

	MAKALE ADI	SAYFA
1	ÖN LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KIRSAL TURİZM ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, İpek ÜNAL</i>	1-16
2	SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI' NIN BU ETKİDEKİ ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA, MERSİN İLİ ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Özgür Uğur ARIKAN</i>	17-38
3	METAL FİYATLARI İLE HİSSE SENEDİ FİYATLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: BORSA İSTANBUL'DA BİR UYGULAMA <i>Doç. Melek ACAR, Fatih GÜZEL, Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ</i>	39-53
4	15 TEMMUZ DARBE GİRİŞİMİNİN BİST 30/100 ENDEKSLERİ ÜZERİNE ETKİSİNİN OLAY ÇALIŞMASI (EVENT STUDY) YÖNTEMİ İLE ANALİZİ <i>İzzet KAYA, Yrd. Doç. Dr. Meltem KESKİN KÖYLÜ, Burhan GÜNAY</i>	54-67
5	SURİYELİ VE DİĞER YABANCI ÖĞRENCİLERİN TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNE ADAPTASYONU VE OKUL İÇİ İLETİŞİMLERİNE YÖNELİK BİR İNCELEME <i>Doç. Dr. İbrahim Sani Mert, Yrd. Doç. Dr. Bilal ÇIPLAK</i>	68-79
6	ÖRGÜTSEL ADALET- SİNİZM İLİŞKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ROLÜ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA <i>Fatma Özge ÖZGEN, Doç. Dr. Ömer TURUNÇ</i>	80-96
7	TÜRKİYE'NİN MUSUL POZİSYONUNUN ULUSLARARASI PERSPEKTİFLER AÇISINDAN İNCELENMESİ <i>Yrd. Doç. Dr. Murat KÖYLÜ</i>	97-122
8	TÜRKİYE'DE KAMU HARCAMALARININ FİNANSMANI VERGİLER İLE Mİ YOKSA BORÇLANMA İLE Mİ SAĞLANMAKTADIR? 2006-2016 DÖNEMİNE AİT BİR İNCELEME <i>İrem ERASA-Nagihan ÖZKANCA ANDIÇ</i>	123-149
	THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LOCUS OF CONTROL ON JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION <i>Doç. Dr. Hakan TURGUT-Doç. Dr. İsmail TOKMAK- Yrd. Doç. Dr. M. Fikret ATEŞ</i>	150-170

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Yrd. Doç. Dr. İrfan AKKOÇ (THK Üniversitesi)

Danışma Kurulu / Advisory Board

- Prof. Dr. Ali ÖZDEMİR (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ (Dumlupınar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Pınar SÜRAL ÖZER (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ozan BAHAR (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Doç. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Gülüzar KURT GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Doç. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Doç. Dr. Köksal HAZIR (Toros Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ (Kara Harp Okulu)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

**ÖRGÜTSEL ADALET- SINIZM İLİŞKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ROLÜ:
EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA¹**

Fatma Özge ÖZGEN*

Ömer TURUNÇ**

ÖZET: Bu kesitsel çalışmanın amaçlarından ilki Türkiye örnekleminde örgütsel adaletin sinizm üzerindeki direk etkisini araştırmaktadır. İkinci amaç ise örgütsel adalet sinizm arasındaki ilişkide kişi örgüt uyumunun aracı rolünü belirlemektir. Bu kapsamda, araştırmanın hipotezleri eğitim sektöründen (kamu) toplanan 285 veri üzerinden test edilmiştir. Sonuçlar göstermiştir ki, örgütsel adalet ve boyutları ile sinizm ve boyutları negatif yönde ilişkilidir. Buna ilave olarak sonuçlar kişi örgüt uyumunun örgütsel adalet-sinizm ilişkisinde aracı rolü olmadığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, sinizm, kişi-örgüt uyumu, aracılık etkisi eğitim sektörü

**THE ROLE OF PERSON ORGANIZATION FIT IN THE RELATIONSHIP OF CYNICISM
AND ORGANIZATIONAL JUSTICE A RESEARCH IN EDUCATION SECTOR**

ABSTRACT: The present cross-sectional study aims to investigate (1) the direct effects of organizational justice on cynicism (2) the mediating role of person-organization fit in the relationship between organizational justice on cynicism using a Turkish sample. In this context, the hypotheses were tested with a sample of 285 employees from education sector (public). The results demonstrated that organizational justice and its dimensions were negatively related to both cynicism and its dimensions. In addition, the results indicated that person organization fit did not have a mediating role between organizational justice and cynicism.

Key Words: Organizational justice, cynicism, person organization fit, mediating effect, education sector

* Öğr. Gör., Pamukkale Üniversitesi, Acıpayam Meslek Yüksekokulu, fozgen@pau.edu.tr

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, omert21@gmail.com.tr

¹ Bu makale Fatma Özge Özgen'e ait aynı isimli Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Örgütlerin hayatta kalabilme ve amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmeleri gerekir. Bunun içinde çalışan bireylerin örgütün hedeflerini benimsemeleri ve örgütlerine bağlı olmaları büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar bütün enerji ve performanslarını içinde buldukları örgüte yönlendirdiği zaman rekabet gücü artabilecektir. Bunu sağlamak için bazı önemli düzenlemeler ve uygulamalar gerekmektedir. Bu noktada örgütsel adalet kavramı ortaya çıkacaktır. Çalışanların yaptıkları işten memnun olmalarını sağlamak örgütlerin temel amaçlarıdır. Bu amacın hayata geçirilebilmesi için adil bir çalışma ortamının olması gerekir. Örgüt içerisinde çalışanlar arasında algılanan adalet duygusu çalışanların mutlu, huzurlu ve yüksek performansı çalışmalarını sağlayabileceği gibi olumsuz adalet algısı mutsuz, dışlanmış ve verimsiz çalışmalarına da neden olabilecektir. Sonuç olarak, örgütsel adaletin örgütler için önemli kavramlardan birisi olduğu söylenebilir.

Günümüzde davranış bilimleri alanında önem teşkil eden konulardan birisi de sinizmdir. Sinizm, örgütün yönetim uygulamalarının hatalı ve başarısız oluşu sonucunda ortaya çıkan örgütsel problemler, çalışanlarda örgütlerine karşı güvensizlik, tedirginlik, şüphe, yabancılaşma gibi benzeri birçok olumsuz tutum ve davranışlara neden olmasıyla ilişkilidir.

Uyum, çatışmadan birbirini tamamlamak şeklinde de tanımlanan bir kavramdır. Nasıl ki günlük hayatta uyum veya uyumluluk aranıyorsa çalışma hayatında da hem çalışanın örgütüyle hem de çalışanın diğer çalışanlarla uyumu hem kendisini hem de üretimi etkileyecektir. Dolayısıyla kişi örgüt uyumu da bu doğrultuda önemli hale gelmiştir. Çalışanların birbirlerinden farklı olan hem sosyal hem de psikolojik ihtiyaçları dışında çalıştıkları ortamda birbirleriyle olan uyumları ve o örgütte çalışmaktan duydukları mutluluk onların motivasyonunu artıracak ve çalışanların verimlilik ve performanslarına da bu durum yansıtacaktır.

Çalışanların uyumunu sağlayan ve örgütte çalışmaktan haz almasını sağlayan örgüte karşı duyduğu bağlılıktır. Çalışan örgütünün kazanımlarını adil dağıttığına ya da işleyişinin adil olduğuna inandığı durumda örgüte karşı güven hisseder. Adaletin olmadığı, çatışma ve kaosun hüküm sürdüğü örgütlerde çalışanları motivasyonları düşer ve uyumsuzluk başlar. Çalışanın örgütüyle, örgütünde çalışanla uyumlu olması için tarafların hedeflerinin, niteliklerinin ve prensiplerinin eşleşmesi gerekmektedir. Uyumun olduğu iş ortamlarında verimlilik, performans ve örgüte karşı bağlılık artmaktadır.

Bu çalışmada örgütsel adalet ve sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü öğretmenler üzerinde yapılan görgül bir araştırma ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Araştırmanın teorik çatısını oluşturmak ve teoriden yola çıkarak test edilecek hipotezleri belirlemek amacıyla araştırmaya konu edilen değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; örgütsel kaynakların (ödül ve cezalar) dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünü olarak izah

edilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998: 73). Adaletin sağlandığı çalışma ortamlarında, çalışanlar üstlerinin davranışlarını eşit, ahlaka uygun, akılcı bulurlar. çalışanların çalışma ortamlarındaki yöntemlerin ve işlemlerin adalete uygunluk düşünceleri çalışanların kurumlarına duydukları bağlılık ve inancı değiştirecektir (Eker, 2006: 5).

Ödüller ile kaynakların dağıtımı örgütte adalet duygusunun ölçüldüğü alanlardan birisidir. Ödül ve ceza sistemi, en küçük grup ve büyük örgütlerde bile olan bir sistemdir. Aslında bireylerin odaklandıkları nokta ödülün büyüklüğü-küçüklüğü veya cezanın büyüklüğü-küçüklüğünden çok kaynakların ne kadar etkin dağıtıldığıdır (İnce ve Gül, 2005:77). Kısaca örgütsel adalet, bir örgütte çalışanların, çalışma ortamında ne derece adaletli davranıldığı konusundaki algıları ile algıların bireysel ve örgütsel sonuçlara olan etkileriyle önem kazanmış kavramdır. Özellikle performansı yüksek mutlu çalışanların, hem çalışanlar hem de örgütler için önemi düşünüldüğünde, örgütsel adalet konusunun şimdi olduğu gibi gelecekte de, çalışan davranışlarının incelenmesinde önemli bir ölçüt olarak kullanılacağı düşünülmektedir (Irak, 2004: 40).

Sosyal bilim alanında çalışan teorisyenler, başlangıçta örgütsel adaleti Adams (1965)'in *Eşitlik Teorisi* ve Crozby (1976)'nin *Görelî Yoksunluk Teorisi* tarafından ele almışlardır. Lakin sistem geliştikçe bunlar eksik kalmıştır. Farklı teoriler üzerinde çalışılmaya başlanmıştır.

İlgili yazın incelendiğine, araştırmacılar arasında örgütsel adaletin hangi boyutlardan oluştuğuna ilişkin bir fikir birliği sağlanamamıştır. Taramalar sonucunda, Leventhal (1980), Tyler ve Bies (1990), adaleti iki boyutta ele alırken; Cohen-Charash, Spector (2001), Bies ve Moag (1986) üç boyutta; Greenberg (1993), Ambrose, Hess ve Ganesan (2007), Colquitt vd (2011) ise, dört boyutta incelemişlerdir. Fakat genel bir bakışta üç temel boyutun büyük kabul gördüğü görülmektedir. (Söyük, 2007: 7-8). Bu boyutlar dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletidir.

Greenberg'e (1990) göre, dağıtımsal adalet kazanımlar nihayetinde ortaya çıkan ceza, ödül, terfi gibi bazı sonuçların bireyler arasında paylaşımı ile çalışanların bu sonuçların adilliğine ilişkin algılamalarıdır. Folger ile Cropanzano (1998: 75)'ya göre dağıtımsal adalet, çalışanların ulaştığı kazanımların hakkaniyetli şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamalarıdır.

Prosedür adaleti, örgüt çalışanlarının dağıtım işleminin yapılmasında kullanılan kural, prosedür ve prensiplerin adilliğine ilişkin algılarıyla ilgilendir. Prosedür adaleti ile alakalı ilk önemli araştırmayı 1975'te Thibaut ve Walker'ın yaptığı mahkemelerdeki davaların yasal işleyişini incelemeye başlamaları ile olmuştur.

Etkileşimsel adalet, prosedürler yapılırken çalışanların karşılaştıkları tutum ve davranışlara göre adalet algısıdır (Bies ve Moag, 1986'den aktaran: Taşkıran, 2011: 109). Folger ve Cropanzano (1998), etkileşimsel adalet, önceleri işlemsel adaletin içinde bahsedilirken son zamanlarda alınan kararlarda çalışanların tepkilerinin de önemli olduğunu anlaşılmış ve Bies ve Moag (1986) tarafından yapılan çalışmalar sonucu ayrı üçüncü adalet boyutu olarak tanımlanmıştır.

2.2.Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı, (a) insanoğlunun bilhassa saklı gayeleri hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayanarak olayları açıklama tutumu; (b) öz menfaatlerini korumak ve arttırmak amacıyla diğerleriyle ilgilenme ile işlerini idare etme eğilimi şeklinde ifade edilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Eisinger (2000: 55)'e göre sinik kişi, bireylerin davranışlarının bütünüyle menfaatler için motive olduğuna inanan kişidir.

Abraham (2000: 269)'a göre sinizm, kuvvetli negatif hisleri ile küçümseme, sinir, öfke, bıkkınlık ile utanç gibi tinsel öğeleri faal hale getirmek şeklinde açıklanmaktadır. Erdost vd. (2007: 514) ise insanoğlunun yalnız öz menfaatini düşündüğüne inanan ve herkesi menfaatçi olarak onaylayan bireyi *sinik* olarak, bunu ifade eden düşüncesi de *sinizm* olarak tanımlamıştır.

Andersson (1996: 1397) sinizmi istikrarlı karakter özelliğiyle alakalı olmayıp, işletmeye yönelik olumsuz bir tutum şeklinde tanımlamıştır. Fakat Andersson ve Bateman (1997: 342) sonra sinizmi, bireysel özellik ile his olmasına rağmen, bir şeye (çalışma yeri gibi) karşı olan tutum şeklinde tanımlamıştır. Abraham (2000: 270) sinizmi, insanların davranışlarıyla alakalı çoğu zaman olumsuz algılarını yansıtan ve doğuşlarıyla gelen bir karakter özelliği şeklinde tanımlamaktadır. Graham (1993) sinik bireydeki özellikleri; başkalarını yalancı, bencil görme, başkalarının güdülenmelerini sorgulama, insan ilişkilerinde endişeli olma ve inanç duymama, hasım ve zorba olma, başkalarınca zorlanan istek veya komutlara karşı alınma, yardımsever ve samimi olmama olarak tanımlamıştır (Graham, 1993'dan aktaran: Brandes, 1997:9).

Örgütsel sinizmle alakalı olan çalışmalar, 1980'li yılların sonları ve 1990'lı yılların başlarında ilerleme kaydetmiştir. Örgütsel sinizm kavramı, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından örgütlerde sinizmin neden yayıldığı üzerine bir kitapla birlikte ortaya çıkmıştır. Daha sonra Amerikan halkı, firmalarının idarecileri ve politikacıları sinizmin etkileri hakkında araştırma yapmaya başlamıştır (James, 2005: 18). Şirket fiyaskoları, sinizm kavramını gazete, internet ile dergi zeminlerine aktarmıştır. Sinizm, Dilbert ilkesiyle medyada ün kazanmış, esprili boyut kazanmış, örgütlerde çoğu zaman ilgisiz ya da yeterli olamayan liderlere yönelik bir kavram olarak bahsi geçmiştir (Wanous vd., 2000: 132). Dilbert' in aracılığıyla Amerikalı firma yönetimleri sinik bir bakış açısı ile "gülünç yönetim", "mutsuz personeller" şeklinde resmedilmiştir (Akin, 2001: 1).

Andersson (1996:1397) sinizmi, birey, ekip, öğreti, sosyal yetenekler ya da kurumların itimatsızlığa yönelme, kızgınlık, umutsuzluk, düş kırıklığıyla kodlanan genel ya da özel tutumlar olarak ifade edilmektedir. Dean vd. (1998: 345) ise örgütsel sinizmi; örgütte dürüstlüğü eksik olması inancı, örgüte yönelik negatif hisler ile bu inançların duygularla tutarlı olarak, örgüt doğrultusunda aşağılayıcı ve eleştirel davranma meyli şeklinde üç boyutlu bir tutum olarak tanımlamıştır.

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün çoğunluktan yana olduğuna olan inançtır. (Dean vd., 1998: 345). Diğer tanımla çalışanların örgütün kararlarına karşı inanmama bireylerin amaçlarına karşı güvensiz olma ve normal durumlarını göstermeme düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012: 1477). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal boyutun bileşenleri Abraham (2000: 269), küçük görme, sıkıntı, öfke ile utanç duyma, olumsuz duyguların kuvvetli bir şekilde uyarılması neticesiyle oluştuğunu düşünmektedir. Dean vd. (1998: 346) bu bağlamda örgütsel sinizmde örgüt hakkında tarafsız düşüncede bulunulmamasına rağmen, örgüte aşırı hissel tepkimeler vermektedir. Örgütsel sinizmin sonuncu boyutu davranışsal boyut, negatif ekseriyetle hor bakma davranış eğilimleridir. Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanırlar. Örgütün geleceğiyle alakalı kötümser tahminlerde bulunma eğiliminde olabilirler (Dean vd., 1998: 346). Ayrıca, sinik kişiler, açıkça veya gizli olarak örgütlerine yönelik ağırca kritiklerde bulunabilir ve örgütlerinin dürüst olmadığı düşünüşünü direk iğneleyici tarzda ifade ettikleri gibi 'anlamli bakışlar', 'küçümseyici tavır' ya da 'sırıtmalar' gibi sözsüz biçimde ifade edebilirler. (Abraham, 2000: 270).

Çalışanların hakkaniyetsizlik düşüncesi, tükenmişlik, mesleki doyum ile adanmışlık düzeyleri, yöneticilerin liderlik anlayışı ve örgütsel değişimlerin doğru yönetilememesi, çalışanların örgüte karşı

tutumlarını etkilemektedir. Örgüte karşı negatif olan bu tepkiler örgütsel sinizm kavramını oluşturmaktadır (Sağır ve Oğuz, 2012: 1095).

Mirvis ve Kanter'in (1991: 52) çalışmalarınca çalışanlarda sinik bakış açısına sebep olan üç ana faktör vardır. Bunların ilki, toplum, kurumlar, güç ile gelecek ve örtüşen bireyin ya da başkasının gerçeğe uymayan aşırı beklentilerinin oluşmasıdır. İkinci olarak, kişinin şahsı ya da diğer bir kişiyle alakalı hayal kırıklığına uğraması ve kaybetmesi neticesinde oluşan duygulardır. Üçüncü olarak, hüsrana uğratılmak ya da kişinin diğer kişiler tarafından kandırılması duygusudur.

2.3. Kişi-Örgüt Uyumu

Chatman (1989: 333) kişi örgüt uyumunu, örgütün kültürel özellikleriyle kişilerin değerleri ile kişilik özelliğinin uyum şeklinde tanımlamıştır. Cable (1995: 9-10), kişi örgüt uyumu ile alakalı olan çalışmalara dayanarak bireyler ile örgütlerin değerlerinin uygunluğunu kişi örgüt uyumu olarak tanımlamıştır. Kristoff (1996: 22), çalışan ile örgütün kendine ait özellikleri ve değer yargıları ile hedeflerinin uyumu ve çalışanın karakter özelliklerinin örgüt kültürüne benzemesi şeklinde geniş bir tanımlama yapmıştır. Yahyagil (2005: 138), kişi örgüt uyumunu tanımlarken örgütsel davranış etrafında, çalışanların kişisel değer yargısıyla iş yerlerinin örgütsel kültürünün fonksiyonu ile bağlantı olarak tanımlamıştır.

Kişi örgüt uyumunun ortaya çıkabilmesi için bazı çeşitli bileşenlerin bir arada olması gerekmektedir. Bu bileşenler kişi örgüt uyumunu ölçümünde çok önemlidir. Değer uyumu, hedef uyumu, kişilik özellikleri, iş çevresi kişi örgüt uyumunun oluşumundaki bileşenlerdir. Bunun yanında, kişi örgüt uyumu için öncelikle kişi ile meslek arasında uyumun sağlanmasının da bir gereklilik olduğu görülmektedir (Arıkan Saltık vd., 2016).

Kişi örgüt uyumu ile alakalı alan yazında çeşitli ve çok sayıda tür vardır. Bu kişi örgüt uyumu türlerinin çok kısmı Kristof tarafından geliştirilmiştir. Ayrıca bu türler Kristof'un yaklaşımlarından da içermektedir. Kristof kişi örgüt uyumunu meydana getiren uyumluluk durumunun üç durumdan oluştuğunu ifade etmiştir:

- En az bir tarafın karşı tarafın gereksinimini karşılaması,
- Birbirine benzeyen nitelikteki paylaşımlar,
- Her iki tarafında karşılıklı istekleri karşılaması.

Bu tanımlamaya göre Muchinsky ile Monahan'ın bütünlleştirici ve tamamlayıcı yaklaşımlarıyla Caplan ile Edwards'ın ihtiyaçlar-karşılana ve beklenen-kabiliyet yaklaşımlarını içine alan dört çeşit kişi örgüt uyumu yaklaşımlarını yakınlaştırmıştır (Piasentin, 2007: 8-9).

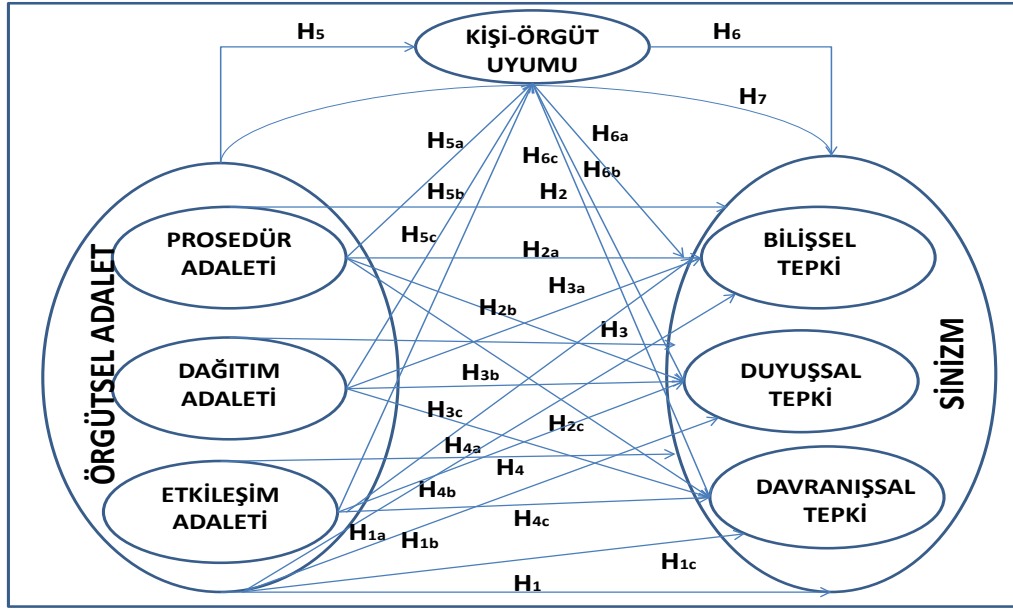
Kişi örgüt uyumu çalışmalarında ve ilgili araştırmalarda kullanılan ve en çok dikkate alınan değişken "bütünlleştirici uyum" ile ilgili değerlerdir. Bu değerler aracılığıyla bireylerin tutumlarına, kanaatlerine ve davranışına etki edilmektedir (Taris ve Feij, 2001: 54).

Olsen vd. (1995: 272), kişi iş çevresinin zayıf uyumu iş doyumunu düşürmekte olduğunu ve işçi devir hızını artırdığını söylemektedir. Kişilerin örgütleri ile uyum içine olmaları yahut uyumlarının dereceleri sosyalliklerinin, doyumlarının ve verimliliklerinin tutarına etki yapmaktadır.

3. YÖNTEM

Eğitim sektöründe algılanan örgütsel adaletin sinizme etkisini ve bu ilişkide kişi örgüt uyumunun rolünün belirlenmesine yönelik olan bu araştırmada Burdur ili Bucak ilçesinde kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlerden elde edilen veriler (n=285) ışığında oluşturulan araştırma

modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Bucak'taki eğitim sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kamu sektöründe çalışan öğretmenler arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda yaklaşık 1000 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 278 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 350 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 298'i geri dönmüş ve 291 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 6 veri seti çıkartılmış ve 285 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Eğitim sektöründe algılanan örgütsel adaletin sinizme etkisini ve bu ilişkide kişi örgüt uyumunun rolünün belirlenmesine yönelik olan bu çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Araştırmada oluşturulan modelleri ve hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bütün ölçeklere ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir. Tüm ölçeklerde KMO ve Barlett testleri kabul edilen standartlardadır. Ayrıca ölçeklerde çoklu bağlantı testleri yapılmış olup çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekler araştırma sonunda sunulmuştur.

Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖA): Öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini ölçmek için Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geçerleme çalışması yapılan üç boyutlu (prosedür adalet, etkileşim adaleti, dağıtım adaleti) adaleti ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek örgütsel adalet düzeylerini değerlendirmek üzere, “Prosedür adaleti” (6 madde), “Dağıtım adaleti” (5 madde), “Etkileşim adaleti” (9 madde), boyutlarını ölçmek üzere tasarlanmış 20 maddeli bir ölçektir. Toplam üç boyut ve 20 ifadeden oluşan ölçeğin Niehoff ve Moorman (1993) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının prosedür adaleti için .85, dağıtım adaleti için .91 ve etkileşim adaleti için .92 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin çok sayıda Türkçe çevirisi ve kullanımı mevcuttur. Bu çalışmada Çelik vd. (2014) ile Çalışkan (2015) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel adalet ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Tek boyutta ele alınan analizde 20 madde tek boyutta toplanabilmektedir. Ölçeğin KMO analiz sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçek için .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin KFA bulguları Tablo 4.3.’de sunulmuştur. Tek boyutta açıklanan varyans %58 dır. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı Örgütsel adalet bütün olarak (OA), prosedür adaleti (PD), dağıtım adaleti (DA) ve etkileşim adaleti (EA) için sırasıyla .95, .91, .83 ve .96 olarak bulunmuştur.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: İşletmelerde kişi örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada Vilela vd. (2008)’nin çalışmasında kullanılan ölçeğin geçerlemesi Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılan uyarlaması kullanılmış ve güvenilirlik analizleri sonucu Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90’ın üstünde bulunmuştur

Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .84 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖS): Sinizm Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından kullanılan örgütsel sinizm ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçek 14 soru ile 3 boyutu ölçümlemek üzere yapılandırılmıştır. Boyutlar Bilişsel sinizm(tepki), Duyuşsal sinizm(tepki) ve davranışsal sinizm (tepki) olarak isimlendirilmiştir. Boyutlar sırasıyla 5, 6, 3 madde olmak üzere örgütsel sinizm 14 soru ile ölçümlenmektedir. Erdost vd. (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla .91 ve toplam güvenilirlik .71 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Tek boyutta ele alınan analizde ise ölçek tek boyuta tüm maddeleriyle uyum sağlamıştır. Ölçeğin KMO analiz sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçek için .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak

tespit edilmiştir. KFA sonuçları ve açıklanan varyanslar Tablo 4.10. ve 4.11. de sunulmuştur. Üç boyutlu ölçekte açıklanan toplam varyans %71,6 dır. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel sinizm (ÖS), Bilişsel sinizm (BS), Duyuşsal sinizm(DS) ve Davranışsal sinizm (DVS) için sırasıyla. 92, .84, .91, .74 olarak bulunmuştur.

3.3.BULGULAR

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu testlere ilişkin bulgular Tablo1 ‘de sunulmaktadır.

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	χ^2	df	CMIN/ DF ≤ 5	GFI >.85	AGFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	NFI >.90	RMSEA <.08
1.Örgütsel Adalet (2.düzye)	332,4	159	2,09	0.89	0.86	0.96	0.93	0.96	0.06	332,4
2. Sinizm (2.düzye)	137,4	70	1,9	0,93	0,90	0,97	0,94	0,96	0,05	137,4
3. Kişi-Örgüt uyumu (KÖU) (1.Düzye)	0,48	1	0,4	0,99	0,99	1.00	1.00	1.00	0,00	0,48

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programlarında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların Örgütsel adalet, sinizm ve kişi-örgüt uyumuna ilişkin elde edilen verilerin aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile düzenleyici etkiler araştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Korelasyon Değerleri

DŞK.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.S	(.92)								
2.BT	.87***	(.84)							
3.DYT	.91***	.68***	(.91)						
4.DVT	.74***	.44***	.61***	(.74)					
5.KOU	-	-	-	-	(.93)				
	.46***	.38***	.48***	.30***					
6.EA	-	-	-	-	.70***	(.95)			
	.57***	.48***	.61***	.30***					
7.DA	-	-	-	-	.56***	.55***	(.91)		
	.36***	.32***	.33***	.25***					
8.PA	-	-	-	-	.73***	.80***	.63***	(.83)	
	.56***	.47***	.59***	.33***					
9.OA	-	-	-	-	.76***	.92***	.78***	.92***	(.96)
	.58***	.49***	.60***	.34***					

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde sinizm ve boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgütsel adalet ile örgütsel adalet boyutları ve kişi örgüt uyumu bağımsız değişkenler olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3’de görüldüğü üzere örgütsel adaletin ve örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu analizler kişi-örgüt uyumunun da örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, Hipotez 1, 2, 3, 4 ve 6 desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 3. Basit Regresyon Analizleri

Sinizm				
Değişkenler	R ²	Düz. R ²	F	β
Örgütsel adalet	.33	.33	143,6***	-.58***
Prosedür adaleti	.31	.31	132,5***	-.56***
Dağıtım adaleti	.13	.12	43,1***	-.36***
Etkileşim adaleti	.32	.32	136,1***	-.57***
Kişi-Örgüt uyumu	.21	.21	79,2***	-.46***

*** $p < .001$

Not: Sinizmi yordayan değişkenler birbirinden bağımsız olarak analize dâhil edilmiş ancak aynı tabloda gösterilmiştir.

Bir diğer analizde, sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 4’te de görüldüğü üzere örgütsel adaletin ve örgütsel adalet boyutlarının bilişsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu analizler kişi-örgüt uyumunun da bilişsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 1a, 2a, 3a, 4a ve 6a desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 4. Basit Regresyon Analizleri

Bilişsel Sinizm				
Değişkenler	R ²	Düz. R ²	F	β
Örgütsel adalet	.24	.24	92,9***	-.49***
Prosedür adaleti	.22	.22	83,7***	-.47***
Dağıtım adaleti	.10	.10	32,5***	-.32***
Etkileşim adaleti	.23	.23	88,0***	-.48***
Kişi-Örgüt uyumu	.14	.14	47,2***	-.38***

*** $p < .001$

Not: Bilişsel sinizmi yordayan değişkenler birbirinden bağımsız olarak analize dâhil edilmiş ancak aynı tabloda gösterilmiştir.

Bir sonraki analizde, sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 5’te görüldüğü üzere örgütsel adaletin ve örgütsel adalet boyutlarının duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu analizler kişi-örgüt uyumunun da duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 1b, 2b,3b, 4b ve 6b desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 5. Basit Regresyon Analizleri

Duyuşsal Sinizm				
Değişkenler	R ²	Düz. R ²	F	B
Örgütsel adalet	.34	.34	147,8***	-.58***
Prosedür adaleti	.32	.32	137,0***	-.57***
Dağıtım adaleti	.11	.11	36,6***	-.34***
Etkileşim adaleti	.35	.34	152,3***	-.59***
Kişi-Örgüt uyumu	.23	.22	84,7***	-.48***

***p<.001

Not: Duyuşsal sinizmi yordayan değişkenler birbirinden bağımsız olarak analize dâhil edilmiş ancak aynı tabloda gösterilmiştir.

Bir diğer analizde, sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 6'da görüldüğü üzere örgütsel adaletin ve örgütsel adalet boyutlarının davranışsal sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu analizler kişi-örgüt uyumunun da davranışsal sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 1c, 2c, 3c, 4c ve H6c desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 6. Basit Regresyon Analizleri

Davranışsal Sinizm				
Değişkenler	R ²	Düz. R ²	F	β
Örgütsel adalet	.14	.13	46,8***	-.37***
Prosedür adaleti	.13	.13	45,3***	-.37***
Dağıtım adaleti	.07	.07	24,6***	-.28***
Etkileşim adaleti	.11	.11	36,7***	-.34***
Kişi-Örgüt uyumu	.11	.10	35,7***	-.33***

***p<.001

Not: Davranışsal sinizmi yordayan değişkenler birbirinden bağımsız olarak analize dâhil edilmiş ancak aynı tabloda gösterilmiştir.

Bir diğer analizde, aracılıkta yapılmayan test bulgularında sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 7'de görüldüğü üzere örgütsel adalet boyutlarının davranışsal sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez 5a, 5b, 5c desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 7. Basit Regresyon Analizleri

Kişi Örgüt Uyumu				
Değişkenler	R ²	Düz. R ²	F	β
Prosedür adaleti	.54	.53	333,4***	.73***
Dağıtım adaleti	.31	.31	130,6***	.56***
Etkileşim adaleti	.49	.48	271,7***	.70***

***p<.001

Not: Kişi-Örgüt uyumunu yordayan değişkenler birbirinden bağımsız olarak analize dâhil edilmiş ancak aynı tabloda gösterilmiştir

Örgütsel adaletin (OA), sinizm (S) üzerine etkisini ve bu etkide kişi-örgüt uyumunun (KOU) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde,

bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (S) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda çalışanların KOU düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, OA, S ve KOU arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken Örgütsel adaletin (OA) iş sinizm (S) arasındaki ilişkilere bakılmıştır (Tablo 4.36). Bu aşamanın ilk adımında **OA' nin S'yi ($\beta = -.58, p < .001$) anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda OA' nin aracılığı araştırılan KOU' e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **OA' nin KOU'yü anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .76, p < .001$) tespit edilmiştir. Analizin son safhasında son adımında ise OA ve aracılığı araştırılan KOU birlikte analize sokulmuş ve S üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda OA'nın KOU ile birlikte analize sokulmasıyla **OA'nın S üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = -.53, p < .001$), **KOU'nun S üzerindeki ortadan kalkmıştır** ($\beta = .06, p > .05$). **Bu durum aracılık koşullarının sağlanmadığını göstermektedir.** Bu bulgu OA'nın S'ye etkisinde KOU'nun aracılık rolü üstlenmediğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda **h1, h5 in desteklendiği ancak aracılık hipotezi olan h7'nin desteklenmediği** görülmektedir.

Tablo 8. Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		KOU	S
OA	Test 1(H1)		
	OA		-.58***
	R^2		.33
	F		143,6***
	Test 2 (H5)		
	OA	.76***	
	R^2	.57	
	F	384,6***	
	Test 3(H7)		
	OA		-.53***
	KOU		.06
	R^2		.33
	F		72,1***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel adalet ve sinizm düzeylerinin ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolünün incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırma Burdur İli-Bucak İlçesi'ndeki eğitim sektörü çalışanlarından veri toplanarak uygulamalı bir gerçekleştirilmiştir.

Değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere yapılan regresyon analizlerinde örgütsel sinizm ve boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgütsel adalet ile örgütsel adalet boyutları ve kişi örgüt uyumu bağımsız değişkenler olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel adalet boyutlarının sinizm ve alt boyutlarının üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Efeoğlu ve İplik, 2011: 353, James, 2005: 81, Fitz Greal, 2002: 25-30 , Bernerth vd., 2007: 302-326,

Kutanis ve Çetinel, 2009: 699, Tokgöz, 2011: 379-380). Örgütsel adalet algısı ile sinizm ilişkisi üzerine çalışılan bu kısımda örgütsel adalet ile çalışanların, samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet ve kişi örgüt uyumu ilişkisi incelendiğinde örgütsel adaletin kişi örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Aykut, 2007: 104, Turunç vd., 2011: 52). Fakat adalet algılamalarının kişi örgüt uyumuna etkisi üzerinde yapılan araştırma yok denecek kadar azdır (Hoffman ve Woehr, 2006'dan aktaran Turunç vd., 2011: 44). Kişi örgüt uyumu ve sinizm ilişkisi incelendiğinde ise sinizmin kişi örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Bedeian, 2007: 24; Aksay, 2016: 1608).

Bu bağlamda, çalışanların örgütsel adalete yönelik olumlu algıları arttıkça, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme eğilimleri azalmaktadır. Öğretmenler tarafından örgütlerine karşı yönlendirilen kızgınlık, öfke, hor görme, küçük görme gibi bazı kuvvetli hissel tutumları; örgütlerinde samimiyetin, dürüstlüğü eksik olduğu fikirleri; bireylerin bazı katı eleştirel, umursamaz, alay eden, çıkarıcı düşünülen ve güvenilir olunmadığına dair düşünceleri örgütsel adalet algısının azalmasına ve örgütsel sinizmin artmasına sebep olarak düşünülebilir. Bunun yanında öğretmenlerin taşıdığı niteliklerin doğrultusunda meslek seçimi yapmaları ve bulunduğu kurum ile benzer hedefleri taşımaları durumunda bireyler kendisini bulunduğu örgütün bir parçası gibi hissederek sinik tutum izlemeyebilecektir. Bu durumda kişi örgüt uyumu artarken örgütsel sinizm azalabilecektir. Bireylerin adalet algısına olan inancı ile bu adalet algısının örgütsel adaletin tüm boyutlarını kapsadığı düşünülürse ve kişinin hedefleri, kişiliği ve nitelikleri bulunduğu örgüt ile benzeşir ya da bulunduğu örgüt kişiyi çalışmaları sonucu tatmin ederse örgütsel sinizm tutumu azalabilecek ve kişi örgüt uyumu artabilecektir.

Örgütsel adaletin sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide kişi örgüt uyumunun aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolünün olmadığını göstermiştir. Bu durumda öğretmenlerin algıladıkları adalet düzeyleri, sinik tutumlar sergilemelerinde etkili oluyorken, örgütleri ile uyumlarının aracılık rolü üstlenmediği söylenebilir. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütlerine karşı adalet inançları mevcutsa sinik olmayan tutum sergilemektedir ve bu durumda öğretmenlerin kurumları ile uyumunun etkisi olmadığı düşünülebilir. Bunun sebebi ise öğretmenlerin örgütleri ile uyumlu olması fakat adalet algılarının farklı olmasından dolayı farklı sinik tepkiler vermesi olarak düşünülebilir.

Bu çalışma, eğitim sektörü çalışanları üzerinde yapılmasına ve 285 çalışandan veri toplanarak uygulanmasına rağmen bazı kısıtlarının olduğunu da belirtmek gerekir. Bu çerçevede, araştırmanın belirli bir coğrafyada ve tek sektörün çalışanları üzerinde yapılmış olması önemli kısıtlardan birisidir. Geniş bir coğrafyada ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, çalışmanın boylamsal olmamasıdır. Bu bağlamda, uzun dönem boyunca tekrar edilecek bulguların ortaya konulmasının daha açıklayıcı ve derin sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000), Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Generic, Social and General, Psychology Monographs*, 126, 3, s. 269–292.
- Adams, J. S. (1965), Inequity in Social Change, L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (267-299), New York: Academic Press.
- Akın, B.H. (2001), Günümüz İş Dünyasında Örgütsel İlişkilere Mizahi Bir Bakış: Dilbert İlkesi ve OA5 Yönetim Modeli, *Active Dergisi*, 1-17.
- Aksay, K., Yasım, Y.K. (2016), Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9, 43, s. 1608.
- Andersson, M. L. (1996), Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49, 11, s. 1395-1418.
- Andersson, M. L., Bateman, S.T. (1997), Cynicism in the Workplace, Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 5, s. 449- 469.
- Arıkan, S., Avcı, U. ve Kaya, U. (2016). Mesleki Bağlılık Ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etkin Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu Ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8, 3, s. 42-63.
- Aykut, S. (2007), Örgütsel Adalet Birey Örgüt Uyumu ile Çalışanların İşle İlgili Tutumları: Pendik İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bedeian, A. G. (2007), Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn't “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism, *Academy of Management Learning & Education*, 6, 1, s. 9-32.
- Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., Walker, H. (2007), Justice, Cynicism, And Commitment A Study of Important Organizational Change Variables, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 3, s. 302-326.
- Brandes, P. (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Unpublished Phd Dissertation, The University of Cincinnati.
- Cable, D. M. (1995), The Role of Person-Organization Fit in Organizational Entry, Unpublished Doctoral Dissertation, Cornell University.
- Çalışkan, A. (2015), Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 2, s. 115-141.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N. (2014), Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, s. 559-587
- Chatman, J. A. (1989), Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person Organization Fit, *Academy of Management Review*, 14, 3, s. 333-349.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., Dharwadkar, E. (1998), Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23, 2, s. 341-352.
- Efeoğlu, E., İplik, E. (2011), Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 3, s. 353.
- Eisinger, M. R. (2000), Questioning Cynicism, s. 55-60.

- Eker, G. (2006), *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri.*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdost, H.E. Karacaoğlu K., Reyhanoğlu M. (2007), *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, s. 514-524.
- Fitzgerald, M. R. (2002), *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*, Doctor of Philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998), *Organizational justice and human resource management*, 77, London.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998), *Organizational justice and human resource management*, London: Sage Publications.
- Helvacı, M. A., Çetin A. (2012), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi*, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 7, 3, s. 1477 Summer, Ankara.
- İnce, M., Gül, H., (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, s. 77, Konya.
- Irak, D. U. (2004), *Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu*, Türk Psikoloji Yazıları, 7, 13, s. 25-43.
- James, M. S. L. (2005), *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems.*, Dissertation of Doctor of Philosophy, The Florida State University, s. 1-18, Florida.
- Kristof, A.L. (1996), *Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications*. Personnel Psychology, 49, 1, s. 1-49.
- Kutanis R. Ö ve Çetinel E. (2009), *"Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 693-699.
- Mirvis, P.H., Kanter, D.L. (1991), *Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce*, Human Resource Management, 30, 1, s. 45-68.
- Olsen, D., Maple, S., Stage, F.K. (1995), *Women and Minority Faculty Job Satisfaction Professional Role Interests Professional Satisfactions and Institutional Fit*, Journal of Higher Education, Vol. 66, No. 3, s. 272, Ohio.
- Piasentin, K. (2007). *How Do Employees Conceptualize Fit Development of A Multidimensional Measure of Subjective Person-Organization Fit*, University of Calgary, A Thesis Submitted to The Faculty of Graduate Studies in Partial Fulfillment Of The Requirements for The Degree of Doctor of Philosophy, s. 8-9, Ottawa, Canada.
- Sağır, T., Oğuz, E. (2012), *Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi*. International Journal of Human Sciences, 9, 2, s. 1094-1106.
- Sekaran, U. (1992), *Research Methods for Business*, Canada, John Wiley ve Sons, Inc. Şişman, M., Taşdemir (2008), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem Akademi Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Söyük, S. (2007), *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Taris, R. Feij, J. (2001), Longitudinal Examination of the Relationship Between Supplies Values Fit and Work Outcomes, Blackwell Publishers, 54, Malden.
- Taşkıran, E. (2011), Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim: Örgütsel Adaletin Rolü, İstanbul.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 2, s. 238-305.
- Turunç, Ö., Çelik, M., Demirkaya, H. (2011), Çalışanların Adalet Algılarının İş Performansına Etkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Çalışma, SOİD-Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 8, 2, s. 52, Gebze.
- Wanous, P. J., Reichers, E. A., Austin, T. J. (2000), Cynicism about Organizational Change: Measurement, Antecedents and Correlate. Group and Organizational Management, 25,2, s. 132-153.
- Yahyagil, M.Y. (2005), Birey Organizasyon Uyumuna ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi, Öneri Dergisi, 4, s. 137-149.