorum	,549
14. Tüm kurumlar içerisinde çalıştığım kurumun en iyisi olduğunu düşünüyorum	,586

Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 7. maddede yer alan soru (Yaptığım işin niteliği benzer olduğu sürece başka bir kurumda da çalışabilirim), DFA aşamasında doğrulamanın sağlanmasını engelleme ihtimalinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde bulunan 7. sorunun ankete katılanlar tarafından yeterince anlaşılmamış olmasının bu duruma sebep olduğu düşünülmektedir.

Son uygulamalardan sonra örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değeri 0,931 bulunmuş (Sharma 1996; 116) ve Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0,000$) çıkmıştır. Genel olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=0,91$, olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini yapmak üzere oluşturulan model Şekil 2.2’de, model uyum indeksleri ise Tablo 2.8’de gösterilmiştir.

2.4.1.2. Örgütsel Adalet Açımlayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.6. Örgütsel Adalet Açımlayıcı Faktör Analizi

İFADELER	FAKTÖRLER		
	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
15. Çalışma programım adildir	,692		
16. Tarafıma ödenen ücretin adil olduğunu düşünüyorum	,451		
17. İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum	,692		
18. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum	,636		
19. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım	,756		
20. Yöneticim tarafından iş gereği alınan kararlar ön yargılı değildir		,756	
21. İdareciler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar		,690	
22. İdareciler, işle ilgili kararları almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar		,734	
23. İdareciler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler		,797	
24. İşle ilgili alınan kararlar, bu kararlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır		,792	
25. Çalışanlar, idarecilerin aldığı kararlara karşı çıkabilir ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilir		,660	
26. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler bana nazik ve ilgili davranırlar			,873
27. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler bana saygılı davranır ve önem verirler			,871
28. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdırlar			,834
29. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler, bana karşı dürüst ve samimidirler			,880
30. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler			,889
31. İdareciler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar			,784
32. İdareciler, işimle ilgili karar alırken, bu kararları gerekçelendirirler			,831
33. İdareciler, işimle ilgili kararlar alırken bana mantıklı açıklamalar yaparlar			,879
34. İdareciler, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar			,828

Açımlayıcı faktör analizine tabi tutulan örgütsel adalet ölçeğinin KMO değeri 0,958 olarak bulunmuş ve yine Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0,000$) çıkmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı da $\alpha=0,96$, olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini yapmak üzere oluşturulan model Şekil 2.3’de, model uyum indeksleri ise Tablo 2.9’da gösterilmiştir.

2.4.1.3. Örgütsel Sinizm Açımlayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.7. Örgütsel Sinizm Açımlayıcı Faktör Analizi

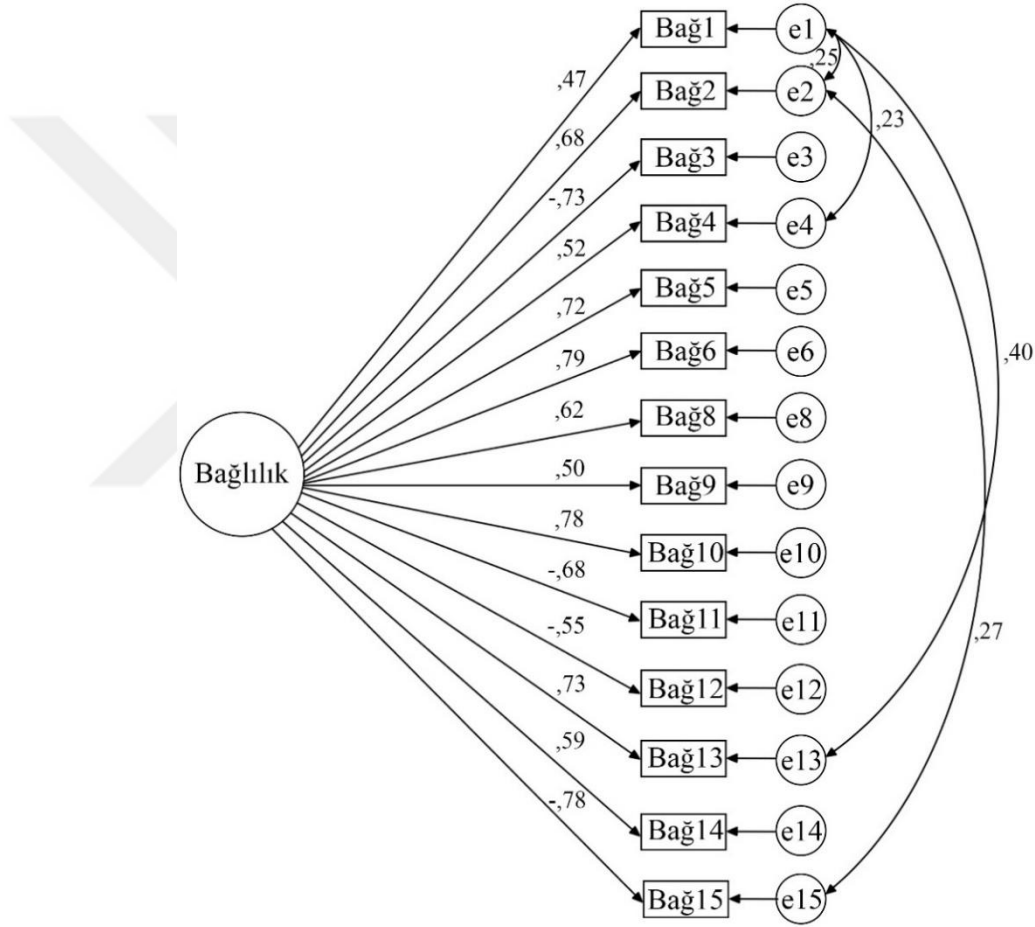
İFADELER	FAKTÖRLER		
	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal sinizm	Davranışsal Sinizm
35. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	,662		
36. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az benzerlik görüyorum	,646		
37. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	,650		
38. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir	,516		
39. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	,704		
40. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim		,896	
41. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni hiddetlendirir		,851	
42. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum		,941	
43. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar		,855	
44. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum			,685
45. Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız			,635
46. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum			,359
47. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm			,557

Açımlayıcı faktör analizine tabi tutulan örgütsel sinizm ölçeğinin KMO değeri 0,929 olarak bulunmuş ve yine Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0,000$) çıkmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı da $\alpha=0,92$, olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini yapmak üzere oluşturulan model Şekil 2.4.’de, model uyum indeksleri ise Tablo 2..10.’de gösterilmiştir.

2.4.2. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu (DFA)

Ölçeklere ait açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve verilerimizin geçerliği ve güvenilirliği ile ilgili soru işaretleri ortadan kaldırılmıştır. Bu durumda bir adım sonrası olan doğrulayıcı faktör analizine geçilerek verilerimizin teori ile olan bağının uyumluluğuna bakılacaktır.

2.4.2.1. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 2.2. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi,

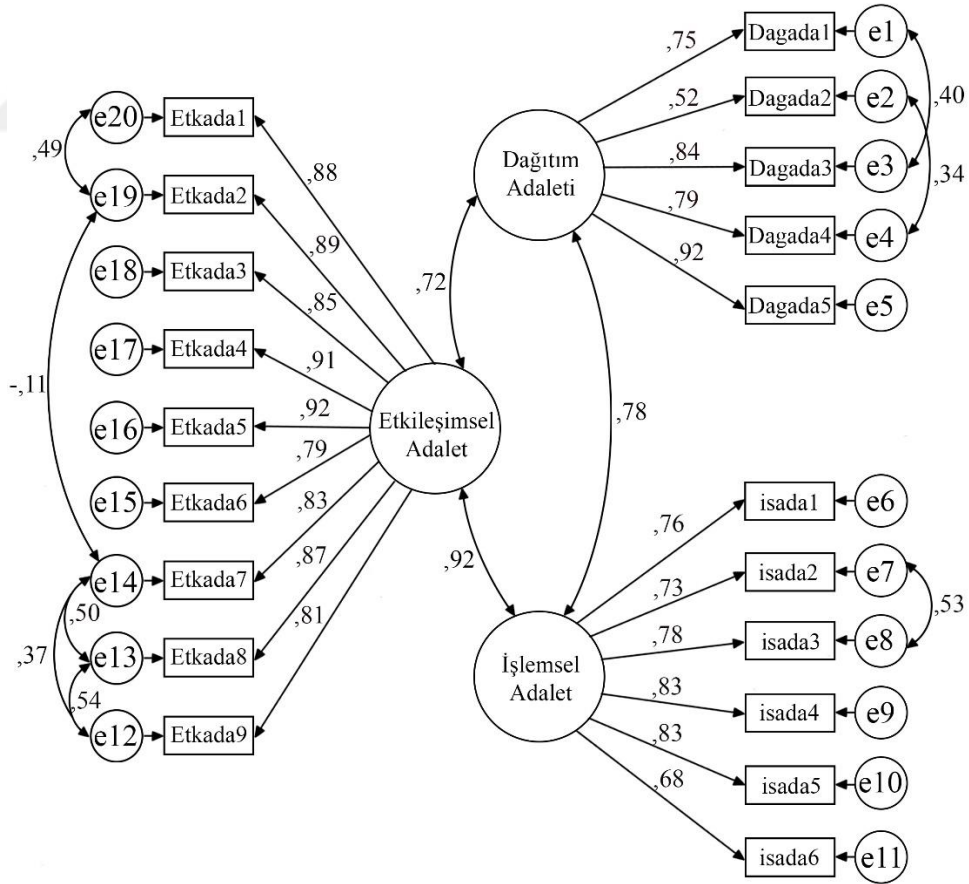
Tablo 2.8. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	2,28	Kabul Edilebilir	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,93	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,90	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,92	Kabul Edilebilir	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,95	Kabul Edilebilir	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,94	Kabul Edilebilir	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,95	Kabul Edilebilir	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,61	Kabul Edilebilir	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,03	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011:37

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarından kıkare uygunluk testine göre model, örneklem kovaryans yapısını açıklamada uygun bir modeldir ($P=,000$). Ölçme modelimizin elimizdeki veriyle uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.2.2. Örgütsel Adalet Doğrulamalı Faktör Analizi

**Şekil 2.3.** Örgütsel Adalet Doğrulamalı Faktör Analizi

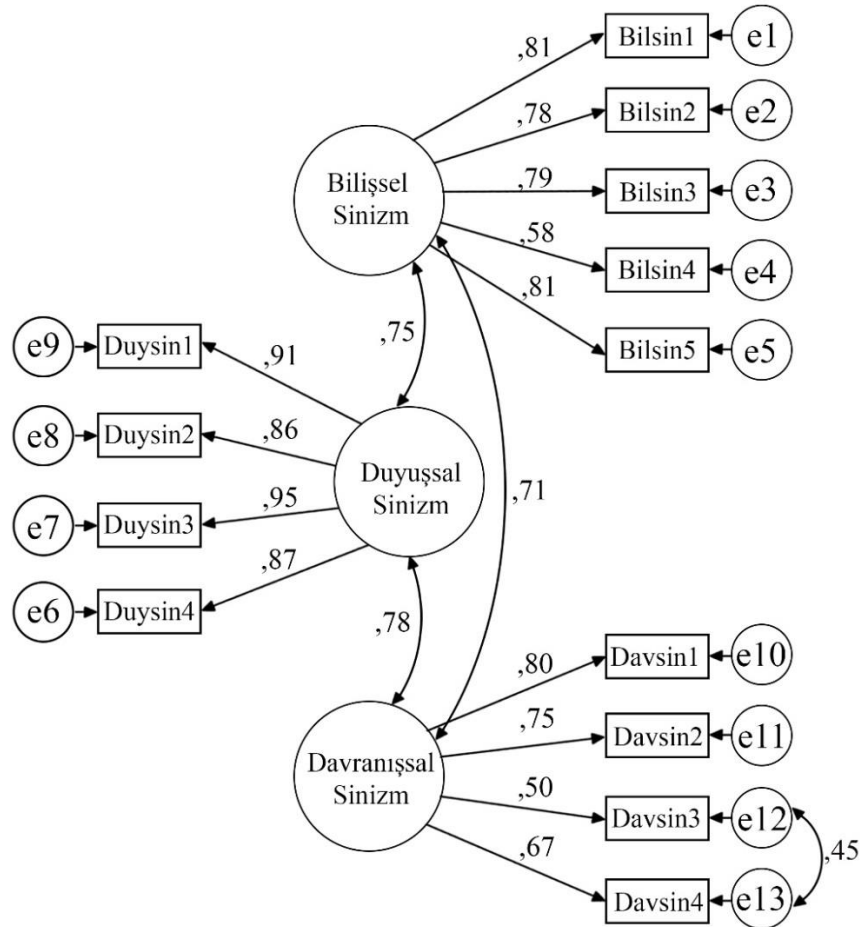
Tablo 2.9. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	2,34	Kabul Edilebilir	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,93	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,90	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,94	Kabul Edilebilir	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,96	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,96	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,96	Kabul Edilebilir	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,63	Kabul Edilebilir	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,03	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011:37

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarından kıkare uygunluk testine göre model, örneklem kovaryans yapısını açıklamada uygun bir modeldir ($P=,000$). Ölçme modelimizin elimizdeki veriyle uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.2.3. Örgütsel Sinizm Doğrulamalı Faktör Analizi



Şekil 2.4. Örgütsel Sinizm Doğrulamalı Faktör Analizi

Tablo 2.10. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği İndeksleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	1,88	İyi	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,95	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,92	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,96	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,98	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,97	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,98	İyi	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,51	Kabul edilebilir	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,03	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011:37

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından kıkare uygunluk testine göre model, örneklem kovaryans yapısını açıklamada uygun bir modeldir ($P=,000$). Ölçme modelimizin elimizdeki veriyle uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN İSTATİSTİKLER

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcıların örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları; yaş, cinsiyet, medeni durum, kadro türü, atama türü, bağlı bulunan enstitü ve çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırarak incelemek için parametrik testler kullanılmıştır.

Veriler analiz edilmeden öne parametrik testler için gerekli varsayımların karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Bunun için öncelikle veri setinde normal dağılımı güçleştiren uç değerlerin (outlier) olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla, kutu grafikleri (boxplot) oluşturulmuş ve incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar veri setinde normal dağılımı güçleştiren uç değerlerin bulunmadığını göstermiştir.

Bir sonraki aşamada, örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık puanlarının, karşılaştırma yapılacak her bir gruba göre normal dağılım gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu doğrultuda, her bir dağılıma ait çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır (EK 1). Elde edilen değerler incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin, ± 2 aralığında değerler aldığı, verilerin normale oldukça yakın dağılım gösterdiği, anlaşılmıştır (George ve Mallery, 2010). Bu aşamadan sonra, parametrik testler kullanılarak analizlerin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

Araştırmada hangi parametrik testlerin kullanıldığı Tablo 2.11’de gösterilmiştir. Gruplara göre karşılaştırma yapılırken, gruptaki katılımcı sayısı dikkate alınmıştır. Gruplarda, az sayıda katılımcı bulunduran kategoriler, bir alt veya üst kategori ile birleştirilerek analize dâhil edilmiştir. SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde ele alınmış ve $p < 0,05$ değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 2.11. Karşılaştırma Grupları ve Kullanılan Analiz Teknikleri

Karşılaştırma Grubu	Analiz Tekniği
Yaş	İlişkisiz örneklem t testi
Cinsiyet	Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)
Medeni durum	İlişkisiz örneklem t testi
Kadro türü	İlişkisiz örneklem t testi
Atama türü	İlişkisiz örneklem t testi
Bağlı bulunan enstitü	Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)
Çalışma süresi	Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

Araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel adalet (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti), örgütsel sinizm (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen 0 ile ± 0.29 arasındaki korelasyon değerleri düşük, ± 0.30 ile ± 0.69 arasındaki korelasyon değerleri orta ve ± 0.70 ile ± 1 arasındaki korelasyon değerleri ise yüksek düzey ilişki olarak yorumlanmıştır (Çokluk vd., 2012).

Yapısal eşitlik modeli analizi gerçekleştirilmeden önce veri setinin çok değişkenli analizler için gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Çok değişkenli analizler için;

- (i) verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterip göstermediği,
- (ii) araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler ile yordayıcı değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ve

- (iii) değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu doğrultuda, ilk olarak YEM analizine dâhil edilecek değişkenlerin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Bunun için her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık değeri incelenmiştir (Tablo 2.12). Elde edilen değerlerin ± 1 aralığında yer aldığı, verilerin normal dağılım gösterdiği, anlaşılmıştır (George ve Mallery, 2010).

Tablo 2.12. YEM Analizine Dâhil Edilen Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin İncelenmesi

Değişken	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,060	,132	-,509	,264
Etkileşimsel adalet	-,335	,132	-,318	,264
Dağıtımsal adalet	-,596	,132	,155	,264
Bilişsel sinizm	,134	,132	-,280	,264
Duyuşsal sinizm	,764	,132	-,025	,264
Davranışsal sinizm	-,026	,132	-,265	,264
Örgütsel bağlılık	-,369	,132	,498	,264

Bir sonraki adımda, çok değişkenli normal dağılımı güçleştiren uç değerlerin veri setinde yer alıp almadığı, Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak incelenmiştir ($\chi^2_{(6)}=22.46$; $p<.001$). Elde edilen uzaklık değerleri incelendiğinde, veri setinde çok değişkenli normal dağılımı güçleştiren 5 adet uç değerin bulunduğu gözlenmiştir. Bu değere ait veriler, veri setinden çıkarılmıştır. Bir sonraki adımda, saçılma diyagramı matrisleri (scatter plot matrix) oluşturulmuştur (EK 2). Matrisler incelendiğinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olduğu ve çok değişkenli doğrusallık varsayımının karşılandığı anlaşılmıştır. Son olarak, YEM analizine dâhil edilen değişkenler arasında çoklu bağlantının bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Çoklu bağlantı, analize dâhil edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkilerin bulunması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmada, varyans artış faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri (TV) incelenerek, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Varyans artış faktörlerinin 10'a eşit veya daha büyük olması ve tolerans değerlerinin 0.10'a eşit veya daha küçük olması çoklu bağlantının olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012). Hesaplanan; varyans artış faktör değerleri 1.56-4.08 arasında ve tolerans değerleri 0.25-0.64 arasında değerler almıştır. Elde edilen bu değerler, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermiştir. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan verilerin çok değişkenli analizler için gerekli varsayımları karşıladığı anlaşılmıştır.

2.6. ARAşTIRMA SORULARI ve HİPOTEZLERİN SINANMASI

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen alt problemlere cevap bulmak için gerçekleştirilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçları tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

Tablo 2.13. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark*
İşlemsel adalet	1. 28 yaş ve altı	124	17,71	5,31	3,44	0,03	3>2
	2. 29 - 32	146	16,41	5,28			
	3. 33 yaş ve üzeri	69	18,33	6,34			
Etkileşimsel adalet	1. 28 yaş ve altı	124	29,44	7,93	2,17	0,12	-
	2. 29 - 32	146	27,40	8,51			
	3. 33 yaş ve üzeri	69	29,12	9,46			
Dağıtımsal adalet	1. 28 yaş ve altı	124	17,62	4,23	0,97	0,38	-
	2. 29 - 32	146	16,93	4,18			
	3. 33 yaş ve üzeri	69	17,57	5,06			
Genel örgütsel adalet	1. 28 yaş ve altı	124	64,77	15,92	2,47	0,09	-
	2. 29 - 32	146	60,74	16,25			
	3. 33 yaş ve üzeri	69	65,01	19,82			

*Scheffe çoklu karşılaştırma testi

Araştırmanın birinci alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) yaşa göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar yaş gruplarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.13). Elde edilen bulgulara göre, etkileşimsel adalet ($F_{(2,336)}=2,17$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($F_{(2,336)}=0,97$; $p>0,05$) ve genel örgütsel adalet ($F_{(2,336)}=2,47$; $p>0,05$) puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklı göstermemektedir. Diğer yandan, işlemsel adalet puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir fark göstermiştir ($F_{(2,336)}=3,44$; $p<0,05$). Farklılığın kaynağını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, “33 yaş ve üzeri” grubunda bulunan katılımcıların işlemsel adalet puan ortalamalarının, “29-32” yaş grubunda bulunan katılımcılarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğunu göstermiştir.

Tablo 2.14. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p
Bilişsel sinizm	28 yaş ve altı	124	14,81	3,98	1,99	0,14
	29 - 32	146	15,22	4,21		
	33 yaş ve üzeri	69	14,00	4,48		
Duyuşsal sinizm	28 yaş ve altı	124	9,30	4,14	0,98	0,37
	29 - 32	146	9,68	4,45		
	33 yaş ve üzeri	69	8,80	4,46		
Davranışsal sinizm	28 yaş ve altı	124	12,02	3,65	2,40	0,09
	29 - 32	146	12,12	3,60		
	33 yaş ve üzeri	69	11,00	3,75		
Genel örgütsel sinizm	28 yaş ve altı	124	36,14	10,02	2,15	0,12
	29 - 32	146	37,01	10,78		
	33 yaş ve üzeri	69	33,80	11,42		

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) yaşa göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar yaş gruplarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.14). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($F_{(2,336)}=1,99$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($F_{(2,336)}=0,98$;

$p>0,05$), davranışsal sinizm ($F_{(2,336)}=2,40$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($F_{(2,336)}=2,15$; $p>0,05$) puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklı göstermemektedir. Araştırmaya katılan ve farklı yaş gruplarında bulunan katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p
Örgütsel bağlılık	28 yaş ve altı	124	45,53	4,84	0,19	0,82
	29 - 32	146	45,15	4,94		
	33 yaş ve üzeri	69	45,29	5,53		

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar yaş gruplarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.15). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($F_{(2,336)}=0,19$; $p>0,05$). Araştırmaya katılan ve farklı yaş gruplarında bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.16. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
İşlemsel adalet	Kadın	173	17,04	5,79	-,80	337	,42
	Erkek	166	17,52	5,32			
Etkileşimsel adalet	Kadın	173	28,34	9,14	-,35	337	,72
	Erkek	166	28,66	7,88			
Dağıtımsal adalet	Kadın	173	17,06	4,38	-1,07	337	,29
	Erkek	166	17,57	4,40			
Genel örgütsel adalet	Kadın	173	62,44	17,83	-,71	337	,48
	Erkek	166	63,76	16,11			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar cinsiyete göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.16). Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet ($t_{(337)}=-0,80$; $p>0,05$), etkileşimsel adalet ($t_{(337)}=-0,35$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($t_{(337)}=-1,07$; $p>0,05$) ve genel örgütsel adalet ($t_{(337)}=-0,71$; $p>0,05$) puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.17. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																
Bilişsel sinizm	Kadın	173	15,01	4,51	,82	337	,41																																
	Erkek	166	14,63	3,85				Duyuşsal sinizm	Kadın	173	9,70	4,48	1,47	337	,14	Erkek	166	9,01	4,18	Davranışsal sinizm	Kadın	173	12,05	3,98	,98	337	,33	Erkek	166	11,66	3,31	Genel örgütsel sinizm	Kadın	173	36,75	11,41	1,26	337	,21
Duyuşsal sinizm	Kadın	173	9,70	4,48	1,47	337	,14																																
	Erkek	166	9,01	4,18				Davranışsal sinizm	Kadın	173	12,05	3,98	,98	337	,33	Erkek	166	11,66	3,31	Genel örgütsel sinizm	Kadın	173	36,75	11,41	1,26	337	,21	Erkek	166	35,30	9,84								
Davranışsal sinizm	Kadın	173	12,05	3,98	,98	337	,33																																
	Erkek	166	11,66	3,31				Genel örgütsel sinizm	Kadın	173	36,75	11,41	1,26	337	,21	Erkek	166	35,30	9,84																				
Genel örgütsel sinizm	Kadın	173	36,75	11,41	1,26	337	,21																																
	Erkek	166	35,30	9,84																																			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar cinsiyete göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.17). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($t_{(337)}=0,82$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($t_{(337)}=1,47$; $p>0,05$), davranışsal sinizm ($t_{(337)}=0,98$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($t_{(337)}=1,26$; $p>0,05$) puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Örgütsel bağlılık	Kadın	173	44,90	4,78	-1,59	337	,11
	Erkek	166	45,76	5,22			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar cinsiyete göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.18). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(337)}=-1,59$; $p>0,05$). Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 2.19. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
İşlemsel adalet	Evli	176	17,03	5,48	-,84	337	,40
	Bekâr	163	17,54	5,65			
Etkileşimsel adalet	Evli	176	28,25	7,93	-,55	337	,58
	Bekâr	163	28,76	9,16			
Dağıtımsal adalet	Evli	176	17,15	4,29	-,72	337	,47
	Bekâr	163	17,49	4,50			
Genel örgütsel adalet	Evli	176	62,43	16,07	-,74	337	,46
	Bekâr	163	63,79	17,96			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar medeni duruma göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.19). Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet ($t_{(337)}=-0,84$; $p>0,05$), etkileşimsel adalet ($t_{(337)}=-0,55$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($t_{(337)}=-0,72$; $p>0,05$) ve

genel örgütsel adalet ($t_{(337)}=-0,74$; $p>0,05$) puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan evli ve bekâr katılımcıların işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.20. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Bilişsel sinizm	Evli	176	14,78	3,85	-,20	337	,84
	Bekâr	163	14,87	4,55			
Duyuşsal sinizm	Evli	176	9,36	4,12	-,01	337	,99
	Bekâr	163	9,36	4,59			
Davranışsal sinizm	Evli	176	11,78	3,48	-,37	337	,71
	Bekâr	163	11,93	3,87			
Genel örgütsel sinizm	Evli	176	35,92	9,82	-,21	337	,83
	Bekâr	163	36,17	11,56			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar medeni duruma göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.20). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($t_{(337)}=-0,20$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($t_{(337)}=-0,01$; $p>0,05$), davranışsal sinizm ($t_{(337)}=-0,37$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($t_{(337)}=-0,21$; $p>0,05$) puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan evli ve bekâr katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Örgütsel bağlılık	Evli	176	45,57	5,27	,95	337	,34
	Bekâr	163	45,05	4,72			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar medeni duruma göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.21). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(337)}=0,95$; $p>0,05$). Araştırmaya katılan evli ve bekâr katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 2.22. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Kadro Türüne Göre Karşılaştırılması

Değişken	Kadro türü	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
İşlemsel adalet	50d (Enstitü Kadrosu)	187	17,38	5,39	,38	337	,71
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	17,15	5,78			
Etkileşimsel adalet	50d (Enstitü Kadrosu)	187	28,84	8,46	,82	337	,41
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	28,07	8,64			
Dağıtımsal adalet	50d (Enstitü Kadrosu)	187	17,25	4,13	-,31	337	,76
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	17,39	4,70			
Genel örgütsel adalet	50d (Enstitü Kadrosu)	187	63,47	16,47	,46	337	,65
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	62,62	17,67			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) kadro türüne göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar kadro türüne göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.22). Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet ($t_{(337)}=0,38$; $p>0,05$), etkileşimsel adalet ($t_{(337)}=0,82$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($t_{(337)}=-0,31$; $p>0,05$) ve genel örgütsel adalet ($t_{(337)}=0,46$; $p>0,05$) puan ortalamaları kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Enstitü ve fakülte kadrosunda bulunan katılımcıların işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.23. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Kadro Türüne Göre Karşılaştırılması

Değişken	Kadro türü	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Bilişsel sinizm	50d (Enstitü Kadrosu)	187	14,74	4,06	-,39	337	,70
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	14,92	4,37			
Duyuşsal sinizm	50d (Enstitü Kadrosu)	187	9,05	4,13	-1,44	337	,15
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	9,74	4,58			
Davranışsal sinizm	50d (Enstitü Kadrosu)	187	11,83	3,69	-,15	337	,88
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	11,89	3,65			
Genel örgütsel sinizm	50d (Enstitü Kadrosu)	187	35,63	10,27	-,79	337	,43
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	36,55	11,17			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) kadro türüne göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar kadro türüne göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.23). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($t_{(337)}=-0,39$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($t_{(337)}=-1,44$; $p>0,05$), davranışsal sinizm ($t_{(337)}=-0,15$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($t_{(337)}=-0,79$; $p>0,05$) puan ortalamaları kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Enstitü ve fakülte kadrosunda bulunan katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.24. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Kadro Türüne Göre Karşılaştırılması

Değişken	Kadro türü	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Örgütsel bağlılık	50d (Enstitü Kadrosu)	187	45,26	4,92	-,23	337	,82
	33a (Fakülte Kadrosu)	152	45,39	5,15			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları kadro türüne göre farklılaşmakta mıdır?” Şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar kadro türüne göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.24). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları kadro türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($t_{(337)}=-0,23$; $p>0,05$). Enstitü ve fakülte kadrosunda bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.25. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Atama Türüne (ÖYP) Göre Karşılaştırılması

Değişken	İlk atama	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																
İşlemsel adalet	Evet	87	17,85	5,10	1,12	337	,27																																
	Hayır	252	17,08	5,71				Etkileşimsel adalet	Evet	87	28,82	8,71	,41	337	,69	Hayır	252	28,38	8,49	Dağıtımsal adalet	Evet	87	17,68	3,86	,90	337	,37	Hayır	252	17,19	4,56	Genel örgütsel adalet	Evet	87	64,34	16,26	,80	337	,42
Etkileşimsel adalet	Evet	87	28,82	8,71	,41	337	,69																																
	Hayır	252	28,38	8,49				Dağıtımsal adalet	Evet	87	17,68	3,86	,90	337	,37	Hayır	252	17,19	4,56	Genel örgütsel adalet	Evet	87	64,34	16,26	,80	337	,42	Hayır	252	62,65	17,25								
Dağıtımsal adalet	Evet	87	17,68	3,86	,90	337	,37																																
	Hayır	252	17,19	4,56				Genel örgütsel adalet	Evet	87	64,34	16,26	,80	337	,42	Hayır	252	62,65	17,25																				
Genel örgütsel adalet	Evet	87	64,34	16,26	,80	337	,42																																
	Hayır	252	62,65	17,25																																			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) ilk atama türünün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında farklılaşıp farklılaşmadığı” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar atama türüne göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.25). Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet ($t_{(337)}=1,12$; $p>0,05$), etkileşimsel adalet ($t_{(337)}=0,42$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($t_{(337)}=0,90$; $p>0,05$) ve genel örgütsel adalet ($t_{(337)}=0,80$; $p>0,05$) puan ortalamaları atama türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlk atama sorusuna evet ve hayır cevabı veren katılımcıların işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.26. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Atama Türüne (ÖYP) Göre Karşılaştırılması

Değişken	İlk atama	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																
Bilişsel sinizm	Evet	87	14,59	4,14	-,61	337	,54																																
	Hayır	252	14,90	4,22				Duyuşsal sinizm	Evet	87	8,60	3,57	-2,14	189	,03	Hayır	252	9,62	4,56	Davranışsal sinizm	Evet	87	11,47	3,79	-1,13	337	,26	Hayır	252	11,99	3,62	Genel örgütsel sinizm	Evet	87	34,66	9,81	-1,40	337	,16
Duyuşsal sinizm	Evet	87	8,60	3,57	-2,14	189	,03																																
	Hayır	252	9,62	4,56				Davranışsal sinizm	Evet	87	11,47	3,79	-1,13	337	,26	Hayır	252	11,99	3,62	Genel örgütsel sinizm	Evet	87	34,66	9,81	-1,40	337	,16	Hayır	252	36,52	10,94								
Davranışsal sinizm	Evet	87	11,47	3,79	-1,13	337	,26																																
	Hayır	252	11,99	3,62				Genel örgütsel sinizm	Evet	87	34,66	9,81	-1,40	337	,16	Hayır	252	36,52	10,94																				
Genel örgütsel sinizm	Evet	87	34,66	9,81	-1,40	337	,16																																
	Hayır	252	36,52	10,94																																			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) ilk atama türünün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında farklılaşıp farklılaşmadığı” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar atama türüne göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.26). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($t_{(337)}=-0,61$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($t_{(337)}=-2,14$; $p>0,05$), davranışsal sinizm ($t_{(337)}=-1,13$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($t_{(337)}=-1,40$; $p>0,05$) puan ortalamaları atama türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlk atama ile ilgili soruya evet ve hayır cevabı veren katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.27. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Atama Türüne (ÖYP) Göre Karşılaştırılması

Değişken	İlk atama	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Örgütsel bağlılık	Evet	87	45,71	4,66	,85	337	,40
	Hayır	252	45,18	5,13			

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ilk atama türünün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında farklılaşıp farklılaşmadığı” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar atama türüne göre karşılaştırılarak

incelenmiştir (Tablo 2.27). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları atama türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(337)}=0,85$; $p>0,05$). İlk atama ile ilgili soruya evet ve hayır cevabı veren katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.28. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Bağlı Bulunan Enstitüye Göre Karşılaştırılması

Değişken	Bağlı bulunan enstitü	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark*
İşlemsel adalet	1. Fen Bilimleri	74	16,82	5,46	8,04	0,00	1>4, 2>4, 3>4
	2. Sosyal Bilimler	155	18,39	5,21			
	3. Sağlık Bilimleri	58	17,64	5,93			
	4. Eğitim Bilimleri	52	14,21	5,22			
Etkileşimsel adalet	1. Fen Bilimleri	74	28,15	8,29	8,58	0,00	1>4, 2>4
	2. Sosyal Bilimler	155	30,48	7,78			
	3. Sağlık Bilimleri	58	27,76	9,08			
	4. Eğitim Bilimleri	52	23,88	8,67			
Dağıtimsal adalet	1. Fen Bilimleri	74	17,72	3,47	14,49	0,00	1>4, 2>4, 3>4
	2. Sosyal Bilimler	155	18,41	3,98			
	3. Sağlık Bilimleri	58	16,74	4,67			
	4. Eğitim Bilimleri	52	14,12	4,86			
Genel örgütsel adalet	1. Fen Bilimleri	74	62,69	15,54	11,25	0,00	1>4, 2>4, 3>4
	2. Sosyal Bilimler	155	67,28	15,50			
	3. Sağlık Bilimleri	58	62,14	18,13			
	4. Eğitim Bilimleri	52	52,21	17,34			

*Scheffe çoklu karşılaştırma testi

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) bağlı bulunan enstitüye göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar bağlı bulunan enstitüye göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.28). Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet

($F_{(3,335)}=8,04$; $p<0,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(3,335)}=8,58$; $p<0,05$), dağıtımsal adalet ($F_{(3,335)}=14,49$; $p<0,05$) ve genel örgütsel adalet ($F_{(3,335)}=11,25$; $p<0,05$) puan ortalamaları bağlı bulunan enstitüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, “eğitim bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet puan ortalamaları, “fen bilimleri”, “sosyal bilimler” ve “sağlık bilimleri” enstitülerine bağlı bulunan katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. Ayrıca, “eğitim bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların etkileşimsel adalet puan ortalamaları, fen bilimleri” ve “sosyal bilimler” enstitülerine bağlı bulunan katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.29. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Bağlı Bulunan Enstitüye Göre Karşılaştırılması

Değişken	Bağlı bulunan enstitü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark*
Bilişsel sinizm	1. Fen Bilimleri	74	14,43	3,74	4,00	0,01	4>1, 4>2
	2. Sosyal Bilimler	155	14,40	4,11			
	3. Sağlık Bilimleri	58	14,84	4,54			
	4. Eğitim Bilimleri	52	16,62	4,33			
Duyuşsal sinizm	1. Fen Bilimleri	74	9,78	4,44	4,78	0,00	4>2
	2. Sosyal Bilimler	155	8,52	4,04			
	3. Sağlık Bilimleri	58	9,64	4,70			
	4. Eğitim Bilimleri	52	10,96	4,19			
Davranışsal sinizm	1. Fen Bilimleri	74	12,16	3,26	6,13	0,00	4>2, 4>3
	2. Sosyal Bilimler	155	11,14	3,62			
	3. Sağlık Bilimleri	58	11,84	3,84			
	4. Eğitim Bilimleri	52	13,56	3,65			
Genel örgütsel sinizm	1. Fen Bilimleri	74	36,38	10,03	6,02	0,00	4>2
	2. Sosyal Bilimler	155	34,06	10,17			
	3. Sağlık Bilimleri	58	36,33	11,03			
	4. Eğitim Bilimleri	52	41,13	11,16			

*Scheffe çoklu karşılaştırma testi

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) bağlı bulunan enstitüye göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar bağlı bulunan enstitüye göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.29). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($F_{(3,335)}=4,00$; $p<0,05$), duyuşsal sinizm ($F_{(3,335)}=4,78$; $p<0,05$), davranışsal sinizm ($F_{(3,335)}=6,13$; $p<0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($F_{(3,335)}=6,02$; $p<0,05$) puan ortalamaları bağlı bulunan enstitüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, “eğitim bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm puan ortalamaları, “sosyal bilimler” enstitüsüne bağlı katılımcılarından anlamlı olarak daha düşüktür. Ayrıca, eğitim bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların bilişsel sinizm puan ortalamaları “fen bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcılarından; davranışsal sinizm puan ortalamaları ise “sağlık bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcılarından anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur.

Tablo 2.30. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Bağlı Bulunan Enstitüye Göre Karşılaştırılması

Değişken	Bağlı bulunan enstitü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark*
Örgütsel bağlılık	1. Fen Bilimleri	74	46,77	4,97	5,65	0,00	1>4, 3>4
	2. Sosyal Bilimler	155	45,18	4,34			
	3. Sağlık Bilimleri	58	45,76	5,82			
	4. Eğitim Bilimleri	52	43,17	5,35			

*Scheffe çoklu karşılaştırma testi

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları bağlı bulunan enstitüye göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar bağlı bulunan enstitüye göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.30). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları bağlı bulunan enstitüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3,335)}=5,65$; $p<0,05$),. Farklılığın kaynağını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, “eğitim bilimleri”

enstitüsüne bağlı katılımcıların genel örgütsel bağlılık puan ortalamaları, “fen bilimleri” ve “sağlık bilimleri” enstitülerine bağlı katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur.

Tablo 2.31. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p
İşlemsel adalet	1 yıldan az	22	17,50	5,72	1,38	0,25
	1-3	124	18,02	5,21		
	4-7	160	16,68	5,63		
	8+	33	17,21	6,26		
Etkileşimsel adalet	1 yıldan az	22	28,00	9,03	1,74	0,16
	1-3	124	29,68	8,11		
	4-7	160	28,13	8,34		
	8+	33	26,18	10,29		
Dağıtımsal adalet	1 yıldan az	22	17,91	4,81	1,94	0,12
	1-3	124	17,96	4,07		
	4-7	160	16,91	4,32		
	8+	33	16,42	5,33		
Genel örgütsel adalet	1 yıldan az	22	63,41	17,68	1,71	0,16
	1-3	124	65,66	15,85		
	4-7	160	61,72	16,79		
	8+	33	59,82	20,82		

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel adalet ölçeğinden almış oldukları puanlar çalışma süresine göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.31). Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet ($F_{(3,335)}=1,38$; $p>0,05$), etkileşimsel adalet ($F_{(3,335)}=1,74$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($F_{(3,335)}=1,94$; $p>0,05$) ve genel örgütsel adalet ($F_{(3,335)}=1,71$; $p>0,05$) puan ortalamaları çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.32. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p
Bilişsel sinizm	1 yıldan az	22	15,32	4,65	0,32	0,81
	1-3	124	14,56	3,78		
	4-7	160	14,95	4,26		
	8+	33	14,88	5,15		
Duyuşsal sinizm	1 yıldan az	22	9,36	4,83	0,43	0,73
	1-3	124	9,10	3,94		
	4-7	160	9,41	4,57		
	8+	33	10,06	4,44		
Davranışsal sinizm	1 yıldan az	22	11,82	3,95	0,09	0,97
	1-3	124	11,73	3,42		
	4-7	160	11,92	3,76		
	8+	33	12,03	4,08		
Genel örgütsel sinizm	1 yıldan az	22	36,50	12,37	0,27	0,84
	1-3	124	35,40	9,44		
	4-7	160	36,28	11,01		
	8+	33	36,97	12,49		

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğinden almış oldukları puanlar çalışma süresine göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.32). Elde edilen bulgulara göre, bilişsel sinizm ($F_{(3,335)}=0,32$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($F_{(3,335)}=0,43$; $p>0,05$), davranışsal sinizm ($F_{(3,335)}=0,09$; $p>0,05$) ve genel örgütsel sinizm ($F_{(3,335)}=0,27$; $p>0,05$) puan ortalamaları çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.33. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p
Örgütsel bağlılık	1 yıldan az	22	46,68	4,54	0,87	0,46
	1-3	124	45,55	4,75		
	4-7	160	44,99	5,10		
	8+	33	45,15	5,83		
	Total	339	45,32	5,02		

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden almış oldukları puanlar çalışma süresine göre karşılaştırılarak incelenmiştir (Tablo 2.33). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık puan ortalamaları çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3,335)}=0,87$; $p>0,05$). Araştırmaya katılan farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2.34. Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinden Alınan Puanlar Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları

Değişken	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. İşlemsel adalet	1						
2. Etkileşimsel adalet	,848**	1					
3. Dağıtımsal adalet	,695**	,684**	1				
4. Bilişsel sinizm	-,684**	-,686**	-,634**	1			
5. Duyuşsal sinizm	-,581**	-,623**	-,612**	,683**	1		
6. Davranışsal sinizm	-,518**	-,538**	-,503**	,598**	,653**	1	
7. Örgütsel bağlılık	,452**	,486**	,552**	-,463**	-,505**	-,423**	1

** $p<0,01$

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Örgütsel adalet (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti), örgütsel sinizm (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki ilişkilere ait korelasyon katsayıları hesaplanarak incelenmiştir (Tablo 2.34). Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet bileşenleri (işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet) ile örgütsel sinizm bileşenleri (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel adalet puanları arttıkça örgütsel sinizm puanları azalmaktadır.

Örgütsel adalet bileşenleri (işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet) ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet puanları arttıkça örgütsel bağlılık puanları da artmaktadır. Örgütsel sinizm bileşenleri (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm) ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık puanları arttıkça örgütsel sinizm puanları azalmaktadır.

2.7. ARACILIK TESTİNE YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Örgütsel adalet algısı (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) ile örgütsel sinizm davranışı (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) arasında örgütsel bağlılığın aracı rolü var mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme cevap bulmak için Bron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yöntemi temel alınmıştır. Bu doğrultuda, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezleri test etmek için üç ayrı yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır

H2: Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

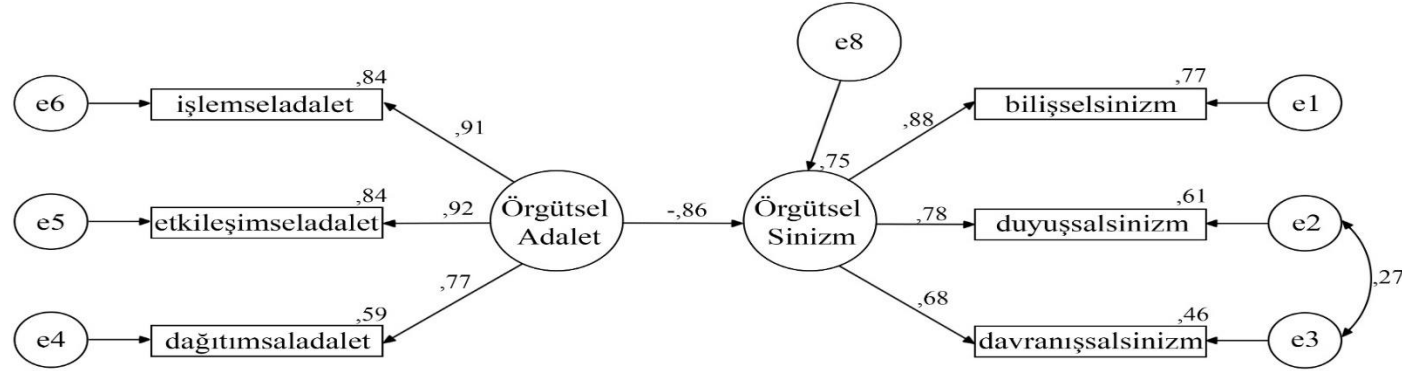
H3: Örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H4: Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında var olan ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

Baron ve Kenny (1986), aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç durumun bulunması gerektiğini belirtmiştir:

- i) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerinde etkisi olmalıdır;
- ii) Bağımsız değişken ile (örgütsel adalet) aracı değişken (örgütsel bağlılık) arasında anlamlı bir ilişkisi olmalıdır;
- iii) Aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Birinci durum yukarıda koreleasyon değerlerinin gösterildiği Tablo 2.35’de incelenmiştir. İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre, Baron ve Kenny’nin belirttiği birinci durum karşılanmıştır. Belirtilen diğer durumları test etmek için Şekil 2.5, Şekil 2.6 ve Şekil 2.7’de gösterilen üç ayrı model oluşturulmuş ve test edilmiştir.

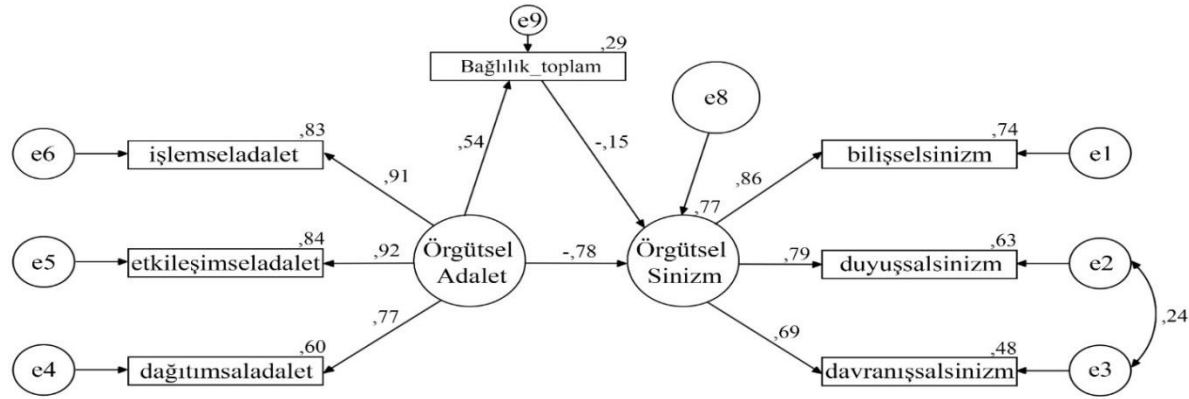


Şekil 2.5. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Ölçmek İçin Geliştirilen YEM Modeli

Tablo 2.35. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	3,41	Kabul Edilebilir	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,97	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,93	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,98	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,98	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,97	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,98	İyi	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,85	Orta Dereceli Uyum	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,02	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Şekil 2.5'deki modelde, Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği birinci durum incelenmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ($\chi^2=23,924$; $sd=7$; $\chi^2/sd=3,41$; CFI=,988; GFI=,977, AGFI=0,932, RMSEA=,085; SRMR=,0284) ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır (Bollen, 1989; Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985). Modelde, örgütsel adaletin ($\beta=-0,86$; $t=-6,11$; $p<0,01$) örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Örgütsel adalet (İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet)İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %86'sını açıklamaktadır. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 2.6. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünü Test Etmek İçin Geliştirilen İkinci YEM Modeli

Tablo 2.36. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	4,60	Kabul Edilebilir	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,95	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,89	Kabul Edilebilir	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,96	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,97	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,95	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,97	İyi	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,10	Orta Dereceli Uyum	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,03	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Şekil 2.6'daki modelde, örgütsel adalet bağımsız, örgütsel sinizm bağımlı ve örgütsel bağlılık ise aracı değişken olarak yer almaktadır. Bu model ile Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği ikinci durum test edilmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ($\chi^2=50,690$; $sd=11$; $\chi^2/sd=4,60$; $CFI=0,974$; $GFI=0,958$, $AGFI=0,972$, $RMSEA=0,103$; $RMR=,819$; $SRMR=,0373$) ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır (Bollen, 1989; Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985). Şekil 2.6'da gösterilen modelde yer alan yollara ait standardize edilmiş beta değerleri Tablo 2.36'da gösterilmiştir.

Tablo 2.37. Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisinin Test Edilmesi İle Elde Edilen Yol Katsayıları

Etki	Örgütsel adalet (β)	Örgütsel bağlılık (β)	R ²
Doğrudan Etki			
Örgütsel bağlılık	0,543***	-	0,30
Örgütsel sinizm	-0,780***	-0,151***	0,77
Dolaylı Etki			
Örgütsel bağlılık	-	-	
Örgütsel sinizm	-0,093***	-	
Toplam Etki			
Örgütsel bağlılık	0,543	-	
Örgütsel sinizm	-0,868	-0,151	

** $p<0,01$

Şekil 2.6'da yer alan modelde, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa doğrudan pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=0,80$; $t=6,56$; $p<0.01$), örgütsel sinizme ise doğrudan negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-0,399$; $t=-4,72$; $p<0.01$) bir etkisi bulunmaktadır.

Modelde, İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet bileşenlerinin oluşturduğu örgütsel adalet değişkeni, örgütsel bağlılık örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %86'ünü açıklamaktadır. Birinci modelde örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında bulunan %86 düzeyinde negatif etki düzeyi, örgütsel bağlılığın aracılık rolü denenmesi ile %78 seviyesine düşmüştür. Bu durumda örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel

sinizm değişkenleri arasında kısmı aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Bu bağlamda H2, H3, H4, hipotezleri kabul edilmiştir.

2.8. ALTERNATİF MODELİN ANALİZİ

Temel modelde yer alan değişkenlerin toplam puanları alınarak uygulama yapılmıştır. Daha açık bir ifade ile örgütsel adaleti ve örgütsel sinizmi ifade eden alt grupta yer alan altı adet boyut bulunmaktadır. Alternatif model geliştirme amacımız bu alt boyutların birbirleri ile ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkilerini ortaya çıkarmaktır. Alternatif modelimizde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm değişkenlerinin alt boyutlarının birbirleri ile ilişkilerine bakılmış ve örgütsel bağlılığın bu alt boyutlar arasında aracılık etkisinin olup olmadığına bakılmıştır.

Alternatif model için oluşturulan ana hipotez “Örgütsel adalet algısı (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) ile örgütsel sinizm davranışı (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) arasında örgütsel bağlılığın aracı rolü var mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme cevap bulmak için Bron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yöntemi temel alınmıştır. Bu doğrultuda, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezleri test etmek için iki ayrı yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

H1: İşlemsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Etkileşimsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

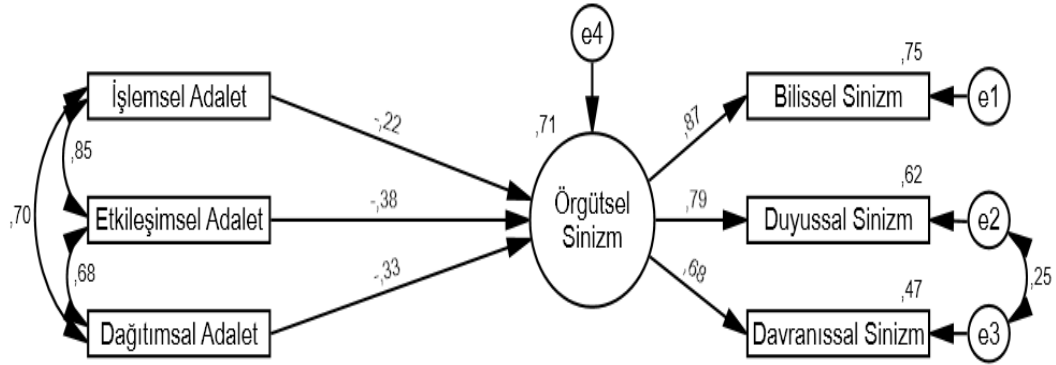
H3: Dağıtımsal adaletin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H4: İşlemsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır.

H5: Etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır.

H6: Dağıtımsal adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır.

Baron ve Kenny (1986), aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç durumun bulunması gerektiğini belirtmişti. Birinci durum Tablo 2.31’de incelenmiştir. İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre, Baron ve Kenny’nin belirttiği birinci durum karşılanmıştır. Belirtilen diğer durumları test etmek için Şekil 2.7 ve Şekil 2.8’de gösterilen iki ayrı model oluşturulmuş ve test edilmiştir.



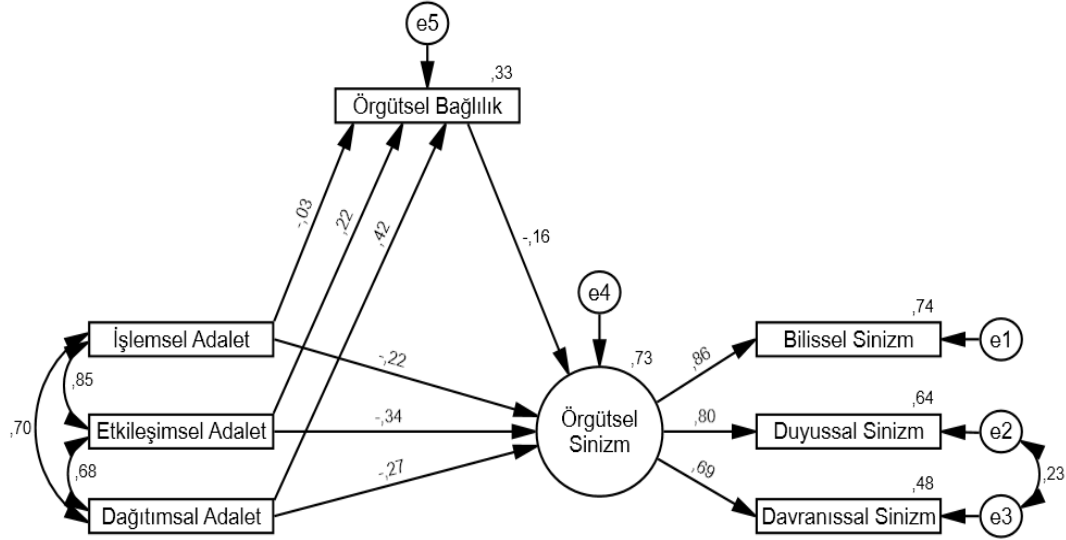
Şekil 2.7. Örgütsel adalet alt değişkenleri ve örgütsel sinizm alt değişkenleri arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü test etmek için geliştirilen YEM modeli

Tablo 2.38. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	3,41	Kabul Edilebilir	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,97	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,93	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,98	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,98	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,97	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,98	İyi	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,08	Kabul Edilebilir	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,02	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Şekil 2.7’deki modelde, Baron ve Kenny’nin (1986) belirttiği ikinci durum incelenmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır (Bollen, 1989; Browne ve Cudeck, 1993; Hu and Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985). Modelde, işlemsel ($\beta=-0,22$; $t=-2,92$; $p<0,01$), etkileşimsel ($\beta=-0,38$; $t=-5,06$; $p<0,01$) ve dağıtımsal adaletin ($\beta=-0,33$; $t=-6,11$; $p<0,01$) örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü

ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %71'ini açıklamaktadır. H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.



Şekil 2.8. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü test etmek için geliştirilen ikinci YEM modeli.

Tablo 2.39. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndexleri

İndeksler	Değer	Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	1,64	İyi	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	,99	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
AGFI	,96	İyi	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$
NFI	,99	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	,99	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	,99	İyi	$,95 \leq$	$,90 \leq TLI \leq ,94$
CFI	,99	İyi	$,97 \leq$	$,95 \leq CFI \leq ,96$
RMSEA	,04	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	,01	İyi	$\leq ,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$

Şekil 2.8'deki modelde, örgütsel adalet bileşenleri bağımsız, örgütsel sinizm bağımlı ve örgütsel bağlılık ise aracı değişken olarak yer almaktadır. Bu model ile Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği üçüncü durum test edilmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır (Bollen, 1989; Browne ve Cudeck, 1993; Hu and Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985). Şekil 2.8'de gösterilen modelde yer alan yollara ait standardize edilmiş beta değerleri Tablo 2.40'da gösterilmiştir.

Tablo 2.40. Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisinin Test Edilmesi İle Elde Edilen Yol Katsayıları

Etki	Dağıtımsal adalet (β)	Etkileşimsel adalet (β)	İşlemsel adalet (β)	Örgütsel bağlılık (β)	R²
Doğrudan Etki					
Örgütsel bağlılık	0,420**	0,225**	-0,031	0	0,33
Örgütsel sinizm	-0,269**	-0,342**	-0,218**	-0,165**	0,73
Dolaylı Etki					
Örgütsel bağlılık	0	0	0	0	
Örgütsel sinizm	-0,069**	-0,037**	0,005	0	
Toplam Etki					
Örgütsel bağlılık	0,420	0,225	-0,031	0	
Örgütsel sinizm	-0,338	-0,378	-0,213	-0,165	

** $p < 0,01$

Şekil 2.8’de yer alan modelde, dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılığa doğrudan pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=0,42$; $t=6,56$; $p < 0,01$), örgütsel sinizme ise doğrudan negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-0,269$; $t=-4,72$; $p < 0,01$) bir etkisi bulunmaktadır. Dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinden örgütsel sinizme negatif yönlü ve anlamlı dolaylı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,069$; $p < 0,01$).

Etkileşimsel adaletin örgütsel bağlılığa doğrudan pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=0,225$; $t=2,58$; $p < 0,01$), örgütsel sinizme ise doğrudan negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-0,342$; $t=-4,64$; $p < 0,01$) bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşimsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinden örgütsel sinizme negatif yönlü ve anlamlı dolaylı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,037$; $p < 0,01$).

İşlemsel adaletin ise örgütsel bağlılığa doğrudan negatif yönlü ve anlamsız ($\beta=-0,031$; $t=-0,35$; $p > 0,05$), örgütsel sinizme ise doğrudan negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-0,218$; $t=-2,96$; $p < 0,01$) bir etkisi bulunmaktadır. İşlemsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinden örgütsel sinizme pozitif yönlü ve anlamsız dolaylı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,005$; $p > 0,05$). Modelde, İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet ve örgütsel bağlılık örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %73’ünü açıklamaktadır.

Örgütsel adaletin Şekil 2.7’de gösterilen modele dâhil edilmesi ile dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin örgütsel sinizm ile olan doğrudan ilişkileri bir miktar azalmıştır.

Diğer yandan, örgütsel adaletin modele dâhil edilmesi ile işlemsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki doğrudan ilişkinin miktarı değişmemiştir. Elde edilen sonuçlar, örgütsel bağlılığın; dağıtımsal adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmen aracı olduğunu göstermiştir. Diğer yandan, örgütsel bağlılığın işlemsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmadığı belirlenmiştir. H5, H6 hipotezleri kabul edilmiş, H4 hipotezi ise reddedilmiştir.



TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlerinin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilere odaklanılmış ve örgütsel bağlılığın bu iki değişken arasında nasıl bir aracılık rolü oynadığını araştırılmıştır. Ayrıca bu yordayıcı ilişkiler ile yaş, cinsiyet, medeni hal, kadro türünün örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu etki incelenirken istatistiksel analizlerden ortaya çıkan bulgular tartışılmış ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında araştırma soruları istatistiksel olarak analiz edilmiş ve aşağıdaki bulgular ortaya çıkmıştır.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları İle Yaşlarına İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Çalışan bireyler arasında farklılaşan yaş dönemleri onların çalışma ortamlarına çalışma arkadaşlarına vb. kısaca çalıştıkları kurum içerisindeki tüm dinamiklere göre değişiklik gösterebilmektedir. İlk işe başlayan bir çalışan ile çalışma süresi daha fazla olan olgun bir çalışanın iş yaşamı içerisinde meydana gelebilecek olan olay ve durumlara karşı takınacakları tavırlar farklılaşması muhtemeldir. Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algılarının (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) yaşa göre farklılaşma gösterip göstermediği bu çalışmamız kapsamında incelenmiş ve etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adaletle ait puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, işlemsel adaletle ait puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir fark göstermiştir. Elde edilen sonuçlar, “33 yaş ve üzeri” grubunda bulunan katılımcıların işlemsel adalet puan ortalamalarının, “29-32” yaş grubunda bulunan katılımcılarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğunu göstermiştir.

İlgili literatür incelendiğinde, (Folger, 1998; Eroğlu, 1998; Lee ve Farh,1999; Lee vd., 2000) örgütsel adalet ile yaş arasında anlamlı ilişkiler bulan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda çalışanların yaş gurubunda meydana gelen farklılaşmanın örgütsel adalet algılarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Özellikle çalışanların yaşlarının artmasına paralel olarak örgütsel adalet algılarının da negatif anlamda arttığı sonucuna varılmıştır.

Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) yaşa göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiş ve puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan ve farklı yaş gruplarında bulunan katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Anderson ve Bateman, 1997 tarafından yapılan çalışmada da yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Literatürde genel kanı örgütsel sinizm ile yaş arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı yönündedir.

Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık algılarının yaşa göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiş ve puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklı göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan ve farklı yaş gruplarında bulunan katılımcıların genel örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ancak literatürde bulunan bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ile yaş arasında ilişkinin varlığı ortaya konmuştur (Angle ve Perry, 1981; Allen ve Meyer, 1993; Kwon ve Banks, 2004). Angle ve Perry (1981), çalışanların yaşlarının ilerlemesi ile birlikte alternatif istihdam olanaklarının azalma göstereceği ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılıklarının artacağını iddia etmiştir. Ayrıca yaş ilerledikçe bireylerin çalıştıkları kurumda daha iyi pozisyonlarda görev almaları ve tecrübelerinin artmasında örgütsel bağlılığı arttıracakları varsayılmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Çalışmamızda örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmayışının nedeni çalışma evreninin araştırma görevlilerinden yani yaş itibari ile genç sayılabilecek bir grup ile çalışılmış olmasından kaynaklanmaktadır. Yaş aralıklarının birbirlerine yakın olması sebebiyle istatistiksel olarak herhangi bir fark ortaya çıkmamıştır.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları İle Cinsiyete İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Araştırma yaptığımız her üç değişken açısından da değerlendirildiğinde, adaletsiz bir iş ortamının sinik bireylere yol açacağı ve bunun da örgütsel bağlılığı zayıflatacağı kanısı konusu literatürde konsensüs sağlanmış bir argümandır. Çalışmamız kapsamında istatistiki sonuçlar da bizi bu konsensüs noktasında hemfikir duruma getirmiştir.

Literatür incelendiğinde bazı çalışmaların örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet değişkenleri kapsamında, özellikle kadınların bu konulara daha hassas olduğunu ortaya koyan çalışmaların varolduğu gözlenmiştir (Mirvis ve Kanter, 1991; Hartman vd., 1998; Lee ve Farh, 1999; Robinson, 2004; Lee vd.,2000; Lambert, 1991). Bazı araştırmalarda ise cinsiyetin bu değişkenler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Anderson ve Shinew, 2003; Anderson ve Bateman, 1997; Bernerth vd., 2007). Deniz vd., (2016) tarafından yapılan araştırmada erkeklerin olumlu adalet algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani erkekler çalıştıkları kuruluşları kadınlara göre daha adaletli algılamaktadır.

Örgütsel sinizm algılarının oluşmasında kadınlar daha hazır konumdadırlar. Kadın ve erkek, örgüt kazanımları açısından farklı değerlere önem verirler. Örneğin, erkek için ödül verilmesi önemliyken, kadın için kişiler arası davranışlar önemlidir (Robinson, 2004;20).

Çalışan kadın sayısının günümüzde birhayli artış göstermesi sebebiyle özellikle örgütsel değişkenler içerisinde yer alan örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkilere odaklanan çalışma sayısında da artış gözlenmiştir (Aven vd., 1993; Dick ve Metcalfe, 2007). Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalar incelendiğinde kadınların örgütlerinde daha bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Angle ve Perry, 1981; Kwon, 2000; Dixon vd., 2005).

Araştırmamız kapsamında ortaya çıkan durumda, örgütsel adaletin, örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın toplam puanları alınarak yapılan değerlendirmede cinsiyete göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin örgütsel adalet, sinizm ve bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alguları İle Medeni Duruma İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Çalışanların evli ya da bekâr oluşunun örgütsel değişkenler üzerindeki etkisi araştırmacılar tarafından merak edilen bir konudur. Literatür incelendiğinde genel kanının kişinin psikolojik olarak yoğun etkilendiği bir durum olan medeni durumun örgütsel değişkenleri algılama noktasında etkili olduğudur. Literatürde bekâr olarak görev yapan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu

bulgusuna rastlanmıştır (Delken, 2004). Kanter ve Mirvis'e (1989) göre ise, evlilik yapmış ve akabinde boşanmış olan bireylerin diğer çalışanlara göre daha yüksek sinizim düzeylerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bazı çalışmalarda ise medeni durum ile örgütsel sinizm davranışı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı sonucu bulunmuştur (Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007).

Medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde de etkili olduğu genel kabul gören bir durumdur (Popoola, 2006). Genel olarak ev geçindirme derdi içerisinde olan evli çalışanların örgütlerine daha bağlı olduğu varsayılmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel adalet ile medeni durum arasındaki ilişkiler incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Yine benzer olarak bekâr olarak çalışanların örgütsel adalet algısının evlilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evlilerin sorumluluklarının daha fazla olması örgütlerinden beklentilerini yükselttiğini, bu beklentilerin karşılanması sürecinde her bir adalet boyutunu inceleyerek kendilerini aynı düzeydeki diğer çalışanlarla dikkatli şekilde mukayese ettiklerini belirtmek mümkündür (Akduman, Hatipoğlu ve Yüksekbilgili, 2015).

Araştırmamız kapsamında ortaya çıkan durumda, örgütsel adaletin, örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın toplam puanları alınarak yapılan değerlendirmede medeni duruma göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin örgütsel adalet, sinizm ve bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu gözlenmiştir.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları İle Kadro Türüne (50d, 33a) İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Araştırmamızın en önemli adımlarından birisi ve sonuçları itibari ile en çok merak edilen bulgularından birisi farklı türde görev yapan araştırma görevlilerinin çalışmamız kapsamındaki örgütsel değişkenler ile arasında farklılığın bulunup bulunmadığıydı. Bilindiği gibi üniversitelerde araştırma görevlileri “50d-Enstitü Kadrosu” diye tabir edilen ve yüksek lisans ve doktora eğitimleri boyunca istihdam edilen ve bu eğitimlerini tamamlayan araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitelerden ilişkilerinin kesilmesine neden olan kadro türüdür. Diğer kadro türü de “33a-Fakülte Kadrosu” olarak bilinen ve araştırma görevlilerinin doktora eğitimlerinin sonunda bir üst kadroya

geçememeleri (Yrd. Doç. Dr. veya Doç. Dr.) halinde bile fakültelerinde daimi olarak çalışmalarına müsaade eden kadro türüdür. Genel olarak bu konu hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu iki kadro türünün örgütsel değişkenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Kalağan (2009), tarafından yapılan çalışmada, 50d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızda araştırma görevlilerinin hâlihazırda görev yaptıkları kadro türlerinin örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık tutumları üzerinde herhangi bir etki ortaya koymadığı sonucu gözlenmiştir. Bunun sebepleri üzerinde düşünülmüş ve Atatürk Üniversitesi'nin 50d-Enstitü Kadrosu çerçevesinde çalıştırdığı araştırma görevlilerini doktora 2. Raporlarını tamamlamak ve Yrd. Doç.'lik kriterlerinin de %60'ını tamamlamak koşulu ile 33a-Fakülte Kadrosuna aktarma noktasında istekli oluşunun etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zira bu iki kadro türü arasında örgütsel değişkenleri etkileyeme olasılığı düşünüldüğünde oldukça önemli farklılıklar olması gerekmektedir. 50d -Enstitü Kadrosu bünyesinde görev yapan araştırma görevlileri, şayet yukarıdaki şartları sağlarlar ise fakülte kadrosuna geçeceklerini bilmelerinin bu aradaki istatistiksel farkı kapattığı varsayılmıştır. Ayrıca Atatürk Üniversitesi yönetimin 33a ve 50d kadroları arasında çalışma ve iş yükü dağıtımını anlamında herhangi bir fark gözetmediğini, her iki kadronunda eşit olduğu yaklaşımı göstermesinin bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir. Kanaatimizce bu konuda duyarlı olmayan herhangi bir üniversitede bu araştırma yapıldığında istatistiksel olarak belirgin bir farkın çıkma olasılığı yüksek olacaktır.

Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin Örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarının ilk atama türünün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiş ve puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklı göstermediği belirlenmiştir. Bilindiği gibi Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında görev yapan araştırma görevlileri 7 Eylül 2016 tarihinde alınan bir kararla kadro statüleri 50d kapsamına geçirilmişti. Bizde çalışmamızda bu konunun örgütsel değişkenlerimiz ile istatistiksel olarak herhangi bir farklılaşmaya yol açıp açmadığını araştırdık. Aldığımız sonuçlar böyle bir farklılaşmanın olmadığı yönündedir.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları İle Bağlı Bulunan Enstitüye İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Atatürk Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren 8 adet enstitü bulunmaktadır. Bu enstitüler arasında yükseköğrenim faaliyetlerini yürüten 4 enstitü vardır. Bunlar Fen Bilimleri, Eğitim Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri Enstitüleridir. Çalışma evrenimiz araştırma görevlileri olduğu için bu enstitüler dahilinde araştırma sorumluluğunu oluşturduk.

Elde edilen bulgulara göre, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet puan ortalamaları bağlı bulunan enstitüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sonuçlara göre, “Eğitim Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet puan ortalamaları, “Fen Bilimleri”, “Sosyal Bilimler” ve “Sağlık Bilimleri” enstitülerine bağlı bulunan katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. Ayrıca, “Eğitim Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların etkileşimsel adalet puan ortalamaları, Fen Bilimleri” ve “Sosyal Bilimler” enstitülerine bağlı bulunan katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük olduğu anlaşılmıştır.

Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin Örgütsel örgütsel sinizm algıları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) bağlı bulunan enstitüye göre değerlendirildiğinde, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm puan ortalamaları bağlı bulunan enstitüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre, “Eğitim Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm puan ortalamaları, “Sosyal Bilimler” enstitüsüne bağlı katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşüktür. Ayrıca, “Eğitim Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların bilişsel sinizm puan ortalamaları “Fen Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcılarınkinden; davranışsal sinizm puan ortalamaları ise “Sağlık Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur.

Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık algılarınının bağlı bulunan enstitüye göre değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık puan ortalamalarınının bağlı bulunan enstitüye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği

görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, “Eğitim Bilimleri” enstitüsüne bağlı katılımcıların genel örgütsel bağlılık puan ortalamaları, “Fen Bilimleri” ve “Sağlık Bilimleri” enstitülerine bağlı katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları İle Çalışma Süresine İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Bir işyerinde ne kadar süre ile bir çalışanın çalıştığı hizmet süresinin ifade etmektedir. Genel olarak örgütsel değişkenler ile çalışma süresinin karşılaştırılması literatürde yapılmış ve örgütsel birçok değişken ile istatistiksel olarak farklılaşma görülmüştür. İlgili literatür detaylı olarak incelendiğinde örgütsel adaletin hizmet süresi ile aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilemeyen çalışmalar çoğunlukta (Keklik ve Us, 2013; Deniz vd, 2016). Ancak bazı çalışmalarda görev süresinin henüz başlarında olan çalışanların örgütsel adalet beklentilerinin kısmen daha yüksek olduğundan bahsedilmiştir (Chrobot-Mason, 2003). Araştırmamıza katılan farklı çalışma sürelerine sahip araştırma görevlilerinin işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve genel örgütsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel sinizm algısı ile hizmet süresi arasındaki ise genel olarak pozitif bir ilişkiden bahsedilmektedir. Ancak bu ilişki düzeyi düşük seviyede bulunmuştur (James, 2005). Aynı pozisyonda daha uzun süreli olarak çalışan bireylerin daha az çalışan bireylere göre daha fazla sinik tutumlar sergilediği ortaya çıkmıştır (Lobnina ve Pagon, 2004). Literatürde bulunan diğer bazı çalışmalarda ise bu iki değişken arasında herhangi bir istatistiksel ilişkinin olmadığı gözlenmiştir (Bernerth vd., 2007; Erdost vd., 2007). Araştırma kapsamında yaptığımız çalışmada ise, farklı çalışma sürelerine sahip araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasında ise pozitif bir ilişkinin olduğu yapılan bazı çalışmalarda gözlenmiştir (Cohen, 1993; Popoola, 2006). Yapılan çalışmada bulunan genel sonuçlara göre çalışma süresinin artmasının örgütsel bağlılığı olumlu anlamda etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışanın hizmet süresinin artmasının örgütten elde edilen kazanımlara bağlı olarak örgütü ile arasındaki bağı kuvvetlendirdiği

varsayılmıştır. Araştırma kapsamında yaptığımız çalışmada ise, farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinden Alınan Puanlar Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayılarının Değerlendirilmesi

Araştırmanın bir diğer alt problemi de “Örgütsel adalet (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti), örgütsel sinizm (bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm) ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin düzeyidir. Bu probleme cevap bulmak için örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki ilişkilere ait korelasyon katsayıları hesaplanarak incelenmiştir ve elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet bileşenleri (işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet) ile örgütsel sinizm bileşenleri (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel adalet puanları arttıkça örgütsel sinizm puanları azalma gösterdiği gözlenmiştir.

Örgütsel adalet bileşenleri (işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet) ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet puanları arttıkça örgütsel bağlılık puanları da artmaktadır. Örgütsel sinizm bileşenleri (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm) ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık puanları arttıkça örgütsel sinizm puanları azalmaktadır.

Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm Arasındaki ilişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Testine Yönelik Bulgular

Araştırmamızın en önemli bir diğer alt problemi “Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm davranışı arasında örgütsel bağlılığın aracı rolünün var olup olmadığı yönündedir. Bu alt probleme cevap bulmak için Bron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yöntemi temel alınmıştır. Bu doğrultuda, araştırma sorularını test etmek için iki ayrı yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

Birinci modelde örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin var olup olmadığı test edilmiş ve modelin uyum değerlerinin standartları karşıladığı görülmüştür. Bu modelde, Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği birinci durum incelenmiştir. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri incelenmiş ($\chi^2=23,924$; $sd=7$; $\chi^2/sd=3,41$; CFI=,988; GFI=,977, AGFI=0,932, RMSEA=,085; SRMR=,0284) ve veri setinin test edilen model ile mükemmel düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmıştır (Bollen, 1989; Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985). Modelde, örgütsel adaletin ($\beta=-0,86$; $t=-6,11$; $p<0,01$) örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Örgütsel adalet (İşlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet) örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %86'sını açıklamaktadır. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci modelde ise örgütsel adalet ile örgütsel sinim arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın rolü ortaya konmuştur. Modelde, Örgütsel adaletin ($\beta=-0,78$; $t=2,92$; $p<0,01$), örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Örgütsel adalet örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %78'ini açıklamaktadır. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ($\beta=0,54$; $t=4,72$; $p<0,01$), pozitif yönlü ve anlamlı bir etki söz konusudur. Bu bağlamda H2, H3, H4, hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık kısmi aracılık etkisi göstermiştir.

Örgütsel bağlılığın modele dâhil edilmesi ile örgütsel adaletin örgütsel sinizm ile olan doğrudan ilişkileri bir miktar azalmıştır. Elde edilen sonuçlar, örgütsel bağlılığın, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmen aracı olduğunu göstermiştir.

Sonuç olarak model kapsamında çalışanlar örgütlerinde adalet algıları negatif yönde olduğu zaman sinizm duygularında artış gözlenmiştir. Bu sinik tutumlar devamlılığında ise çalışanların örgütleri ile bağlarını yitirdikleri gözlenmiştir. Araştırma kapsamında Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri literatürde yapılan çalışmaları destekleyen cevaplar vererek modeli doğrulamışlardır. Haketmedikleri ya da adaletsiz olduğunu düşündükleri davranışlar karşısında örgütlerine yönelik tutumlarının negatif olacağını ve sonuç olarak ta bağlarının kopacağı yönünde kanaat bildirmişlerdir.

Daha spesifik olarak değerlendirilecek olursa, Atatürk Üniversitesi bünyesinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algıları orta seviyede, örgütsel sinizm düzeyleri daha düşük seviyede ve en son olarak da örgütsel bağlılıkları orta-üst seviyesinde olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim Fakültesi diğer fakütelere nazaran örgütsel adalet algıları zayıf ve buna bağlı olarak da örgütsel sinizm düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar ileride yapılacak olan araştırmalarda sebeplerine inilerek irdelenmelidir. Araştırma görevlilerinin anket üzerinden alınan verilerde en fazla hemfikir oldukları konular “Çalıştığım kurumda devam edebilmek için, mesleğimle ilgili hemen hemen tüm görevlendirmeleri kabul ederim” ile ilgili soruya vermiş oldukları zayıf puanlardır. Ayrıca “Çalışma programım adildir”, “Yöneticim tarafından iş gereği alınan kararlar ön yargılı değildir” sorularına vermiş oldukları cevaplar da yine düşük puanlanmıştır. Buradan hareketle etkileşimsel adalet algısının düşük çıktığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Yapılan bu çalışma sonunda örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Genel olarak eğitim alanında yapılan bu çalışmanın farklı üniversitelerde veya farklı alanlarda uygulanması önerilebilir. Ayrıca literatürde bulunan farklı örgütsel değişkenlerin de modele dâhil edilerek araştırma yapılabilir. Yine örneklem dışında bırakılan Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği fakülteleri bazında da bu araştırma yapılabilir. Sonuçların karşılaştırılması yönünden böyle bir çalışmanın faydalı olacağı düşünölmelidir.

Diğer bir öneri de, araştırma görevlilerine görev dağılımı yapılırken görevlerin adaletli olarak dağıtılmasına önem gösterilmesi gerekmektedir. Fakültelerde iş bölümü yapılırken işyüküne göre adil davranılmalıdır. Akademik örgütlerin tümünde örgütsel sinizme yol açabilecek olan durumların (çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, örgüt kültürü, mesleğe ilişkin tutumları, özlük haklarının güçlendirilmesi v.b.) ortadan kaldırılması için çaba gösterilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General", *Psychology Monographs*, 126:3, 269-292.
- Adams, J. (1965). "Inequity in social Exchange", In L.Bergowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 269-299). New York: Academic Press
- Addae, H.M., Parboteeah, K.P. and Velinor, N. (2008). "Role Stressors and Organizational Commitment: Puplic Sector Employment In St. Lucia", *International Journal of Manpower*, 29(6), 567-582.
- Allen, N.J. ve Grisaffe D.B. (2001). "Employee Commitment to the Organization and Customer Reactions, Mepping the Linkages", *Human Resource Management Review*, 11, 209-236.
- Altınöz, M., Çöp, Ş. ve Sığındı, T. (2011). "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21).
- Ambrose, M. L., ve Schminke, M. (2007). "Examining justice climate: Issues of fit, simplicity, and content". In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Research in multi level issues* (Vol. 6, pp. 397-413). Oxford, England: Elsevier.
- Ambrose, M.L. ve Kulik, C.T. (1999). "Old friends, new faces: motivation research in the 1990s.", *Journal of Management*, 25(3), 231-292.
- Anderson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framewor", *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Angle, Hv & Perry, J. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14
- Arslantürk, G., & Şahan, S. (2012). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi". *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-160.

- BAĞCI, Zübeyir (2013). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algularının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19),63-184.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). “The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). “Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership”, *The Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Bateman, T. ve Strasser, S. (1984), “A Longitudinal Analysis Of The Antecedents Of Organizational Commitment”, *Academy Of Management Journal*, 95-112.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, M. (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Mayer-Allen Modeli”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları*, 28(1), 7-15.
- Becker, H, S. (1960). “Notes on the Concept of Commitment”, *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, T. E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making? *Academy of Management Journal*, 35, 232–244.
- Begley, T.M. ve Czajka, J.M. (1993). “Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on the Job Satisfaction, Intent to Quit and Health Following Organizational Change”, *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Benkhoff, B. (1997). “Disentangling Organizatiolan Commitment: The Dangers of the OCQ For Research and Policy”, *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.

- Bennet, H. and Durkin, M. (2000). "The Effect of Organizational Change on Employee Psychological Attachment: An Exploratory Study", *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 126-147.
- Benson, J., Brown M. (2007). "Knowledge Workers: What Keeps Them Committed; What Turns Them Away", *Work Employment and Society*, 21(1).
- Bernerth, Jeremy B. J., Achilles A. A., Feild, H.S. ve 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.
- Bies, R. ve Moag, J.S. (1986). "Interactional justice: Communication Criteria for Fairness. In B. Sheppard (Ed.), *Research on Negotiation in Organization*, 43-59, Greenwich, CT: JAI Press.
- Blakely, G., Andrews, M., ve Moorman, R. (2005). "The Moderating Effects of Equity Sensitivity on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Business Psychology*, 20(2), 259-273.
- Blau, G.J. (1985). "The Measurement And Prediction Of Career Commitment", *Journal Of Occupation Psychology*, 58, Decotiis, Thomas ve Summers, Timothy, A Path Analysis Of A Model Of The Antecedents And Consequences Of Organizational Commitment, *Human Relations*, 40(7), 1987-?
- Blau, G.J. (1986). "Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Abstenteeism", *Journal of Management*, 12, 577-584.
- Blau, G.J., and Boal, K.M. (1987). "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Abstenteeism", *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Bollen, K. A. (1989). "A new Incremental Fit Index For General Structural Equation Models". *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati.

- Brief, A. P., Aldag, R. J., & Wauden, R. A. (1976). "Correlates of Supervisory Style Among Policemen". *Criminal Justice and Behavior*, 3, 263-271.
- Brown, M. E. (1969). "Identification and Some Conditions of Organizational Involvement". *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit". *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. (4.Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Card, J. J. (1978). "Differences in the Demographic and Sociopsychological Profile of ROTC vs. Non-ROTC Students". *Journal of Vocational Behavior*, 11, 196-212.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Sayı 2. Gebze: GYTE Yayını.
- Chang, E. (2006). "Individual Pay for Performance and Commitment HR Practices in South Korea", *Journal of World Business*, 41, 368-381.
- Chen, I., Gupta, A. And Chung, C.H. (1996). "Employee Commitment to the Implementation of Flexible Manufacturing Systems", *International Journal of Operations & Production Management*, 16 (7), 4-13.
- Chonko, L.W. (1986). "Organizational Commitment in the Sales Force". *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 6(3), 19-27.
- Cihangiroğlu, N. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cihangiroğlu, N. (2011). "Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi". *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 9-16.
- Cohen, Aaron. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace, An Integrative Approach*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, London.

- Cohen, R. L., & Greenberg, J. (1982). "The Justice Concept in Social Psychology". In J. Greenberg & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and Justice in Social Behavior* (pp. 1-41). New York: Academic Press.
- Cole, M.S., Brunch, H. ve Vogel, B. (2006). "Emotion as Mediators of the Relations beTween Percived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C., & Ng, K. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cook, W.W. ve Medley, D.M. (1954). "Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for The MMPI", *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Cropanzana, R., Bowen, D. ve Gilliland, S. (2007) "The Management of Organizational Justice", *The Academy of Management Perspectives*,34-48.
- Cropanzano R., Folger, R.(1989). "Referent Cognitions and Task Decision Autonomy: Beyond Equity Theory". *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 293-299.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze". In C. L. Cooper, & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (12, pp. 317-372). London, UK: John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., & Randall, M. (1993). "Injustice and Work Behavior: A Historical Review". In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching Fairness in Human Resources Management* (pp. 3-20). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.C., & Rupp, D.R. (2001). "Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities and Other Denizens of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.
- Cummings, L. L., & Berger, C. J. (1976). "Organization Stucture: How Does it Influence Attitudes and Performance?", *Organizational Dynamics*, 5(2), 34-49.

- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005). “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1) 52-66.
- Çakınberk, A.K., Derin N. ve Turan D. E. (2011). *Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*. Sivas: Asitan Yayıncılık.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2006). “İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayinde Bir Araştırma” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 229-244.
- Çerezci, E. T. (2010). *Yapısal Eşitlik Modelleri ve Kullanılan Uyum İyiliği İndekslerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çolak, M. ve Erdost, H.E. (2004). “Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51-84.
- Çöl, G. (2004). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4-11
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). “Organizational Cynicism”, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Decotiis, T.A. ve Summers, T.P. (1977). “A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment”, *Human Relations*, 40(7), 445-470.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. (Dissertation of Master), Maastricht: University of Maastricht.

- Dick, G., and Metcalfe, B. (2001). "Managerial Factors And Organizational Commitment: A Comparative Study Of Police Officers and Civilian Staff", *The International Journal of Public Sector Management*, 14 (2), 111-128.
- Doğan, H. (2002). "İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 71-78.
- Doğan, Ş.E. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmenevi Kitabevi.
- Dubin, R., Champoux, J. E. ve Porter, L. W. (1975). "Central Life Interests And Organizational Commitment Of Blue-Collar And Clerical Workers" [Mavi Yakalı ve Dini Çalışanların Örgütsel Bağlılığı ve İlgi Çekici Merkez Yaşamı]. *Administrative Science Quarterly*, 411-438.
- Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. (Dissertation of Master of Arts), Toronto: Faculty of Graduate Studies, York University.
- Efeoğlu, İ.E. ve 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.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). "Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik" *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30, 211-216.
- Eryeşil, K. ve Fındık, M. (2011). *Örgütsel Sinizm: Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar ve Güncel Konular*, (Edt: Aykut Bedük), Konya: Atlas Akademi.
- Finkelstein, R., Minibas. P.J., Bastounis, M. (2009). "The moderating role of seeking social support on coping styles and perceptions of organizational justice: A study with French and Turkish students", *Social Behavior and Personality*, 37(6), 845-862.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Attention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison Wesley.
- Folger, R. (1986). Rethinking Equity Theory: A Referent Cognitions Model. In H.W. Beirhoff, R.L. Cohen & J. Greenberg (Eds.), *Justice in Social Relations*, 145-162, New York: Plenum Press.

- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resources Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R., & Konovsky, M.A. (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice of Reactions to Pay Raise Decisions". *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989). "Career Experiences, Perceptions Of Employment Practices And Psychological Commitment The Organization". *Human Relations*, 975-980.
- Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989). "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to the Organization", *Human Relations*, 11, 975-991.
- Gal, R. (1983). "The Military Profession: Between Commitment and Obedience", *Commitment in the Military Profession: Report of a Symposium*, Der. Donald Lang, Royal Roads Military College, 270-279.
- Ganster, D.C. ve Dwyer, D.J. (1995). "The Effects of Understaffing on Individual and Group Performance in Professional and Trade Occupations", *Journal of Management*, 21, 175-190.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). "Predictors of Job Satisfaction And Organizational Commitment in Human Service Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 33, 1.
- Goodale, J. G. (1973). Effects of Personal Background and Training on Work Values of the Hard-Core Unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 57, 1.
- Gould, S. (1975). *Correlates of Organization Identification and Commitment*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Michigan: Michigan State University, East Lansing.
- Gouldner, A. W.; (1957), "Cosmopolitans And Locals: Toward An Analysis Of Latent Social Roles – I", *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.

- Greenberg J., & Scott, K.S. (1996). "Why do Workers Bite the Hand That Feeds Them ? Employee Theft as a Social Exchange Process". In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research on Organizational Behavior* (Vol.18, pp. 111-156). Greenwich, CT :JAI Press.
- Greenberg, J. (1987). "Reactions to Procedural İnjustice in Payment Distributions: do the Means Justify the Ends?", *Journal of Applied Psychology*, 72, 55-61.
- Greenberg, J. (1988). "Equity and Workplace Status: A field Experiment". *Journal of Applied Psychology*, 73, 606-613.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: Yesterday, today and Tomorrow". *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). "The Social Side of Fairness İnterpersonal and İnformational Classes of Organizational Justice". In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management* (pp. 79-103). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Grusky, O. (1966). "Career Mobility and Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 20, 488-503.
- Gül, H., Hall, D. T., Schenieder, B. ve Nygren, H. T. (1970). "Personel Factors İn Organizational Identification" [Örgütsel Tanımlamada Çalışan Faktörleri]. *Administrative Scien Quarterly*, 176-177.
- Gümüş, S., Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlik Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, (1. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hall, D. T., & Schneider, B. (1972). "Correlates of Organizational İdentification as a Function of Career Pattern and Organizational Type". *Administrative Science Quarterly*, 2 7, 340-350.

- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). "Personal factors in Organizational Identification". *Administrative Science* (Quarterly, 25, 176.
- Handy, C. (1993). *Understanding Organizations*. (4.Ed), London: Penguin Business, 143.
- Heater, K. ve Spence, L. (2004). "Hospital Nurses' Perceptions of Respect and Organizational Justice", *JONA*, 34(7-8), 354-364.
- Helvacı, M.A. (2010). *Örgütlerde Sinizm: Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, Memduhoğlu H.B. ve Yılmaz K. (Ed.), Ankara: Pagem Akademi.
- Hrebiniak, L. G. (1974). "Effects of Job Level and Participation on Employee Attitudes and Perception of Influence". *Academy of Management Journal*, 27, 649-662.
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). "Personel And Role-Related Factors In The Development Of Organizational Commitment" [Örgütsel Bağlılığın Gelişiminde Faktörler Arasındaki Bağ ve Çalışan Rolü]. *Administrative Science Quarterly*, 556-576.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives". *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hulin, C. L., & Blood, M. I. (1968) "Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Responses". *Psychological Bulletin*, 69, 41-45.
- İnce, Mehmet ve Gül, Hasan (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı, İletişim*. (5. Baskı) İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181-201.
- Jain, A.K., Giga, S.I., Cary, L. ve Cooper, C.L. (2009). "Employee Wellbeing, Control and Organizational Commitment". *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-276.

- James Matrecia 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). USA: The Florida State University.
- Jaramillo, F., Mulki, J. and Marshall, G. (2005), "A meta-analysis of the relationship between organization commitment and salesperson job performance: 25 years of research", *Journal of Business Research*, 58(6), 128-705.
- Jerginan, I.E., Beggs, J.M. and Kohut, G.F. (2002). "Dimensions of Work Satisfaction as Predictors of Commitment Type", *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Johnson, R.E., Selenta, C. ve Lord, R.G. (2006). "When Organizational Justice and the Self-Concept Meet: Consequences For the Organization and its Members", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175-201.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kang, W.K., Lee, K.C., Lee, S. ve Choi, J. (2004). "Investigation of Line Community Voluntary Behavior Using Cognitive Map, Computers in Human Behavior". *Article in Press. Academy of Management Journal*, 199-298.
- Kanter, D.L., ve Mirvis, P.H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an age of Discontent and Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanter, R. (1968). *Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities*. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517
- Kanter, R.M. (1968). *Commitment and Social Organizations*. *American Sociological Review*.
- Karambayya, R. ve Brett, J.M. (1989). "Managers Handling Disputes: Third Party Roles and Perceptions of Fairness", *Academy of Management Journal*, 32(4), 687-704.

- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm: Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*, (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kidron, A. (1978). "Work Values and Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Kiesler, C. A. (1971). "The Psychology Of Commitment: Experiments Linking Behavior To Belief". *Academic Press*, 26-47.
- Koch, J. L. (1974). "Need Environment Congruity and Self-Investment in Organizational Roles". *Sociology of Work and Occupations*, 1, 175-196.
- Kreitner, R. ve Kinicki A. (2001). *Organizational Behavior*. (5. Baskı), Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Kutunis, R. Ö. ve Dikili, A. (2010). "Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm". (Ed.) M. Derya Ergun Özler, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayıncılık, 267-285.
- Kutunis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay", *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Kutunis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2010). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Lee, K., J. Carswell ve Allen, N., (2000), "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person And Work-Related Variables," *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Lemon, A.M., ve Jones, N.L. (2001). "Managing Complex Stratigraphy in Modflow Models". *In Modflow 2001 and Other Modeling Odysseys*, eds. E.P. Poeter, C. Zheng, and M.C. Hill, September 11–14. Golden, Colorado
- Leonard, L.J. ve Leonard, P.E. (1999). "Work and Friendship Ties in Organizations: a Comparative Analysis of Relational Networks", *Administrative Science Quarterly*, 24(1-4), 181-199.

- Leong, C.S., Furnham, A. & Cooper, C.L. (1996). "The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship", *Human Relations*, 49(10), 1345-1361.
- Leow, K. L., & Khong, K. W. (2009). "Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (lmx) Among Auditors in Malaysia". *International Journal of Business and Information*, 4(2), 161–198.
- Leventhal, G. S. (1976a). "Fairness in Social Relationships". In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary Topics in Social Psychology*, Morristown, NJ: General Learning Press.
- Leventhal, G. S. (1976b). "The distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations". In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 91-131.
- Leventhal, G.S. (1980). "What Should be Done With Equity Theory?" In K.J. Gergen, M.S. Greenberg & R.H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in Theory and Research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
- Lind, A., & Tyler, T.R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.
- Lok, P., Crawford, J. (1999). "The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and job Satisfaction in Organizational Change and Development", *Leadership & Organization Development Journal*, 20:7, 365 – 374.
- Lord, R.G. & Smith, J.E. (1983). "Theoretical, Information Processing, and Situational Factors Affecting Attribution Theory Models of Organizational Behavior", *Academy of Management Review*, 8(1), 50-60.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study". *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75

- Martin, C. L., ve Bennett, N. (1996). "The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment.", *Group & Organizational Management*, 21(1), 84-104.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, Vol.2, 99-113.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- Mcdonald ve Makin, P. J. (2000). "The Psychological Contract, Organizational Commitment And Job Satisfaction of Temporary Staff" *Leadership & Organization Development Journal*, 86-93.
- McFarlin, D. B., ve Sweeney, P. D. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Meyer J P, Allen N J and Smith C (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, 538-551.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). "A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, Vol: 1, 61–89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). *Tcm Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Department of Psychology The University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., Allen N. J. (1990). "Affective And Continuance Commitment To The Organization: Evaluation Of Measures And Analysis Of Concurrent And Time-Lagged Relations". *Journal Of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
- Meyer, J. P., Allen N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Ca: Sage, Thousand Oaks.

- Meyer, J. P., Allen N. J., Smith, C.A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences", *Journal Of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J.P. ve Allen N.J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the Workplace: Toward a General Model". *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
- Milus, T. B. (2001). *A Systems Model of Cynicism Based on Social Theory*, (Unpublished PhD Thesis, San Francisco). California: Saybrook Graduate School and Resarch Center.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Morris, J., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model". *Academy of Management Journal*, 24, 512-526
- Morris, T., Lydka, H. ve O'creavy, F. (1993). "Can Commitment Be Managed" [Yönetilebilir Bağlılık]. *Human Resource Management Journal*, 22-34.
- Morrow, P.C. (1993). *The Theory And Measurement of Work Commitment*. Ct: Jai, Greenwich.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. And Porter, L.W. (1982). *Employe-Organization Linkages, The Psychology Of Commitment*, New York: Absenteeism And Turnover, Academicpres.

- Navia, L. E. (1996). “*Classical Cynicism: A Critical Study*”, London: Greenwood Press.
- Neves, P. (2012). "Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor Subordinate Relationships and Performance", *The Leadership Quarterly*, 23, 965-976.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior, A Management Challenge*. USA: The Dreyden Press.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 492- 497.
- O'reilly, C. (1996). *Corporations, Culture And Commitment: Motivation And Social Control In Organizations. Motivation And Leadership At Work*. Eds.: Richard M.Steers, Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley. New York: McGraw Hill Companies, Inc., 374.
- Olson, J.M., Roese, N.J., & Zanna, M.P. (1996). Expectancies. In E.T. Higgins & A.W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 211–238). New York: Guilford Press.
- Ostroff, C. (1992). “The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance: An Organizational Schevel Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 963-974.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). “Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (28), 1-20.
- Özler, D.E. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Personel Geliştirme Merkezi Yayınları.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm: Teori, Süreç ve Örgütlerde Yansımaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Pfeffer, J. (1985). "Organizational Demography: Implications for Management", *California Management Review*, 28 (1), 67-81.
- Pfeffer, Jeffrey (1995). *Rekabette Üstünlüğün Sırrı, İnsan*, (Çev: S. Gül), İstanbul: Sabah Kitaplar.
- Pillai, R., Schriesheim, C., & Williams, E.S. (1999). "Fairness Perceptions and Trust as Mediators For Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study". *Journal of Management*, 25, 897-933.
- Pillai, R., Williams, E.S., & Tan, J. (2001). "Are the scales tipped in favor of procedural or distributive justice? An investigation of the U.S., India, Germany and China". *International Journal of Conflict Management*, 12(4), 312-332.
- Pitre, J.L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. (Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development). California: Naval Postgraduate School.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). "III. Properties of Organization Structure in Relation to Job Attitudes and job Behavior". *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- Porter, L., Steers, R., & Mowday, R. (1974). "Organizational Commitment, job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Price, J.L. and Muller. C.W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*, Ma: Pitman, Marsfield.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). "Organizational Research on job Involvement". *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, F. M., Qurashi, F. (2016). "Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment", *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S3), 188-196.
- Rawls, J. (1971). "A Theory of Justice" Cambridge, Mass: Belknap Press of Harvard University Press.
- Reichers Arnon E. (1985). "A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment", *Academy Of Management Review*, S.3, 465-476.

- Reichers, A. E., Wanous, J.P. ve Austin, J. T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1978). *Summary Tables of Studies of Employee Absenteeism*. Technical Report No. 13, Graduate School of Management, University of Oregon,
- Riketta, M. (2002). "Attitudinal Organizational Commitment and job performance: A meta-analysis". *Journal of Organizational Behavior*, 257–266. 10.1002/job.141.
- Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M. ve Boswell, W. R. (2000). "The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures". *Human Resource Management*, 39, 4, 305-320.
- Rosusseau, D. ve Parks, J. (1992). "The Contracts of Individuals and Organizations In Cummings", L.L. ve Staw, B.M. (Edt.), *Research in Organizational Behaviour*, JAI Press, Greenwich, Ct, 14, 1-47.
- Rotondi, T. (1976). "Identification, Personality Needs, and Managerial Position". *Human Relations*, 29, 507-515.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. CA, Sage: Thousand Oaks,
- Rowden, R.W. (2000). "The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviours and Organizational Commitment", *The Leadership and Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Rusbult, C.A. ve Farrel, D. (1983). "A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Cost, Alternatives and Investments", *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Ryan, A.M. ve Schimt, M.J. (1996). "An Assesments of Organizational Climate and P-E Fit. A Tool for Organizational Change", *International Journal of Organizational Analysis*, 4(1), 75-95.

- Salancik, G. (1977). "Commitment is too easy!", *Organizational Dynamics, Summer*, 6(3), 62-80.
- Salancik, G. R. (1977). "Commitment and the Control of Organizational Behaviour and Belief". In B. Staw and G. Salancik (ed), *New Directions in Organizational Behaviour*. Chicago: St Clair Press, 1-59
- Schein, H.E. (1978). *Örgüt Psikolojisi*. (Çev.: M. Tosun). Yayınevi: TODAİE Yayınları.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. ve Osborn R.N. (2010). *Managing Organizational Behaviour*, (11.Edition), New York: John Wiley and Sons Inc.
- Schmidt, D. (2010). *Adaletin Unsurları*. (Çev.: Hayrettin Özler). Ankara: Liberte Yayınları.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Noel, T. W. (1997). "The Effect of Ethical Frameworks on Perceptions of Organizational Justice". *Academy of Management Journal*, 40(5), 1190- 1207.
- Schwenk, C. R. (1986). "Information, Cognitive Biases And Commitment To A Course Of Action" [Çalışmanın Bir Yolu Bağlılık, Kavramsal Önyargı ve Bilgi]. *Academy of Management Review*, 299-357.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. (3. Basım). UK: Wiley&Sons.
- Serinkan, C. ve Erdiş, Ü. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Seymen, O., Girgin, G. K., Giritlioğlu, İ., & Aksu, M. (2009). "İşgörenlerin Etkileşim Adaleti Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Çanakkale İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Shi, J., Lin, H., Wang, L., ve Wang, M. (2009). "Linking The Big Five Personality Constructs to Organizational Justice". *Social Behavior and Personality*, 37, 209-222.

- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 78, 774–780. 10.1037/0021-9010.78.5.774.
- Shore, L.M., Barksdale, K. and Shore, T.H. (1995). "Managerial Perceptions of Employee Commitment to the organization." *Academy of Management Journal*, 38(6), 1593-1615.
- Silverthorn, C. (2004). "The Impact of Organizational Culture and Person – Organization Fit on ORganizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan". *Lidership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Staw and G. R. Salancik (Eds.), (1977). *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- Steers, R. M. (1977a). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M. (1977b). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Goodyear: Santa Monica.
- Steers, R. M., & Mowday, R. (1981). "Employee Turnover and Postdecision Accommodation Processes". In L. Cummings and B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 3). Greenwich, CT.: JAI Press.
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model". *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.
- Steers, R. M., & Spencer, D. G. (1977). The Role of Achievement Motivation in Job Design. *Journal of Applied Psychology*, 62, 472-479.
- Stevens, J. M., Beyer, J., & Trice, Ç. M. (1978). "Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment". *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Steyaert, C. ve Looy B.V. (2010). *Relational Practices, Participative Organizing*. United Kingdom: Emerland Publishing.

- Suliman, A ve Iles, P. (2000). "Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look", *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Suliman, A. (2002). "Is It Really A Mediating Construct?: The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship", *Journal of Management Development*, 21(3), 170-183.
- Swales, S. (2002). "Commitment to Change: Profiles of Commitment and In-Role Performance". *Personnel Review*, 33(2), 187-204.
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). "A fit Index For Covariance Structure Models Under Arbitrary GLS Estimation". *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tekarslan E. ve Kılınç T. (2000). *Davranışın Sosyal Psikolojisi*, İstanbul: İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayını.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Erlbaum: Hillsdale, NJ.
- Toker, B. (2007), "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tokgöz, N. (2011). "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). "Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'Reilly, C. A. (1992). "Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment". *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579.

- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tyler, T.R., & Lind, E.A. (1992). "A Relational Model of Authority in Groups". In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, 115-191). San Diego: Academic Press.
- Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). "Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit". *Journal of Business Ethics*, 41, 349-360.
- Vanderberg, R. J. ve Lance, C. E.(1992). "Examining the Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *The Journal of Management*, 18(1), 153-167.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley Johnson & Sons.
- Wallace, E.J. (1995). "Corporatist Control and Organizational Commitment Among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firm". *Social Forces*, 7(3), 811-839
- Wallace, J.J. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Non-Professional Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Walster, E., Walster, G. W., ve Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and Research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Wang, X., Liao J., Xia D. ve Chang T. (2010) "The Impact of Organizational Justice on Work Performance-Mediating Effects of Organizational Commitment and LeaderMember Exchange" *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.

- Wang, X., Liao, J., Xia, D., ve Chang, T. (2010). "The Impact of Organizational Justice on Work Performance: Mediating Effects of Organizational Commitment and Leader-Member Exchange". *International Journal of Manpower*, 31(6), 660–677.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., ve Austin, J.T. (2000). "Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents and correlates", *Group and Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Wasti, A. (2005). "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Wasti, S. A. (2001). "Örgütsel Adalet ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Güvenirlilik ve Gerçeklik Analizi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 33–50.
- Wasti, S.A. (2000). "Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi" *8th National Management & Organization Congress*, Turkey: Erciyes University. pp.401-410, Kayseri.
- Weiss, H.M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete Emotions, *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786-794.
- Welbourne, T.M., Balkin, D.B., Gomez-Mejia, L.R. (1995). "Gainsharing an mutual monitoring, A Combined Agency-Organizational Justice Interpretation", *Academy of Management Journal*, 38, 881-899.
- Whan, J. E. (1998). "Sex Differences İn The Countinuance Component Or Organization Commitment" [Örgüt Bağlılığı Ya Da Devam Bileşeninde Cinsiyet Farklılıkları]. *Administrative Science Quarterly*, 256-263.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama", *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 35, 301-313.

- 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., ve Topaloğlu, I. G. (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.
- Yousef, D. A. (2000). “Organizational commitment: A Mediator of the Relationship of Leadership Behaviour with Job Satisfaction and Performance In A Non-Western Country”, *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28.



EKLER**EK 1. Bağımlı Değişkenlerin Gruplara Göre Dağılımlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri**

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	,041	,217	-,351	,431
Etkileşimsel adalet	-,323	,217	,018	,431
Dağıtımsal adalet	-,538	,217	,146	,431
Genel örgütsel adalet	-,160	,217	-,223	,431
Bilişsel sinizm	-,116	,217	-,337	,431
Duyuşsal sinizm	,481	,217	-,446	,431
Davranışsal sinizm	-,351	,217	-,306	,431
Genel örgütsel sinizm	,017	,217	-,632	,431
Örgütsel bağlılık	-,029	,217	,629	,431
Valid N (listwise)				

a. yas = 28 yaş ve altı

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,127	,201	-,509	,399
Etkileşimsel adalet	-,190	,201	-,563	,399
Dağıtımsal adalet	-,563	,201	,102	,399
Genel örgütsel adalet	-,209	,201	-,475	,399
Bilişsel sinizm	,140	,201	-,227	,399
Duyuşsal sinizm	,874	,201	,077	,399
Davranışsal sinizm	,112	,201	-,298	,399
Genel örgütsel sinizm	,548	,201	-,055	,399
Örgütsel bağlılık	-,454	,201	,701	,399
Valid N (listwise)				

a. yas = 29 - 32

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,248	,289	-,787	,570
Etkileşimsel adalet	-,581	,289	-,188	,570
Dağıtımsal adalet	-,770	,289	,211	,570
Genel örgütsel adalet	-,627	,289	-,282	,570
Bilişsel sinizm	,523	,289	-,014	,570
Duyuşsal sinizm	,985	,289	,421	,570
Davranışsal sinizm	,309	,289	,285	,570
Genel örgütsel sinizm	,764	,289	,661	,570
Örgütsel bağlılık	-,655	,289	,036	,570
Valid N (listwise)				

a. yas = 33 yaş ve üzeri

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	,001	,185	-,702	,367
Etkileşimsel adalet	-,288	,185	-,595	,367
Dağıtımsal adalet	-,527	,185	,002	,367
Genel örgütsel adalet	-,224	,185	-,688	,367
Bilişsel sinizm	-,005	,185	-,520	,367
Duyuşsal sinizm	,746	,185	-,152	,367
Davranışsal sinizm	-,049	,185	-,457	,367
Genel örgütsel sinizm	,341	,185	-,382	,367
Örgütsel bağlılık	-,361	,185	,261	,367
Valid N (listwise)				

a. cinsiyet = Kadın

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,117	,188	-,229	,375
Etkileşimsel adalet	-,387	,188	,071	,375
Dağıtımsal adalet	-,681	,188	,394	,375
Genel örgütsel adalet	-,369	,188	,196	,375
Bilişsel sinizm	,310	,188	,094	,375
Duyuşsal sinizm	,769	,188	,104	,375
Davranışsal sinizm	-,067	,188	-,091	,375
Genel örgütsel sinizm	,449	,188	,264	,375
Örgütsel bağlılık	-,424	,188	,733	,375
Valid N (listwise)				

a. cinsiyet = Erkek

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,097	,183	-,495	,364
Etkileşimsel adalet	-,469	,183	-,131	,364
Dağıtımsal adalet	-,641	,183	,205	,364
Genel örgütsel adalet	-,373	,183	-,160	,364
Bilişsel sinizm	,324	,183	-,280	,364
Duyuşsal sinizm	,829	,183	,431	,364
Davranışsal sinizm	,024	,183	,021	,364
Genel örgütsel sinizm	,592	,183	,290	,364
Örgütsel bağlılık	-,462	,183	,754	,364
Valid N (listwise)				

a. Medenidurum = Evli

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,033	,190	-,523	,378
Etkileşimsel adalet	-,262	,190	-,505	,378
Dağıtımsal adalet	-,571	,190	,140	,378
Genel örgütsel adalet	-,260	,190	-,489	,378
Bilişsel sinizm	-,001	,190	-,366	,378
Duyuşsal sinizm	,712	,190	-,375	,378
Davranışsal sinizm	-,077	,190	-,490	,378
Genel örgütsel sinizm	,278	,190	-,413	,378
Örgütsel bağlılık	-,275	,190	,115	,378
Valid N (listwise)				

a. Medenidurum = Bekar

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	,001	,178	-,407	,354
Etkileşimsel adalet	-,313	,178	-,268	,354
Dağıtımsal adalet	-,560	,178	,226	,354
Genel örgütsel adalet	-,224	,178	-,249	,354
Bilişsel sinizm	,026	,178	-,294	,354
Duyuşsal sinizm	,783	,178	,141	,354
Davranışsal sinizm	-,135	,178	-,252	,354
Genel örgütsel sinizm	,306	,178	-,160	,354
Örgütsel bağlılık	-,266	,178	,104	,354
Valid N (listwise)				

a. Kadrotürü = 50d (Enstitü Kadrosu)

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,113	,197	-,619	,391
Etkileşimsel adalet	-,360	,197	-,364	,391
Dağıtimsal adalet	-,637	,197	,068	,391
Genel örgütsel adalet	-,358	,197	-,430	,391
Bilişsel sinizm	,233	,197	-,287	,391
Duyuşsal sinizm	,713	,197	-,235	,391
Davranışsal sinizm	,112	,197	-,261	,391
Genel örgütsel sinizm	,494	,197	-,107	,391
Örgütsel bağlılık	-,486	,197	,955	,391
Valid N (listwise)				

a. Kadrotürü = 33a (Fakülte Kadrosu)

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,043	,258	-,151	,511
Etkileşimsel adalet	-,227	,258	-,591	,511
Dağıtimsal adalet	-,335	,258	-,117	,511
Genel örgütsel adalet	-,212	,258	-,436	,511
Bilişsel sinizm	-,044	,258	-,122	,511
Duyuşsal sinizm	,549	,258	-,358	,511
Davranışsal sinizm	-,131	,258	-,673	,511
Genel örgütsel sinizm	,153	,258	-,613	,511
Örgütsel bağlılık	-,224	,258	-,685	,511
Valid N (listwise)				

a. İlkatamaa = Evet

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,043	,153	-,606	,306
Etkileşimsel adalet	-,378	,153	-,209	,306
Dağıtımsal adalet	-,625	,153	,105	,306
Genel örgütsel adalet	-,312	,153	-,316	,306
Bilişsel sinizm	,189	,153	-,331	,306
Duyuşsal sinizm	,736	,153	-,188	,306
Davranışsal sinizm	,024	,153	-,119	,306
Genel örgütsel sinizm	,452	,153	-,068	,306
Örgütsel bağlılık	-,393	,153	,737	,306
Valid N (listwise)				

a. İlkatamaa = Hayır

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,295	,279	-,587	,552
Etkileşimsel adalet	-,707	,279	,049	,552
Dağıtımsal adalet	-,178	,279	-,339	,552
Genel örgütsel adalet	-,555	,279	-,259	,552
Bilişsel sinizm	,376	,279	-,221	,552
Duyuşsal sinizm	,767	,279	-,033	,552
Davranışsal sinizm	,238	,279	-,199	,552
Genel örgütsel sinizm	,696	,279	-,023	,552
Örgütsel bağlılık	-,511	,279	1,069	,552
Valid N (listwise)				

a. Enstitüü = Fen Bilimleri

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,261	,195	-,297	,387
Etkileşimsel adalet	-,292	,195	-,179	,387
Dağıtımsal adalet	-,866	,195	1,302	,387
Genel örgütsel adalet	-,411	,195	,016	,387
Bilişsel sinizm	,268	,195	-,182	,387
Duyuşsal sinizm	,984	,195	,691	,387
Davranışsal sinizm	,001	,195	-,480	,387
Genel örgütsel sinizm	,610	,195	,283	,387
Örgütsel bağlılık	-,293	,195	-,377	,387
Valid N (listwise)				

a. Enstitüü = Sosyal Bilimler

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	,301	,314	-,491	,618
Etkileşimsel adalet	-,231	,314	-,371	,618
Dağıtımsal adalet	-,251	,314	-,546	,618
Genel örgütsel adalet	-,011	,314	-,459	,618
Bilişsel sinizm	-,214	,314	-,205	,618
Duyuşsal sinizm	,741	,314	-,239	,618
Davranışsal sinizm	-,357	,314	-,039	,618
Genel örgütsel sinizm	-,091	,314	-,196	,618
Örgütsel bağlılık	-,141	,314	,395	,618
Valid N (listwise)				

a. Enstitüü = Sağlık Bilimleri

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	,436	,330	,059	,650
Etkileşimsel adalet	,184	,330	-,516	,650
Dağıtimsal adalet	-,102	,330	-,599	,650
Genel örgütsel adalet	,244	,330	-,057	,650
Bilişsel sinizm	-,197	,330	-,094	,650
Duyuşsal sinizm	,324	,330	-,489	,650
Davranışsal sinizm	,014	,330	-,257	,650
Genel örgütsel sinizm	,082	,330	-,139	,650
Örgütsel bağlılık	-,738	,330	,327	,650
Valid N (listwise)				

a. Enstitüü = Eğitim Bilimleri

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,034	,491	-,055	,953
Etkileşimsel adalet	-,114	,491	-,496	,953
Dağıtimsal adalet	-1,054	,491	1,383	,953
Genel örgütsel adalet	-,249	,491	,773	,953
Bilişsel sinizm	-,322	,491	-,112	,953
Duyuşsal sinizm	,501	,491	-,691	,953
Davranışsal sinizm	,261	,491	-,322	,953
Genel örgütsel sinizm	,157	,491	-,291	,953
Örgütsel bağlılık	-,787	,491	,645	,953
Valid N (listwise)				

a. Çalışması = 1 yıldan az

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,264	,217	-,341	,431
Etkileşimsel adalet	-,398	,217	-,061	,431
Dağıtımsal adalet	-,729	,217	,566	,431
Genel örgütsel adalet	-,415	,217	-,144	,431
Bilişsel sinizm	,411	,217	-,306	,431
Duyuşsal sinizm	,748	,217	,148	,431
Davranışsal sinizm	-,240	,217	-,191	,431
Genel örgütsel sinizm	,390	,217	-,553	,431
Örgütsel bağlılık	-,197	,217	,707	,431
Valid N (listwise)				

a. Çalışmasüresi = 1-3

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	,092	,192	-,507	,381
Etkileşimsel adalet	-,238	,192	-,384	,381
Dağıtımsal adalet	-,411	,192	-,026	,381
Genel örgütsel adalet	-,141	,192	-,490	,381
Bilişsel sinizm	,062	,192	-,234	,381
Duyuşsal sinizm	,776	,192	-,138	,381
Davranışsal sinizm	,076	,192	-,408	,381
Genel örgütsel sinizm	,432	,192	-,157	,381
Örgütsel bağlılık	-,286	,192	,510	,381
Valid N (listwise)				

a. Çalışmasüresi = 4-7

	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
İşlemsel adalet	-,015	,409	-,606	,798
Etkileşimsel adalet	-,341	,409	-,786	,798
Dağıtimsal adalet	-,524	,409	-,362	,798
Genel örgütsel adalet	-,300	,409	-,693	,798
Bilişsel sinizm	,001	,409	-,496	,798
Duyuşsal sinizm	,901	,409	,450	,798
Davranışsal sinizm	-,176	,409	,242	,798
Genel örgütsel sinizm	,354	,409	,464	,798
Örgütsel bağlılık	-,803	,409	,199	,798
Valid N (listwise)				

a. Çalışmasüresi = 8+

EK 3. Anket Formu

Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Alan Araştırması

SAYIN ÇALIŞAN,

Bu anketin amacı, Atatürk Üniversitesi bünyesinde çalışan Araştırma Görevlilerinin kurumu ile ilişki düzeyinin belirlenmesi için gerekli olan verilerin toplanmasıdır. Bilimsel bir çalışma için veri toplamak amacıyla hazırlanan bu anketi doldururken sizin de dâhil olmak üzere herhangi bir şahsın isminin belirtilmesi istenmemektedir. Anketten elde edilecek veriler tamamen akademik amaçlar için kullanılacak ve anket içeriği üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Doldurulan anketler tarafımdan herhangi bir tasnif yapılmaksızın, topluca ve karışık olarak geri alınacaktır.

Atatürk Üniversitesi Temel İletişim Bilimleri Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğum doktora çalışması kapsamında hazırlanan anket formunu ilginize sunuyorum.

Anket formunu doldurmaya zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Arş. Gör. Sait Sinan ATILGAN

Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaş grubunuz: () 21-24 () 25-28 () 29-32 () 33-36 () 36+
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Medeni durumunuz () Evli () Bekar
4. Şu anki eğitim durumunuz () Yüksek Lisans Devam Ediyor () Yüksek Lisans Mezun
() Doktora Devam Ediyor () Doktora Mezun
5. Kadro türünüz: () 50d (Enstitü Kadrosu) () 33a (Fakülte Kadrosu)
6. İlk atamanız Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında mıydı?
()Evet ()Hayır
7. Bağlı bulunduğunuz Enstitü:
() Fen Bilimleri () Sosyal Bilimler () Sağlık Bilimleri () Eğitim Bilimleri () Diğer
8. Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?
() 1 yıldan az () 1-3 () 4-7 () 8+

BÖLÜM II

Tüm ifadelerin yanıtlanması, sorulara verdiğiniz yanıtlarda; bu işyerindeki tüm çalışma hayatınızın dikkate alınması, olmasını arzu ettiklerinizi değil de gerçek duygularınızı yansıtmaları büyük önem taşımaktadır.

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtiniz.

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumun başarılı olmasına yardımcı olmak için normalde beklenenden çok daha fazla çaba sarf etmeye istekliyim.					
2. Çalıştığım kurumu, başkalarına çalışma koşullarının çok iyi olduğu konusunda överim					
3. Çalıştığım kuruma çok az bağlılık hissediyorum					
4. Çalıştığım kurumda devam edebilmek için, mesleğimle ilgili hemen hemen tüm görevlendirmeleri kabul ederim					
5. Değer yargılarım ile çalıştığım kurumun değerleri birbiriyle örtüşmektedir					
6. Çalıştığım kurumun bir parçası olduğumu diğer insanlara söylemekten gurur duyuyorum					
7. Yaptığım işin niteliği benzer olduğu sürece başka bir kurumda da çalışabilirim					
8. Çalıştığım kurumun iş ortamı, performansımın artmasında bana ilham verir					
9. Çalıştığım kurumda benimle ilgili mevcut koşullardaki olası bir değişiklik, kurumdan ayrılmama neden olmaz					
10. Çalışmaya karar verdiğim zaman, diğer kurumlar karşısında çalıştığım kurumu tercih ettiğim için şimdi daha memnunum					
11. Çalıştığım kuruma koşulsuz bağlı olmanın, bundan sonra bana kazandıracığı bir şey yok					
İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
12. Çalışanları ilgilendiren önemli meselelerde kurumun politikalarına katılmakta genellikle güçlük çekiyorum					
13. Çalıştığım kurumun geleceğini gerçekten önemsiyorum					
14. Tüm kurumlar içerisinde çalıştığım kurumun en iyisi olduğunu düşünüyorum					
15. Bu kurumda çalışmaya başlamak benim için kesinlikle bir hataydı					
16. Çalışma programım adildir					
17. Tarafıma ödenen ücretin adil olduğunu düşünüyorum					
18. İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum					
19. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum					
20. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım					
21. Yöneticim tarafından iş gereği alınan kararlar ön yargılı değildir					
22. İdareciler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar					

23. İdareciler, işle ilgili kararları almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar					
24. İdareciler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler					
25. İşle ilgili alınan kararlar, bu kararlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır					
26. Çalışanlar, idarecilerin aldığı kararlara karşı çıkabilir ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilir					
27. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler bana nazik ve ilgili davranırlar					
28. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler bana saygılı davranır ve önem verirler					
29. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdırlar					
30. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler, bana karşı dürüst ve samimidirler					
31. İşimle ilgili kararlar alınırken idareciler, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler					
32. İdareciler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar					
33. İdareciler, işimle ilgili karar alırken, bu kararları gerekçelendirirler					
34. İdareciler, işimle ilgili kararlar alırken bana mantıklı açıklamalar yaparlar					
35. İdareciler, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar					
36. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum					
37. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az benzerlik görüyorum					
38. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım					
39. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir					
40. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum					
41. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim					
42. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni hiddetlendirir					
43. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum					
44. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar					
45. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum					
46. Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız					
47. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum					
48. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm					

Lütfen eklemek istediğiniz sorunu ya da konuyu belirtiniz.

Göstermiş olduğunuz sabır için teşekkür ederiz.

EK 4. İzinler



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 75513667-000-E.1600275328

17.11.2016

Konu : Arş.Gör. Sait Sinan ATILGAN'ın
Etik Kurul Onay Belgesi Talebi

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİNE

İlgi : 26.10.2016 tarihli ve 77040475-000-E.1600253950 sayılı belge.

İlgi'de kayıtlı yazınızda belirtilen; İletişim Fakültesi Gazetecilik Anabilim Dalı doktora öğrencisi ve Arş.Gör. Sait Sinan ATILGAN'ın "**Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm; Alan Araştırması**" isimli tezi ile ilgili yapacağı araştırma için, "Etik Kurul Onay Belgesi" talebine ilişkin, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 26.09.2016 tarih ve 14 sayılı oturumunda alınan 20 sayılı karar aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Hasan GÜRBÜZ
Kurul Başkanı

Karar-20) Üniversitemiz İletişim Fakültesi Gazetecilik Anabilim Dalı doktora öğrencisi ve Arş.Gör. Sait Sinan ATILGAN'ın "**Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm; Alan Araştırması**" isimli tezi ile ilgili yapacağı araştırma için, "Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Uygunluk-Onay Belgesi" talep edilmesi ile ilgili husus görüşüldü.

Yapılan görüşmelerden sonra; Arş.Gör. Sait Sinan ATILGAN'ın "**Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm; Alan Araştırması**" isimli tezi ile ilgili yapılacak araştırma için, araştırmaların gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde **etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına** oy birliği ile,

Ek : Değerlendirme ve Karar Formu (2 sayfa)



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

PROJE DEĞERLENDİRME FORMU

Projenin/Çalışmanın Yürütücüsü : Arş.Gör. Sait Sinan ATILGAN
Projenin/Çalışmanın Adı : "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm; Alan Araştırması"
Gönderildiği Tarih : 26/10/2016
Teslim Tarihi : 26/10/2016
Değerlendirenin Adı Soyadı : Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Adına
Prof.Dr. Muhsine BÖREKÇİ

İmza

: 

Bu Proje Uygundur :

Gereke/Açıklama: Yapılacak çalışmada yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak, konu ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bu Proje Uygun Değildir :

Gereke/Açıklama :

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 14 Karar No : 20	Toplantı Tarihi: 26.10.2016
	<p>Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü.</p> <p>Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeye alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel vönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.</p>	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	<p>Proje - Tez Yürütücüsü : Arş.Gör. Sait Sinan ATILGAN</p> <p>Proje -Tez Konusu : Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm; Alan Araştırması</p>	

SOSYAL BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
Prof.Dr. Hasan GÜRBÜZ	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr. Mehmet TÖRENEK	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof.Dr. Haldun ÖZKAN	Etik Kurul Raportörü	
Prof.Dr. Erol KÜRKÇÜOĞLU	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Hüseyin ÖZER	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Muhsine BÖREKÇİ	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Necdet ÇAĞIL	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Tuncay İMAMOĞLU	Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr. Veyis DEĞİRMENÇAY	Etik Kurul Üyesi	



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 88179374-302.08.01-E.1600260932

03.11.2016

Konu : Uygulama İzni Sait Sinan
ATILGAN

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 31.10.2016 tarihli ve 48553601-300-E.1600258327 sayılı belge.

Enstitünüz Doktora Programı öğrencisi Sait Sinan ATILGAN'ın, "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Alan Araştırması" konulu tez çalışmasının anket uygulamasını Üniversitemiz bünyesinde çalışan Araştırma Görevlileri ile yapması Rektörlük Makamınca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Medine GÜLLÜCE
Rektör Yardımcısı

Atatürk Üniversitesi Merkez Yerleşkesi 25240 Erzurum
Tel: +90 442 2311601
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr/#/birim-ogrenci-isleri-daire-baskanligi>
Kep Adresi: atauni@ta01.kep.tr

Bilgi: Aliye ÖREN
Faks: +90 442 2361026
E-Posta: odaire@atauni.edu.tr



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Sait Sinan ATILGAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum – 27/05/1980
Eğitim Durumu	
Doktora	2013 – Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İletişim Bilimleri
Yüksek Lisans Öğrenimi	2002-2005 Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon ve Sinema
Lisans Öğrenimi	1998-2002 Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İletişim	
E-Posta Adresi	sinan.atilgan@atauni.edu.tr
Tarih	