



ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CYNICISM

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Düzce / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-3055-0797

Kübra KARAKIŞ

Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Düzce / TÜRKİYE
ORCID:0000-0002-6067-2226

ÖZET

Örgüt yaşamında farklı etkiler altında kalan çalışanlar farklı tutum ve davranışlar sergilemektedir. Çalışanlar çalıştıkları kurumlarda adaletsiz uygulamalar hissederseniz tutumları da olumsuz olarak yansımaktadır. Bu araştırmanın amacı, örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda araştırma evreni olarak Düzce Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlileri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm algısı üzerinde dağıtım adalet algısının, duyuşsal sinizm üzerinde dağıtım ve etkileşimsel adalet algısının, davranışsal sinizm üzerinde prosedürel adalet algısının negatif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm alt boyutlarına yönelik algılarının iş değiştirme niyeti ve bağlı olunan enstitüye göre anlamlı farklılıklara sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlileri, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

Employees under different influences in organizational life exhibit different attitudes and behaviors. When employees feel unfair practices in the institutions, they reflect negative attitudes. The purpose of this research is to reveal the impact of organizational justice on organizational cynicism. In this direction, research assistants who are working in Duzce University have been identified as research universe. As a result of the research, it was determined that the research assistants' perceptions of cognitive cynicism was affected by distributive justice, perceptions of affective cynicism was affected by distributive and interactional justice while perceptions of behavioral cynicism was affected by procedural justice negatively and significantly. However, researchers' perceptions of organizational cynicism' sub-dimensions have been found to have significant differences related to their intent to change job and the affiliated institute.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Justice, Research Assistants

1. GİRİŞ

Birey doğduğu andan itibaren istek ve arzularının karşılanması ve cezadan kaçınmak üzere davranış kalıpları geliştirmektedir. Ahlaki gelişim uzmanı Kohlberg (1971) davranışların ahlakiliği ile ahlaki düşünmenin birbirinden ayrı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Günümüzün gelişen teknolojisi ve artan rekabet ortamıyla birlikte çalışanlar ve işverenlerin birbirlerine yönelik beklentileri de artış göstermiştir. Yüksek verimlilik, etkinlik, karlılık ve üretkenlik gibi beklentiler işverenler için ön plandayken iş tatmini, düzenli maaş, kazanımların adil dağıtımı, ciddiye alınma gibi beklentiler de

çalışanların için önem arz etmektedir. Bu karşılıklı beklentilerin sağlanamaması durumunda çıkar çatışmaları oluşmakta ve bu da negatif duygu ve düşünceler meydana getirmektedir. Adalet ve samimiyet gibi beklentilerin eksikliğinin hissedilmesi sonucunda bireyin çalıştığı kuruma olumsuz tutumlar sergilemesini (Dean vd., 1998) ifade eden örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır Örgütsel sinizme yol açan en büyük etmenlerin başında adalet algısının geldiği görülmektedir. Adalet algısını hissedemeyen çalışanların örgütlerine karşı daha sinik, adil olarak algılanan uygulamaların sonucunda ise daha olumlu tutumlar sergiledikleri gözlemlenmektedir (Cropanzano vd., 1997).

Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada ilk önce kavramlara ilişkin açıklamalara yer verilecektir. Sonrasında araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan bağlantıları ortaya konmuş ve elde edilen verilerle yapılan analizler sonucunda değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgütsel Adalet

Adalet terim olarak doğruluk ya da dürüstlüğü ifade etmek için kullanılmaktadır. Örgüt bilimciler adalet hakkında konuştuklarında, genellikle belirli bir sonuç veya sürecin uygunluğuna yönelik kişinin bireysel algılarına atıfta bulunmaktadır. Yani adalet terimi, bir kişi tarafından algılanan adaleti işaret etmektedir (Cropanzano vd., 1997). Örgütsel adalet, bir örgütün çalışanlara nasıl doğru davrandığını ifade etmektedir (Lim, 2002). Bu kavram bireylerin ve örgüt içindeki birey gruplarının yaklaşımı ile ilgili normları kapsamaktadır (Rupp vd., 2006). Farklı araştırmacılar adaleti farklı açılardan incelemiş bulunmaktadır. Niehoff ve Moorman (1993) örgütsel adalet kavramını üç boyutlu (dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel), Colquitt ve diğerleri (2001), dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel ve kişilerarası olmak üzere dört boyutlu, Ambrose ve diğerleri (2009) ise çalışmalarında farklı adalet türlerine odaklanmak yerine genel bir adalet görüşünü ele almaktadırlar. Bu çalışmada örgütsel adalet, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından üç boyutlu ele alındığı şekilde incelenmektedir.

Dağıtımsal Adalet: 1975 yılından önceki adalet çalışmaları daha çok dağıtımsal adalet ile ilgilenmektedir. Bu çalışmaların çoğu Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır. Eşitlik teorisinde bir birey kendi girdi-çıkıtı oranını başka bir bireyin girdi-çıkıtı oranı ile karşılaştırmaktadır. Bunun sonucunda ise eşitlik algısı oluşmaktadır (Colquitt vd., 2001). Örgütlerde dağıtımsal adalet çalışması, öncelikli olarak kişilerin aldıkları sonuçların (faydalar veya cezalar) adilliği ile ilgili algılamalarına, yani tahsis sürecinin son durumuna ilişkin değerlendirmelerine odaklanmaktadır (Cropanzano vd., 1997). Ücretler ve terfiler gibi çıktıların tahsisi çalışanların en temel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağladığından, dağıtım adaletinin, karşılıklı değiş-tokuşların adaletliliğinin belirlenmesinde temel ilkelerden biri olacağı hissedilmektedir (Lim, 2002). Dağıtım adaleti kısaca sonuçların algılanan adaleti ile ilgilenmektedir (Cohen-Charash vd., 2001).

Prosedürel Adalet: Örgütsel adaletin genelde; bir çalışanın aldığı sonuçların adilliğini tanımlayan dağıtımcı adalet ve bu sonuçların belirlenmesinde kullanılan usullerin adilliğini tanımlayan prosedürel adalet olmak üzere iki kaynağı olduğu belirtilmektedir (Moorman, 1991). Adalet, sadece dağıtımın sonuçlarına değil, aynı zamanda bu dağıtımın ne şekilde gerçekleştirildiğini de kapsamaktadır. Bu fikir prosedürel adalet olarak, sonuçların belirlenmesinde kullanılan prosedürlerin algılanışı şeklinde tanımlanmıştır (Cropanzano vd., 1997). Ödüllerin adil dağılımına temel teşkil ettiğine inanılan prosedürlerin varlığı veya yokluğu, adalet algılamalarını etkilemektedir. Kararlarda çalışanların sesini arttırmak veya önyargı ve yanlışı azaltmak prosedürlere verilen örnekler olarak gösterilmektedir (Niehoff vd., 1993). Prosedürel adalet perspektifi, tazminatın adaletine veya diğer idari kararları vermek için kullanılan sürece odaklanmaktadır (DeConinck vd., 2004). Yöneticiler prosedürleri adil bir şekilde uyguladıklarında, çalışanlar çıkarlarının kuruluş tarafından korunduğuna inanmaktadırlar. Bununla birlikte örgütsel prosedürlerde haksızlıklar algılandığında, çalışanların prosedürlere olan güvenleri düşmektedir (Aquino vd., 2006).

Etkileşimsel Adalet: Adalet literatüründeki en son ilerlemeler, prosedürler uygulandığında kişilerin karşılaştığı davranışların kalitesine dikkat çekmektedir (Bies, 2001). Etkileşimsel adalet, bir çalışanın prosedürlerin yürürlüğe girmesinde ya da açıklanmasında algıladığı muamelenin adil olup olmadığı anlamına gelmektedir (Niehoff vd., 1993). Örgütsel uygulamaların kişilerarası tarafına, özellikle de çalışanlara yönetim tarafından kişilerarası muamele ve iletişim üzerine odaklanmaktadır (Cohen-

Charash vd., 2001). Doğru kişilerarası muamele, iletişimde doğru olmak ve saygının gösterilmesi anlamını taşımaktadır. Prosedürlerin doğru bir şekilde yürürlüğe konması ise çalışanın girişinin yeterli düzeyde değerlendirilmesi, kişisel önyargıların bastırılması, karar verme kriterlerinin tutarlı bir şekilde uygulanması, zamanında geri bildirim ve karar için gerekçelendirme şeklindeki davranış biçimleriyle tanımlanmaktadır. Bu etkileşimli faktörler, çalışanların adalet algıları, kararların kabulü ve örgütsel tutumlarını etkilemede önemli bir rol oynamaktadır (Korsgaard vd., 1998). İstihdam ilişkisinin ilişkisel yönlerine verilen önem dikkate alındığında, adalet algılarının etkileşimsel yönü, istihdam ilişkilerinde ortaya çıkan değişimlerin adil olup olmadığının belirlenmesinde önemli olmaktadır (Lim, 2002). Kişilerarası iletişimdeki adaletsizliğin sonucunda yöneticilere yöneltilen tepki olarak da nitelendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm çalışanların kendi örgütlerine karşı hissetmiş oldukları olumsuz duyguları ifade etmek için kullanılmaktadır (Dean vd., 1998). Sinizm kavramı, başarılı bir değişime yönelik sergilenen kötümser bir bakış açısını ve örgütlerde değişimi gerçekleştirecek olan kişinin motivasyon ve yetersiz olduğu inancını kapsamaktadır (Wanous vd., 1994). Örgütsel sinizm çalışanların duygusal olarak tükenmişliklerini belirtmektedir (Johnson vd., 2003). Kavram, kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancını taşımaktadır (Naus vd., 2007). Örgütsel sinizm; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut altında incelenmektedir (Dean vd., 1998).

Bilişsel: Bilişsel boyut insan güdülerinden yola çıkarak gerçekleştirilen eylemlerin dürüstlüğünü ve samimiyetini inkar etme eğilimini tanımlamaktadır (Dean vd., 1998). Sinik tavır gösteren çalışanlar, gerçekleştirilen işlemlerin prensiplerden eksik olduğuna, örgütte gerçekleştirilen açıklamaların çalışanları önemsemediğine ve şahsi çıkarlar yüzünden örgütte çalışanların güvenilmez olduğuna yönelik inançları benimsemektedirler (Kalağan, 2009). Bu boyut genellikle öfke, aşağılanma, tikslenme gibi olumsuz duygulara inanç nedeniyle davranışların samimiyetine güvenmemeyi kapsamaktadır (Özler vd., 2010).

Duyuşsal: Sinizm düşüncenin yanı sıra duyguları da ima etmektedir. Sinizm örgütle ilgili hoşnut olmayan bir inancın yanı sıra güçlü olumsuz duygusal tepkileri de içermektedir. Bu şekilde olumsuz tepkiler gösteren bireyler, örgütle ilgili seçimlerin bireylerin kendi menfaatlerine dayandığına ve insanların davranışlarına güven olmayacağına inanmaktadırlar (Brandes vd., 1999). Duyuşsal boyut bireylerin örgütlerine karşı sinirli olma, rahatsızlık duyma, kendini üstün görme, güvensizlik hissetme (Kalağan, 2009), örgütlerini hor görme, öfke duyma (Özler vd., 2010), örgütlerinden nefret etme, utanç duyma gibi olumsuz duyguları ve örgütleri hakkındaki sert eleştirileri kapsamaktadır (Efeoğlu vd., 2011).

Davranışsal: Davranışsal sinizmde, örgüte karşı olumsuz tavır sergileyen çalışanlar ileride yapılacak olan faaliyetlere yönelik önyargılı tutumlar sergileyerek kötümser bir bakış açısına sahip olabilmektedir (Brandes vd., 1999). Örgütlerde sergilenen bu davranışlar genellikle sözlü olmayan tutumları kapsamaktadır (Kalağan, 2009). Çalışanların örgütle ilgili bir konu geçtiğinde birbirlerine olan imalı bakışları, gülümsemeleri ve örgütü küçümseyen mimiklerle tepki vermeleri sinik davranışlara işaret etmektedir (Dean vd., 1998). Çalışanlar, örneğin işten çıkarmalar konusunda öfkelenirse örgüte karşı anti sosyal davranışlar ile örgütü cezalandırabilmektedir (Eaton, 2000). Davranışların çoğu örgütün samimiyetine ve dürüstlüğüne inanmamaktan kaynaklanmaktadır (Özler vd., 2010).

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın evrenini Düzce Üniversitesi'nde çeşitli kadrolarda görev yapmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. 2016-2017 akademik yılı verilerine göre Düzce Üniversitesi'nde toplamda 358 araştırma görevlisinin çalıştığı tespit edilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Evrenin tamamına ulaşmanın zor olduğu durumlarda evreni temsil edebilecek nitelikte örneklem alma yoluna gidilmektedir. Genel kabul gören değişken/gözlem oranının en az 1/3 veya 1/4 olduğu ve 1/5 değişken/gözlem oranının ideal ölçüleri temsil ettiği belirtilmektedir (Nakip, 2003). Genel bir kural olarak minimum gözlem sayısının değişken sayısının 5 katından fazla olması kuralı uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Ankette kullanılan örgütsel

adalet ölçeği 20 ifadeden, örgütsel sinizm ölçeği ise 13 ifadeden oluşmaktadır. Buna göre ihtiyaç duyulan gözlem sayısının 20×5 üzerinden 100 olması gerekmektedir. Araştırma kapsamında Düzce'de görev yapan araştırma görevlilerinden 140 adet anket toplanmış, 3 tanesi aynı kategori işaretlendiği için araştırmaya dahil edilmemiştir. Geriye kalan 137 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Kullanılan Ölçekler

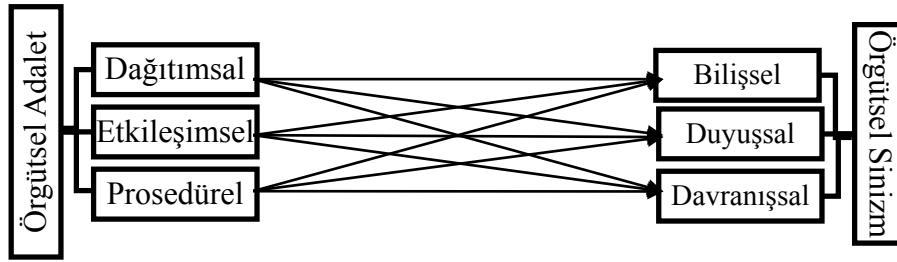
Araştırmada örgütsel adalet algısını ölçmek için orijinali Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Çelebi ve diğerleri (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Gerek Niehoff ve Moorman (1993: 543) gerek Çelebi ve diğerleri (2015: 28) örgütsel adalet boyutları için ölçülen Cronbach Alfa değerlerinin .70 eşliğinden yüksek olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel sinizm algısını ölçmek için ise Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Gerek Brandes ve diğerleri (1999) gerek Kalağan (2009: 125) örgütsel adalet boyutları için ölçülen Cronbach Alfa değerlerinin .70 eşliğinden yüksek olduğunu belirtmektedir.

Ankette aynı zamanda çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yaş, eğitim, cinsiyet gibi sorular da yer almaktadır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın bu kısmında değişkenler arasındaki etkileşimi belirtmek üzere araştırma modeli ve literatüre dayalı oluşturulan hipotezlerin kurgusal yapıları paylaşılmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Literatürde birçok çalışmada örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizm ve alt boyutları ile negatif yönde ilişkiye sahip olduğu (Efeoğlu ve İplik, 2011; Çalışkan, 2014; Çetin vd., 2013; Akatay vd., 2016; Tokgöz, 2011; Bölükbaşıoğlu, 2013) belirtilmektedir. Bireylerin adalet algıları örgüte olan bağlılığını ve güvenini artırmaktadır, örgütler güven ve sinizm arasındaki bu ilişkiyi yönetebildikleri takdirde bireylerin sinistik davranışlarını da azaltabilir (Dean vd., 1998). Düşük düzeyde dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti algısı işletmeye yönelik olumsuz tepkiler ile ilişkilidir (Colquitt vd., 2001). Chiaburu ve diğerleri (2013) ise örgütte adalet algısının olmaması yada düşük olmasının çalışanların olumsuz tepkilerini tetikleyerek sinik tutumlara sevkedeceğini belirtmektedir. İnsanların dürüstlük, doğruluk, adalet ile ilgili köklü beklentileri ve saygılı muamele görme arzusu örgüt tarafından karşılanmadığında öfkeli, sinirli ve hayal kırıklığına uğramışlık gibi sinik duyguları hissetmektedirler (Naus, 2007).

Dolayısıyla araştırma görevlilerinin çalıştıkları örgütteki adalet algılarının örgüt içindeki sinizm algısı ile etkileşimlerine yönelik hazırlanan hipotezler aşağıda paylaşılmaktadır:

- H1: Dağıtımsal adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H2: Dağıtımsal adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H3: Dağıtımsal adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H4: Prosedürel adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H5: Prosedürel adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H6: Prosedürel adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H7: Etkileşimsel adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.
- H8: Etkileşimsel adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

H9: Etkileşimsel adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

Bununla birlikte örgütsel sinizm alt boyutlarına yönelik algının demografik unsurlara göre (cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, iş değiştirme niyeti, yaş düzeyi ve bağlı olunan enstitü) farklılaşmış farklılaşmama durumu da araştırma kapsamında incelenmiştir.

4. BULGULAR

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 24.0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için betimsel, örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları ile olan etkileşimini belirlemek için regresyon ve alt amaçlara yönelik ise t-testi ile ANOVA analizleri uygulanmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerine ait demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’e göre; araştırma görevlilerinin %68,6’sı erkek, %31,4’ü kadındır. Büyük çoğunluğu (%53,5) doktora devam eden çalışanların; %36,3’ü Fen Bilimleri Enstitüsüne bağlıdır ve çalışanların %44,5’i 50/d maddesiyle kadroya alınmıştır. Yaşları büyük oranda (%52,8) 28–31 yaş arasında değişen araştırma görevlilerinin %43,8’i evli olup, çocuk sahibi olanların oranı %23,4’tür.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	94	68,6	Evli	60	43,8
Kadın	43	31,4	Bekar	77	56,2
Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	%	Meslek Değişikliği İsteme	N	%
Evet	32	23,4	Evet	37	27,6
Hayır	105	76,6	Hayır	97	72,4
Bağlı Olunan Enstitü	N	%	İşyükü	N	%
Sosyal Bilimler	44	32,6	Düşük	6	4,6
Sağlık Bilimleri	42	31,1	Orta	58	44,3
Fen Bilimleri	49	36,3	Yüksek	67	51,1
Eğitim Durumu	N	%	Kadro Durumu	N	%
YL Devam Ediyor	39	30,7	33. Madde	48	35
YL Bitti Doktora Bekleniyor	8	6,3	35. Madde	4	2,9
Doktora Devam Ediyor	68	53,5	50d Maddesi	61	44,5
Doktora Bitti	12	9,4	ÖYP	24	17,5
Yaş Durumu	N	%			
24-27 yaş	36	29,3			
28-31 yaş	65	52,8			
32 yaş ve üzeri	22	17,9			

4.2. Farklılık Analizlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmin alt boyutları ile cinsiyet, medeni durum, çocuğunun olma durumu ve meslek değiştirme durumları arasında farklılık olup olmadığını anlamak için t-testi yapılmış bulunmaktadır.

Tablo 2. t-testi Sonuçları

Kategori	Örgütsel Sinizm								
	Bilişsel			Duyuşsal			Davranışsal		
	\bar{X}	SS	p	\bar{X}	SS	p	\bar{X}	SS	p
Cinsiyet									
Erkek	2,86	1,09	0,45	2,14	1,08	0,08	2,70	1,04	0,44
Kadın	2,71	1,16		1,79	1,10		2,56	1,01	
Medeni Durum									
Evli	2,90	1,13	0,42	1,96	1,16	0,50	2,56	1,02	0,34
Bekar	2,75	1,10		2,09	1,06		2,73	1,04	
Çocuk Durumu									
Var	3,11	1,117	0,08	2,01	1,07	0,91	2,37	0,93	0,07
Yok	2,73	1,08		2,04	1,11		2,74	1,04	
İş Değiştirme Durumu									
Var	3,56	0,97	0,00	3,05	0,94	0,00	3,29	0,88	0,00
Yok	2,52	1,04		1,67	0,91		2,45	0,99	

Tablo 3'te gösterilen analizler sonucunda örgütsel sinizmin tüm boyutları ile sadece iş değişikliği isteme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre iş değişikliği isteme durumuna bilişsel boyutta evet diyen kişilerin ($\bar{X}=3,56$) hayır diyenlere göre ($\bar{X}=2,52$), duyuşsal boyutta evet diyenlerin ($\bar{X}=3,05$) hayır diyenlere ($\bar{X}=1,67$) ve davranışsal boyutta evet diyenlerin ($\bar{X}=3,29$) hayır diyenlere ($\bar{X}=2,45$) göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile cinsiyet ($p > 0,05$), medeni durum ($p > 0,05$) ve çocuk sahibi olma durumu ($p > 0,05$) incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Çocuk sahibi olma durumunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememekle birlikte çocuk sahibi olanların olmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde bilişsel sinizme sahip olmakla birlikte daha düşük düzeyde davranışsal sinizme sahip olmaları dikkat çekici bir bulgudur. Bireylerin çocuklarına yönelik alguları zihinlerinde sinistik düşüncelerin oluşmasına engel olmamakla birlikte bu düşüncelerin davranışa dönüşmesine engel olabiliyor şeklinde bu durumu yorumlayabiliriz.

t-testi analizleri sonrasında ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerin örgütsel sinizm algısındaki farklılıklar incelenmek istenmiştir. Analiz için uygun olan; bağlı olunan enstitü ve yaş verileri incelenmiş ve katılımcıların sinizm algılarının bağlı olunan enstitüye göre farklılık gösterirken ($p < 0,05$) yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 3. ANOVA Analizi Sonuçları

Enstitü	Bilişsel Sinizm					
	n	A.O.	S.S.	F	p	Farklılık
Sosyal Bilimler	44	2,12	1,11	14,345	,000	1-2
Sağlık Bilimleri	42	3,07	1,09			1-3
Fen Bilimleri	49	3,14	0,78			
Enstitü	Duyuşsal Sinizm					
	n	A.O.	S.S.	F	p	Farklılık
Sosyal Bilimler	44	1,65	1,21	3,521	,032	1-2
Sağlık Bilimleri	42	2,12	0,95			
Fen Bilimleri	49	2,09	0,90			
Enstitü	Davranışsal Sinizm					
	n	A.O.	S.S.	F	p	Farklılık
Sosyal Bilimler	44	2,18	1,04	7,617	,001	1-2
Sağlık Bilimleri	42	2,96	0,77			1-3
Fen Bilimleri	49	2,75	1,05			

Elde edilen bulgulara göre sosyal bilimler enstitüsüne bağlı araştırma görevlilerinin üç farklı sinizm boyutunda da sağlık ve fen bilimlerine göre daha düşük düzeyde sinizm algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılığın ana kaynağının sosyal bilimlere bağlı öğrenciler olduğu söylenebilir. Sağlık ve fen bilimlerine bağlı araştırma görevlilerinin özellikle bilişsel düzeyde örgütlerine yönelik negatif düşüncelerinin (kuşku, adaletsizlik, tutarlılık vb.) sosyal bilimlerine bağlı araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Farklılık analizleri sonrası hipotezlere ilişkin regresyon analizleri yapılmış ve birden fazla bağımsız değişken arasında bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenleri tespit etmeye yarayan kademeli regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır. Analiz sonucunda tabloda yer alan beta değerleri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle olan ilişkilerinde göreceli önemlerini, p değerleri değişkenlerin anlamlılık düzeylerini, R² değerleri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklayabilme oranını, VIF (Variance Inflation Factor) değerleri bağımsız değişkenler arasındaki yüksek korelasyonun analiz açısından bir probleme neden olup olmadığını ve Durbin Watson değerleri iki değişken arasındaki ikili veya çoklu bağımlılığı göstermektedir (İplik, 2009). Durbin Watson değerinin 0-4 arasında olması, VIF değerinin ise 10 veya altında değer alması gerekmektedir (Altunışık vd., 2012: 233-248). Yapılan analiz sonucuna göre elde edilen VIF ve Durbin Watson verileri çoklu bağıntı açısından bir sorunun olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Bilişsel Sinizm Örgütsel Adalet Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	5,248	,201	-	26,137	,000	-	-	-	-
Dağıtım sal	-,512	,097	-,493	-5,300	,000	-,735	-,418	,370	2,700
Prosedürel	-,169	,118	-,167	-1,428	,177	-,677	-,123	,234	4,272
Etkileşimsel	-,158	,117	-,151	-1,356	,156	-,660	-,117	,260	3,849

Bağımlı Değişken: Bilişsel Sinizm
R: ,758 R²: ,574 F: 59,808 p: ,000 Durbin Watson: 1,517

Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel adalet boyutlarından dağıtım sal adalet ile bilişsel sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,735$), prosedürel adalet ile bilişsel sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,677$) ve etkileşimsel adalet ile bilişsel sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,660$) korelasyonlar olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde dağıtım sal adalet ile bilişsel sinizm ($r=-,418$), prosedürel adalet ile bilişsel sinizm ($r=-,123$) ve etkileşimsel adalet ile bilişsel sinizm arasında ($r=-,117$) negatif yönlü ve düşük düzeyde korelasyonlar hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10’dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20’den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin–Watson katsayısı (1,517) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2= ,574$, $F=59,808$, $p= ,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, örgütsel adalet boyutlarının bilişsel sinizm algısı üzerindeki göreceli önem sırası; dağıtım sal, prosedürel ve etkileşimsel adalet şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, dağıtım sal adaletin bilişsel sinizm algısı üzerine negatif yönde, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutlarının ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H₁: Dağıtım sal adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilirken, H₄: Prosedürel adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” ve “H₇: Etkileşimsel adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5. Duyuşsal Sinizm Örgütsel Adalet Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	4,276	,225	-	19,030	,000	-	-	-	-
Dağıtım sal	-,271	,108	-,263	-2,505	,013	-,581	-,212	,370	2,700
Prosedürel	,179	,133	,179	1,352	,179	-,544	,116	,234	4,272
Etkileşimsel	-,638	,131	-,611	-4,876	,000	-,656	-,389	,260	3,849

Bağımlı Değişken: Duyuşsal Sinizm
R: ,676 R²: ,457 F: 37,278 p: ,000 Durbin Watson: 1,507

Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel adalet boyutlarından dağıtım sal adalet ile duyuşsal sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-$

,581), prosedürel adalet ile duyuşsal sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,544$) ve etkileşimsel adalet ile duyuşsal sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,656$) korelasyonlar olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde dağıtımsal adalet ile duyuşsal sinizm ($r=-,212$) ve etkileşimsel adalet ile duyuşsal sinizm arasında ($r=-,389$) negatif yönlü, prosedürel adalet ile duyuşsal sinizm ($r=,116$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde korelasyonlar hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (1,507) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2= ,457$, $F=37,278$, $p= ,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, örgütsel adalet boyutlarının duyuşsal sinizm algısı üzerindeki göreceli önem sırası; etkileşimsel, dağıtımsal ve prosedürel adalet şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarının duyuşsal sinizm algısı üzerine negatif yönde, prosedürel adalet boyutunun ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H₂: Dağıtımsal adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” ve H₈: Etkileşimsel adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” hipotezleri kabul edilirken “H₅: Prosedürel adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Davranışsal Sinizm Örgütsel Adalet Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	4,310	,229	-	18,839	,000	-	-	-	-
Dağıtımsal	-,200	,110	-,207	-1,814	,072	-,537	-,155	,370	2,700
Prosedürel	-,378	,135	-,403	-2,805	,006	-,583	-,236	,234	4,272
Etkileşimsel	-,022	,133	-,023	-,169	,866	-,520	-,015	,260	3,849

Bağımlı Değişken: Davranışsal Sinizm

R: ,598 R²: ,358 F: 24,722 p: ,000 Durbin Watson: 1,387

Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal adalet ile davranışsal sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,537$), prosedürel adalet ile davranışsal sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,583$) ve etkileşimsel adalet ile davranışsal sinizm arasında negatif ve orta düzeyde ($r=-,520$) korelasyonlar olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde dağıtımsal adalet ile davranışsal sinizm ($r=-,155$), etkileşimsel adalet ile davranışsal sinizm ($r=-,236$) ve prosedürel adalet ile davranışsal sinizm ($r=-,015$) arasında negatif yönlü düşük düzeyde korelasyonlar hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den düşük bir değer olmaması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (1,387) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2= ,358$, $F=24,722$, $p= ,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, örgütsel adalet boyutlarının davranışsal sinizm algısı üzerindeki göreceli önem sırası; prosedürel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, prosedürel adalet boyutunun davranışsal sinizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülürken, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarının davranışsal sinizm algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda “H₆: Prosedürel adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” hipotezi kabul edilirken, “H₃: Dağıtımsal adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” ve “H₉: Etkileşimsel adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır” hipotezleri reddedilmiştir.

5. SONUÇ

İnsanların en temel ihtiyaçlarından biri de sevmek ve bağlanmaktır. Bu bağlılık ihtiyacı; aile, iş, maddi unsurlar, ilim ve bunun gibi farklı araçlarla karşılanabilmektedir. İçinde bulunduğumuz dönemde bireyler hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmesi nedeniyle ortaya çıkan bağlılık ihtiyacı

örgütlerinden karşılamak arzusu mevzu bahis olmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar, örgütlerinden belki en başta adil bir yönetim tarzı, şeffaflık, açıklık, güven, samimiyet gibi bağlılığını pekiştirici karşılıkların beklentisi içine girmektedir. Çalışanların beklentileri karşılanmadığında, fikir ve düşüncelerinin önemsenmediğini ve yöneticiler tarafından yapılan açıklamaların samimiysiz olduğunu hissettiklerinde yada insan ilişkilerinin gelişmesindeki en temel prensip olan güven duygusunu örgütünden ve yöneticilerinden sağlayamadığında zihinler olumsuz düşüncelerin hücumuna uğramaktadır. Düşünceyle başlayan bu süreç zaman içerisinde duygulara sirayet etmekte ve çözülemediği takdirde davranışa dökülmektedir. Bu sürece etki edecek birçok unsur olmakla birlikte öncelikle etkinin çalışanın zihnindeki adalet algısı olacağı düşünülmektedir araştırma kapsamında sinizm ve adalet algısı etkileşiminin araştırılması amaçlanmıştır.

Yapılan araştırma sonucundan elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin özellikle davranışsal ve bilişsel boyutta sinizm algılarının olduğu, duyuşsal sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sinizm algılarına etki eden adalet algıları incelendiğinde ise bilişsel sinizm algısına anlamlı ve negatif yönde etki eden değişkenin dağıtımsal adalet algısı olduğu görülmektedir ki literatürde de benzer sonuçlar (Çalışan, 2014; Akatay vd., 2016) bulunmaktadır. Buna göre araştırma görevlilerinin zihninde oluşan sinizm algılarını azaltmak yada yok etmek için aldıkları sonuçların (faydalar veya cezalar) adilliği ile ilgili algılamalarına yön verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir nesneye, kişiye yada kuruma yönelik tutumun gelişmesi aşamasındaki ilk aşama olan bilişsel düzeyde bu etkinin engellenmesi adına birey verdiği karşılığını aldığına yönelik algısının yani dağıtımsal adalet algısının geliştirilmesi gerekmektedir.

Elde edilen diğer bir bulguya göre araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm algısına anlamlı ve negatif yönde etki eden değişkenlerin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algısı olduğu görülmektedir. Efeoğlu ve İplik (2011) çalışmasında benzer korelasyonlar tespit etmiş ancak etki düzeyleri anlamlı çıkmamıştır. Özler ve Atalay (2011) ise duygusal yorgunluğun, duyarsızlaşmanın ve tükenmişliğin duyuşsal sinizm ile pozitif korelasyonlara sahip olduğunu belirtmektedir. Bireyin zihninde oluşan negatif düşüncelerin duygularını da etkilemesi ve olumsuz duygular geliştirilmesi aşaması olan duyuşsal sinizmi engellemek adına elde edilen faydaların adil dağıtılması gerekmektedir birlikte adil davranışın ne tür bir iletişimle karşı tarafa aktarıldığı konusuna da çalışanlar önem vermektedir. Çalışanlar en doğal hakkı olan adil işleyişi temin etmenin yanında kendilerine üstleri ve iş arkadaşları tarafından nasıl davranıldığı, samimiyet düzeyi ve karşılıklı güven ilişkilerine yönelik beklentiler geliştirmekte ve bu beklentiler örgüte yönelik oluşturdukları negatif duyguları etkilemektedir.

Araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm algısına anlamlı ve negatif yönde etki eden değişkenin ise işlemsel adalet algısı olduğu görülmektedir. Kim ve diğerleri (2009) çalışanların yönetimi ne kadar güvenilir algıladığına dikkat çekmiş ve güvensiz yönetim algısının davranışsal sinizmi pekiştirdiğini belirtmiştir. Belki sinizm konusundaki en önemli aşama olarak nitelendirilebileceğimiz davranışsal sinizm aşamasında birey duygu ve düşüncelerini davranışa dökmekte, sözel yada sözel olmayacak şekilde işletmeye karşı tavır alan hatta belki dolaylı yollardan zarar verebilecek (samimiysizlik, duyarsızlaşma, dikkat etmeme vb.) davranışlar geliştirebilmektedir. Araştırmamıza göre davranışsal boyuttaki sinizm algısını ödüllerin adil dağılımına temel teşkil ettiğine inanılan prosedürlerin varlığı ve bunların uygulanışı ile azaltabiliriz. Örgütte adaletin sağlanması ve hem iç hem de dış müşteriye adil süreç algısını yansıtmak için prosedürlerin varlığı olmazsa olmaz iken bununla birlikte net ve açık bir şekilde uygulanması ve takibi de önem arz etmektedir.

Buraya kadar araştırma görevlileri bir özel sektör çalışanı gibi değerlendirmeye alınarak sonuçlar irdelenmeye çalışılmıştır. Ancak üniversitelerin farklı yapısal özelliklere sahip olması, hiyerarşik yapının çalışanlar üzerindeki baskısı, akademisyen-memur ikilemi, psikolojik mobbing ve bunun gibi birçok konu olayı değerlendirirken önemli değişkenler olarak ele alınmalıdır. İlhan ve diğerlerinin (2009) yaptığı bir çalışmaya göre hastanede çalışan araştırma görevlileri ve intörn doktorların özellikle duygusal şiddete maruz kaldıkları, gelecek kaygısı duydukları, iş yükünün ağır olduğu ve üstlerle ilişkilerinde problem yaşadığını belirtilmektedir. Kasalak ve Bilgin Aksu (2014) ise araştırma görevlilerinin gelişme fırsatlarına yönelik algısının düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir. Hurşitoğlu'nun (2017) çalışmasına göre ise araştırma görevlisi doktorların dikkate değer bir kısmında depresyon ve anksiyete rahatsızlıkları görülmektedir. Ayrıca yapılan tez ve tıpta uzmanlık çalışmaları incelendiğinde birçokunun tıp fakülteleri doktor araştırma görevlileri üzerinde yapıldığı görülmektedir (Tekçi, 2017; Eyüpoğlu, 2017; Kaya, 2016; Abukan, 2015).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen farklılık analizleri sonucunda sağlık ve fen bilimlerine bağlı olarak çalışan araştırma görevlilerinin sosyal bilimlere bağlı çalışan araştırma görevlilerine göre sinizmi daha yüksek algıladığı görülmektedir. Bununla birlikte sinizm algısı yüksek araştırma görevlilerinin iş değiştirme düşüncesine daha yakın oldukları da gözlemlenmektedir. Lisans eğitimi sonrası süreç göz önüne alındığında yüksek lisans ve doktora olmak üzere altı senelik bir süreç sonunda araştırma görevlileri öğretim üyeliğine yükselebilmektedir. OECD tarafından düzenlenen bir rapora göre 2014 yılında ABD’de doktora mezunu sayısı 67.449, Almanya’da 28.147, Hindistan’da 24.300 ve Fransa’da 13.729 iken bu rakam ülkemizde 4.516 da kalmaktadır (WEF, 27.08.18). Ülkemizin gerek bilimsel gerek toplumsal düzeyde gelişimi adına eğitim seviyesinin yükseltilmesi gerekliliği kaçınılmaz bir gerçekliktir. Bu bağlamda hali hazırda yüksek lisans ve doktora eğitimlerine devam eden araştırma görevlilerinin ülkenin geleceğinde önemli role sahip bireyler olarak görülmesi, bu algının onlara aktarılması ve üstleri tarafından adil ve saygılı davranışlar çerçevesinde görevlendirilmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Abukan, P. (2015). *Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlisi, Hemşire Ve Temizlik Personellerinin Hastane İnfeksiyonları Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Ölçülmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Akatay, A., Yücekaya, P. ve Kısacık, N. Ç. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet Ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 483-509.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 7.Baskı, Sakarya: Sakarya Yayınları.
- Ambrose, M. L. ve Schminke, M. (2009). The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500.
- Aquino, K., Tripp, T. M. ve Bies, R. J. (2006). Getting Even or Moving On? Power, Procedural Justice, and Types of Offense as Predictors of Revenge, Forgiveness, Reconciliation, and Avoidance in Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 653-668.
- Bies, R. J. (2001). “Interactional (in) Justice: The Sacred and the Profane”, *Advances in Organizational Justice* (Ed. J. Greenberg ve R. Cropanzano), Stanford University: USA.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Denizli.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes, *Eastern Academy of Management Proceedings*, s. 150-153.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-455.
- Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372.
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Çelebi, N., Vuranok, T. T. ve Asan, H. T. (2015). Bazı Demografik Değişkenler Açısından İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 24-35.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ile Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Dean, James J., Pamela Brandes ve Ravi Dharwadkar (1998). "Organizational Cynicism"; *Academy of Management Review*, 23(2), s.341-352
- DeConinck, J. B. ve Stilwell, C. D. (2004). Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in A Model of Turnover Intentions, *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Graduate Program in Psychology: Toronto.
- 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.
- Eyüpoğlu, A. (2017). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Görevlisi Doktorlarının Uyku Kalitelerinin Ve Uyku Kalitelerine Etki Edebilecek Faktörlerin Değerlendirilmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: Eskişehir.
- Hurşitoğlu, O. (2017). *Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler ve Tükenmişlik Sendromunun Savunma Biçimleri ile İlişkisi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi: Kahramanmaraş.
- İlhan, M. N., Özkan, S., Kurtcebe, Z. Ö. ve Aksakal, F. N. (2009). Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlileri Ve İntörn Doktorlarda Şiddete Maruziyet Ve Şiddetle İlişkili Etmenler, *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 15-23.
- İplik, F. N. (2009). Algılanan Örgütsel Adaletin Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 107-118
- 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.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm İle İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kaya, D. (2016). *Adana İlinde İkinci Ve Üçüncü Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Araştırma Görevlisi Hekimlerin Farmakovijilans Ve Advers Etki Bildirimi Hakkındaki Bilgi Ve Tutumlarının Değerlendirilmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, Çukurova Üniversitesi: Adana.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B. ve Andersson, L. M. (2009). Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model, *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Kohlberg, L. (1971). Stages of Moral Development, *Moral Education*, 1(51), 23-92.
- Korsgaard, M. A., Roberson, L. ve Rymph, R. D. (1998). What Motivates Fairness? The Role of Subordinate Assertive Behavior on Manager's Interactional Fairness, *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 731-744.
- Lim, V. K. G. (2002). The It Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice, *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayınları: Ankara.
- Naus, A. (2007). *Organizational Cynicism: On the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization*. Doktora Tezi, Universiteit Maastricht: Hollanda.
- Naus, F., Van Iterson, A. ve Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace, *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as A Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector, *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V. ve Williams, C. A. (2006). Employee Reactions to Corporate Social Responsibility: An Organizational Justice Framework, *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 537-543.
- Tekçi, A. (2017). *Araştırma Görevlisi Hekimlerin Geleneksel, Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp Uygulamaları İle İlgili Bilgi Ve Tutumları*, Tıpta Uzmanlık Tezi, Dicle Üniversitesi: Diyarbakır.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). *Organizational Cynicism: An Initial Study*. In Academy of Management Proceedings, 269-273.
- WEF (World Economic Forum) “These Countries Have The Most Doctoral Graduates”, <https://www.weforum.org/agenda/2017/02/countries-with-most-doctoral-graduates>, Erişim Tarihi: 27 Ağustos 2018.