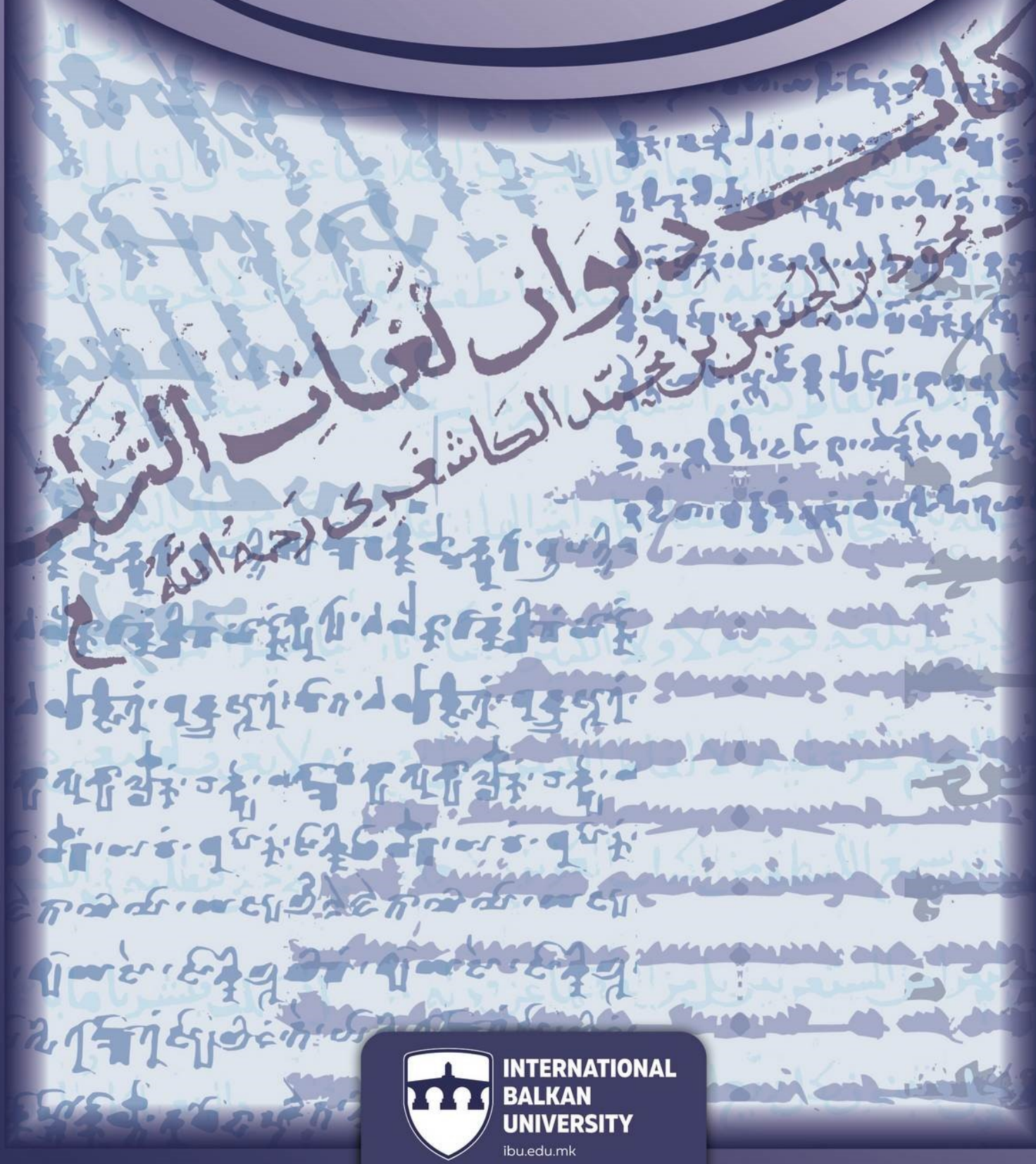
ISSN:1308-2140

Volume 14 Issue 1 / 2019

TURKISH STUDIES

INTERNATIONAL ACADEMIC JOURNALS



INTERNATIONAL BALKAN UNIVERSITY
ibu.edu.mk

ume
4/1
19
TURKISH STUDIES

TURKISH STUDIES

International Academic Journals

PUBLISHER
International Balkan University

EDITOR
Assoc. Prof. Dr. Sibel ÜST

DESIGN & DTP
İNTAÇ EĞİTİM DAN. ORG. ARAŞ. LTD. ŞTİ.

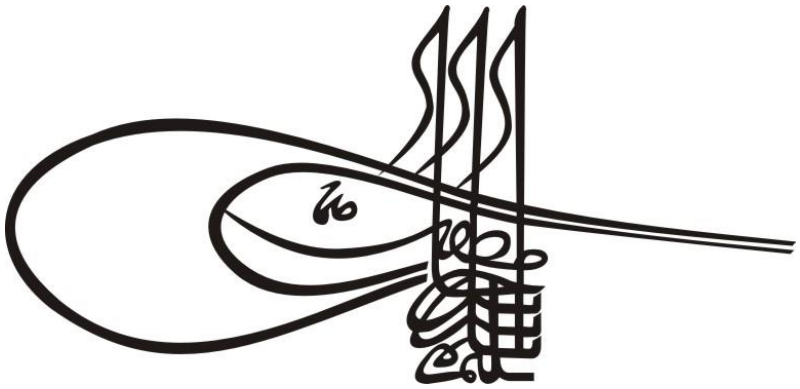
PLACE OF PUBLICATION
Skopje-MACEDONIA/Ankara-TURKEY

COPYRIGHT
International Balkan University

ISSN
1308-2140

Turkish Studies

International Academic Journals



Turkish Studies Dergisi, iki ayda bir yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. *Turkish Studies Dergisi*'nde yayınlanan tüm yazıların, dil, bilim ve hukukî açıdan bütün sorumluluğu yazarlarına, yayın hakları ***International Balkan University***'e aittir. Yayıncının yazılı izni olmaksızın kısmen veya tamamen herhangi bir şekilde basılamaz, çoğaltılamaz. Yayın Kurulu dergiye gönderilen yazıları yayınlayıp yayınlamamakta serbesttir. Dergiye gönderilen yazılar iade edilmez.
Dergide yer alan yazıların dijital baskı, grafik tasarım, DOI numaralarının alınması ve uluslararası indeslere tanıtılması gibi işlemler İNTAÇ EĞİTİM DAN. ORG. ARAŞ. LTD. ŞTİ. tarafından ücret karşılığında yapılmaktadır. Dergide basım kararı alınan yazıların sahipleri yazılarının tasarım, yayın ve indeks masraflarını İNTAÇ EĞİTİM DAN. ORG. ARAŞ. LTD. ŞİRKETİ'ne öderler.

Turkish Studies; EBSCO, DOAJ, ICAAP, Scientific Commons, MLA, ASOS, AMIR (Access to Mideast and Islamic Resources), Journal Directory, DJS (Dayang Journal System), J-GATE, Indeks Copernicus, Indeks Islamicus, SOBIAD, PhilPapers, Research Bible ve ULAKBİM Tr Dizin indeksleri tarafından taranmaktadır.

Volume 14 Issue 1, 2019

TURKISH STUDIES

International Academic Journals

Sahibi
International Balkan University

Yayınevi / Publishing House
İNTAÇ EĞİTİM DAN. ORG. ARAŞ. LTD. ŞTİ.

Editör
Sibel ÜST

Editör Yardımcıları/Assistant Editors
Ramazan BÖLÜK
Mehmet Burak ÇAKIN
Esra KİRİK

Yayın Kurulu/Editorial Board

Prof. Dr. Ali AKAR	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma S. KUTLAR OĞUZ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Dursun ERDEM	Uluslararası Balkan Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan K. TAVUKÇU	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Prof. Dr. Ülkü ELİUZ	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz ÜNAL	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Prof. Dr. Caner KERİMOĞLU	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. M. Vefa NALBANT	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Tuncay BÜLBÜL	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Dursun Ali TÖKEL	Fatih Sultan Mehmet Vakıf Ü.
Doç. Dr. Mitat DURMUŞ	Kafkas Üniversitesi

Danışma Kurulu/Board of Advisory

Prof. Dr. Ahmet BURAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Gürer GÜLSEVİN	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. M. Fatih KÖKSAL	Amasya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet AYDIN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan KORKMAZ	Maltepe Üniversitesi
Prof. Dr. Turgut KARABEY	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Genel Koordinatör/General Coordinator
Yavuz ÜNAL

Dış Temsilciler Koordinatörü/General Coordinator of Foreign Editors
Prof. Dr. Gürer GÜLSEVİN


TURKISH STUDIES
INTERNATIONAL BALKAN UNIVERSITY
English
INTERNATIONAL ACADEMIC JOURNALS
Anasayfa | Yazım ve Yayın İlkeleri | Amaç | Dergi Hakkında | Yayın Kurulu | İletişim
MAKALE GÖNDER
YENİ ÜYELİK
YARDIM
Son Sayı
Önceki Sayılar
İletişim
Derginin Tarandığı İndeksler
Turkish Studies dergisi, başta ULAKBİM TR Dizin olmak üzere EBSCO, Index Islamicus, Index Copernicus, Academic Research Journal, J-Gate, DOAJ, ICAAP, Scientific Commons, MLA, ASOS, TEİ, AMIR (Access to Mideast and Islamic Resources), Journal Directory, DJS (Dayang Journal System), ARASTİRMAX, Akademik Dizin, Google Academic gibi onlarca indeks ve veritabanı tarafından taranmaktadır. Ayrıca yurt dışında yüzlerce üniversite kütüphanesinin elektronik veritanında bulunmakta ve dergimizdeki yazılar konularına göre aşağıdaki veritabanlarına dahil edilmektedir.
Gelişmiş Arama
Lütfen Seçiniz
Sadece Başlıklarda Ara
Ara
Duyurular

Turkish Studies
Volume 14 Issue 1, 2019, p. 291-306
DOI: 10. 7827/TurkishStudies. 14785
ISSN: 1308-2140
Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL BALKAN UNIVERSITY
EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

Received/Geliş: *Aralık 2018* ***Accepted/Kabul:*** *Şubat 2019*

Referees/Hakemler: *Doç. Dr. Fatma Pervin BİLİR – Doç. Dr. Selahattin AKPINAR – Doç. Dr. Fethi KAYALAR*

This article was checked by iThenticate.

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILAMALARININ İNCELENMESİ*

*Yeliz ERATLI ŞİRİN** - Özge AYDIN****

*Günseli ÖZ***** - Tayfun ŞİRİN******

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılarını belirlemektir. Araştırmanın örneklem grubunu 2017–2018 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de bulunan 10 üniversitenin Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarında görev yapan toplam 100 öğretim elemanları oluşturmaktadır. Çalışmada "kişisel bilgi formu", "örgütsel adalet" ve "örgütsel sinizm" ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerlerine, T-Testi ve Anova, Scheffe testi İlişki düzeyini belirlemek için sperman korelasyon analizi ve regresyon analizine başvurulmuştur. Araştırma sonucuna göre öğretim elemanlarının orta düzeyde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algısına sahip olduğu; örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algılamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı; fakat yaş, akademik ünvan, idari görev değişkenleri ile farklılaştığı bulunmuştur. Örgütsel sinizm alt boyutları ile kadro durumu değişkeni arasında farklılığa rastlanmaz iken, örgütsel adalet alt boyutlar ile kadro durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırma sonucunda sözleşmeli olarak

---

* Bu çalışma, 31 Ekim - 03 Kasım 2018 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen 16. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde Sözel bildiri olarak sunulmuştur.

** Dr. Öğr. Üyesi, Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü, E-posta: yelizsirin75@gmail.com

*** Bilim Uzmanı, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, E-posta: denizguzelyurur@hotmail.com

**** Bilim Uzmanı, Kahramanmaraş Doğa Koleji, E-posta: ozgunseli@yahoo.com

***** Öğretim. Görevlisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, E-posta: tayfunsirinksu@hotmail.com

çalışan öğretim elemanlarının (araştırma görevlileri) etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet ortalamaları kadrolu olan öğretim elemanlarından düşük çıkmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel adaletin örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Buna sonuca göre çalışanların adalete ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme oranları düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor, Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm.

THE STUDY OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM OF THE PHYSICAL EDUCATION AND SPORT HIGH SCHOOL LECTURERS

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the perception of Organizational Justice and Organizational Cynicism of the university lecturers. 100 lecturers in total, who work in the departments of Physical Education and Sport High School of 10 universities in 2017-2018 academic year, form the sample of the study. The survey consists of personal info form organizational justice and organizational cynicism scales. For the analysis of the data, descriptive statistics; kurtosis and skewness values for determining if the study varieties show normal distribution; t-test, anova, scheffe test, spearman correlation have been taken as reference. According to study result, it has been seen that the lecturers of the universities have medium level organizational justice and organizational cynicism. It has been pointed that there is no difference between the sub dimensions of organizational justice and organizational cynicism according to gender varieties; but there is positive difference among the varieties of age, academic career and administrative duty. It has been found out that there is significant difference between organizational justice sub dimensions and staff status while there is no significant difference between organizational cynicism sub dimensions and staff status. The level of interactional justice and operational justice of the teaching staff working as a contractor (research assistants) was lower than the staff who had permanent staff. İt has been found out that there is a medium level negative correlation and organizational justice is an important predictor of organizational cynicism. According to this, as the employees' perceptionof justice increases, The rate of exhibiting cynical attitudes towards the organization they work in is decreasing.

STRUCTURED ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the perception of Organizational Justice and Organizational Cynicism of the university lecturers. First, these concepts are defined in two parts. Then the model of the study is given. Finally, the methods and results of the study is discussed. These steps are briefly mentioned below.

This study involves 100 lecturers in total, who work in the departments of Physical Education and Sport High School of 10 universities in 2017- 2018 academic year, formthe sample of the study. It was determined that 19% of the participant lecturers were females while 81% were males. 63% of the participants were determined to be 20-22 years old while 98% of them were single. 20% of the participants studied in the sports management department, 36% of them studied in the physical education and sports, 39% of them studied in the coaching department, and 5% of them studied in the recreation department. Of the teaching staff, 29 (29. 0%) have administrative duties, while 71 (71. 0%) have no administrative duties.

In order to collect data in this study was used Organizational Justice scales was used which was developed by Niehoff& Moorman (1993) and proved validity and reliability by Yıldırım (2002) in Turkish literature. Cronbach Alpha coefficient of the scale for this study. 0. 966. Also, organizational cynicism scales was used which was developed by Brandes, Dharwadkar & Dean (1999) and proved validity and reliability by Kalağan (2009) in Turkish literature. Cronbach Alpha coefficient of the scale for this study. 0. 915.

To increase the success and performance of universities it'semployees' attitudes and behaviors towards the organization should be positive. This is one of the factors that will increase the contribution of university employees to their universities. Considering that the role of universities as an institution is to conduct academic research and educate people to get in future various professions, it is one of the most important organizations for the future of the country. From this point of view, it is thought that whether academici an staff are dependent on the institution they work in and the negative attitudes and behaviors they create against the organization are an important factor in shaping the future of the universities and the society.

In this research (study),organizational justice and organizational cynicism perceptions of faculty members of Physical Education and Sports School were examined. According to the results of the research, it is seen that the faculty members of the Physical Education and Sports College of the universities have moderate organizational justice and organizational cynicism perception. Arslan (2012) found that the level of general cynicism and organizational cynicism of the academicians was at a moderate level within the scope of the research conducted on general and organizational cynicism levels of academicians working at the university.

According to the findings of the study, no significant difference was found in terms of gender variable in the sub-dimensions of organizational justice and cynicism. The fact that the levels of distributional, operational and interactive justice perception are similar may be due to the same situation and conditions that may affect these perceptions. The fact that educators are women or men does not affect the levels of organizational cynicism. As this finding is included in the literature, It is thought that the levels of organizational cynicism do not change according to gender. The results of the studies conducted by Mirvis & Kanter (1991), Helvacı & Çetin (2012), Wanous et al. , (2000); Balay (2013); Tokgöz & Yılmaz (2008); Kalağan and Güzeller (2010); also support our finding in this direction.

According to the results of the study, a significant difference was found between affective cynicism tendency from organizational cynicism tendencies and organizational justice dimensions and age variable. In paralel with this result, Altınoz, Cop and Sığındı (2011) found that participants' perceptions of organizational cynicism differed in terms of their age variable and the perception of cynicism decreased with age.

As an another result, the organizational cynicism perceptions of non-administrative faculty members were high and organizational justice perceptions were low. This situation, It can be thought that the academic staff with administrative duties are consulted in the decisions taken in order to serve in the board of directors and the attitudes and behaviors among the individuals in the board of directors are good.

The level of interactional justice and operational justice of the teaching staff working as a contractor (research assistants) was lower than the staff who had permanent staff. This situation, uncertainty in job descriptions of contracted research assistants and however, there are many different work loads that extend to the work of secretary services and sometimes the in justices in the distribution of this workload,they may cause them not to feel that they belong to the organization;however, interactional and operative justice averages may have been led to a low level of academic staff. Low level of justice perceptions of research assistants can be explained byboth maintaining their personal academic development and fulfilling their dutiesin terms of the difficulty of the workload.

Considering the perceptions of the organizational cynicism of academicians, the cynicism tendencies of teaching assistants as academicians were higher than other academicians in the faculty. In the literature, Gün (2015), Çalışkan, (2016), Ayan (2011) concluded that the level of organizational cynicism of the teaching staff differed according to the academic title of the staff. According to the research findings, there is a moderate negative correlation between organizational justice perceptions and organizational cynicism attitudes of employees. According to this, as the employees' perceptionof justice increases, The rate of exhibiting cynical attitudes towards the organization they work in is decreasing. In paralel with this study, Efeoğlu and İplik (2011); Bölükbaşıoğlu (2013) reported that as their perception of organizational justice increased, their tendency to display a cynical attitude towards the organization they worked for decreased.

There is a need for a working environment, which enables the development of knowledge, academicians contributing to the development of their country to develop their qualities in order to work more efficiently, effectively and actively. In particular, to be fair in the distribution of tasks shared between research assistants and lecturers and a high degree of interaction support may increase the perception of justice by reducing the tendency of instructors to exhibit verbal and non-verbal cynical behaviors. In this study, it is concluded that individuals who are exposed to unfair practices in the work environment may have cynical behaviors and demographic characteristics have an effect on these cynical behaviors.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Cynicism, Physical Education and Sport.

GİRİŞ

Günümüzde örgütler sürekli değişmekte ve gelişmektedirler. Dolayısıyla verimi arttırmak için çalışanların motivasyon, iş doyumu, güven, adalet ve bağlılık düzeyleri daha da önem kazanmıştır. Bu anlamda örgütte çalışanların beklentileri de değişmektedir. Sende'ye (1993) göre; insanın kendini bilmesi, yeteneklerini geliştirerek gerçekleştirmesi, takdir edilmesi ve başarıyı yakalaması kişilerin mutlu olmasını sağlayan en büyük etkenlerdir (Tok, 2007). Bundan dolayı işyerindeki değişiklikler çalışanların beklentilerinin artmasına neden olmaktadır. Belirli amaç ve hedefleri gerçekleştirmekiçin bir araya gelmiş toplumsal yapılar örgüt olarak tanımlanırken; örgütlerin başarısı için bu amaçların gerçekleştirilmesi ve uygulanması, kurum kültürüne ve değerlerine bağlı çalışanların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır (Gündoğan, 2009). İnsan davranışlarını ahlak yönünden araştıran ve eleştiren düşünce, adalet olarak tanımlanmaktadır. Adalet kavramı örgütler içinde kaynakların çalışanların özendirilmesi için dağıtımı ile ilgili olarak ilgilenilmeye başlanan bir kavram şeklinde karşımıza çıkmaktadır. (Titrek, 2009). Örgütsel adalet kavramının temeli eşitlik kuramına dayanmaktadır. Örgütün kaynaklarının dağıtımının ve görevlerin çalışanlar tarafından adil olarak algılanıp algılanmadığı ve kendilerine gösterilen davranışların adaletli olup olmadığına yönelik gösterdikleri tepkileri odağına almaktadır (Mowday & Colwell, 1996). Adams'a (1965) göre; kişilerin sürekli bir şekilde aynı konumdaki diğerleri ile kıyaslama yaptıkları ve kendilerinin haklarının yendiğini ve adil davranılmadığı düşüncesi içerine girmektedirler. Bu düşünceler bireylerin tutumlarını etkileyerek çeşitli yargılara varmalarına sebep olur. Bu nedenle ortaya çıkan bu davranışlar, diğer çalışanlara yönelik aynı zamanda da örgütlerine yönelik olmaktadır. Örgütsel adalet Colquitt (2001) göre; "Örgütlerde çalışanların herbirine karşı uygulanan adil davranış"; Greenberg (1996) göre çalışanın işyerindeki uygulamalara ilişkin kuruma karşı geliştirdiği tutum olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel adalet; bir örgüt içindeki kaynakların dağılımı, tanımlanan sosyal normlar ve kurallar ile ilgilidir. Örgüt içerisindeki kaynaklar arasında ödüller veya cezaların yanı sıra üyeler arasındaki muamele ve kişilerarası ilişkiler yer almaktadır (Bies & Tripp, 1995). Başka bir tanıma göre örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımındaki eşitsizlik, yetki ve ücret dağılımına göre yönetsel uygulamaların değerlendirilmesini ortaya koyan bir süreçtir. Böylece örgütsel adalet, örgüt yönetiminin çalışanlar tarafından algılanmasının bir göstergesi olmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel adalet, çalışanın örgütünde bulunan adaleti algılamasını ve tepkilerini kapsamaktadır. Bir kurum yada örgütde örgütsel adaletin olması, kurumda çalışan bireyler ile örgüt arasında yakınlaşma sağlarken, adaletsizlik, çalışanları hem diğer çalışanlardan hem de çalışılan örgütten uzaklaştırmaktadır. Yöneticilerin, çalışanlar için göstermiş oldukları adalet davranışları; görev dağılımı, performans değerlendirme, iletişimdeki açıklık ve dürüstlük ile ödüllendirme açısından göstermiş oldukları davranışlara bağlıdır. Eğer yöneticilerin bahsedilen davranışlarda adaletsiz davrandıkları algısı çalışanlarda oluşursa, çalışanlardaki örgütsel adalet algısının yok olması olağandır ve bu algılama sonrasında çalışanlarda kuruma karşı örgütsel sinizm algısı olarak kendini gösterebilir.

Araştırmaya konu olan diğer kavram ise örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, 'bir çalışanın kurumuna karşı sergilediği olumsuz davranış ve tutumdur (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998). Abraham'a (2000) göre; örgütsel sinizm kavramı; çalışanın örgüte karşı hissettiği doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet eksikliklerinden doğan negatif algılamalardır.

Bernerth ve ark. (2007) örgütsel sinizmi, "bireylerin örgütlerinin ahlaki değerlerden yoksun olduğu ve samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar uğruna feda edildiği yönündeki inançları" olarak tanımlamıştır.

Ancak,Bedian'a (2007) göre örgütsel sinizm, "çalışanın bulunduğu örgütün motivasyon şeklini, uygulamalarını ve örgütsel değerlerini eleştirel bir şekilde değerlendirmesinden kaynaklanan bir tutumdur". Dean ve ark. (1998) Örgütsel sinizm kavramını kişinin çalıştığı kuruma karşı: i) örgüt bütünlüğünün eksik olduğuna dair inanış; ii) çalıştığı kuruma karşı negatif duygular; (iii) kuruluşa yönelik bu inançlarla tutarlı küçük düşürücü alaycı davranış eğilimi gibi olumsuz bir tutum olarak açıklanmaktadır. Bu tanımlar incelendiğinde araştırmacılar tarafından örgütsel sinizmin bir "tutum"

olarak değerlendirildiği ileri sürülebilir. Dean ve ark. (1998) örgütsel sinizm üç boyutta incelenmektedir ve bu boyutlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere tanımlanmaktadır. *Bilişsel Boyut:* Örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı hakimdir ve örgütsel ilke ve kurallardan yoksun, uygulamalarda ve davranışlardaki samimiyete olan güvensizlik, kişisel çıkarları ön planda olan özelliklere sahip oldukları söylenebilir (Brandes, 1997; Dean ve ark., 1998). *Duyuşsal Boyut;* Örgüte karşı oluşan olumsuz duyguları kapsayan, saygısızlık, öfke, kızgınlık duymak ve utanç duymak, diğerlerinden nefret etmek gibi kuvvetli duygusal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000). *Davranışsal Boyut*; Çevresine örgüt hakkında olumsuz bilgiler aktarması gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve güçlü eleştirel ifadeleri kapsamaktadır. Çalışanlar, alaycı mizahı kullanarak örgüte karşı besledikleri sinik davranışları ifade ederler (Dean ve ark.,1998). Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisine bakıldığında, örgütte çalışanların bazılarında varolan ve örgütün çıkarları doğrultusunda dürüstlük, adalet, samimiyet ve doğruluktan uzaklaşıldığına yönelik bir inanç olarak (Bedeian, 2007) tanımlanan örgütsel sinizm; adalet ile ilişkili kavramlara sahip olduğu görülmektedir. Sinizm örgütsel bir problem olarak görüldüğü için akademik bir örgüt olan üniversitelerde çalışan personelinde sinizm ile karşılaşılabilmektedir.

Üniversitelerin başarısının ve performansının artması için çalışanlarının örgüte yönelik tutum ve davranışlarının olumlu yönde olması gerekmektedir. Bu durum, üniversite çalışanlarının üniversitelerine olan katkılarını artıracak etkenlerdendir. Bir kurum olarak üniversitelerin görevinin akademik araştırmalaryapmak ve çeşitli meslek guruplarına insan yetiştirmek olduğu göz önüne alındığında ülke geleceği için çok önemli olan örgütlerden biridir. Bu nedenle bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle bütünleşmiş özveri ile çalışanöğretim elemanlarına gereksinim vardır. Bu nedenle öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma bağlılıkları ve oluşturdukları olumsuz tutum ve davranışları üniversitelerin ve dolayısıyla toplumun geleceğinin şekillenmesinde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Kurum kurallarının örgütsel ilkelere sahip olmadığına, istek ve önerilerinin ciddiye alınmadığına, insan davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna ve örgütsel ilişkilerin bireysel faydalara dayandığına inananöğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma karşı hissettikleribu duygu ve düşünceler eğitim kurumlarının en son ve uzmanlaşma için önemli basamağı olan üniversitelerin örgütsel, bilimsel ve eğitsel amaçların etkililiğini, verimliliğini ve kalitesini etkilemektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın amacına uygun olarak var olan durumu betimleyici niteliğe en uygun genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu 2017–2018 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de bulunan 10 üniversitenin Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları bünyesinde bulunan; Beden eğitimi ve spor öğretmenliği, antrenörlük, spor yöneticiliğive rekreasyon bölümlerinde görev yapan toplam 100 öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 19'u (%19.0) kadın ve 81'i (%81 0) erkektir. Katılımcıların 5'i (%5.0) profesör, 20'si (%20. 0) doçent, 17'si (%17.0) Dr. Öğretim Üyesi, 41'i (%41.0) öğretim görevlisi, 17'si (% 17.0) araştırma görevlisiunvanlı öğretim elemanlarıdır. Öğretim elemanlarının 76'sı (% 76. 0) kadrolu, 24'ü (% 24. 0) sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının 36 'sı (% 36. 0) beden eğitimi ve spor öğretmenliği,39'u(% 39. 0)antrenörlük, 20'si (% 20.0) spor yöneticiliğive 5'i(% 5.0) rekreasyon bölümlerinde bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının 29'unun (% 29.0) idari görevi bulunmak da, 71'inin (%71.0)idari görevi bulunmamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak "Örgütsel Adalet Ölçeği","Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Beden eğitimi yüksekokulları öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılamalarını ölçmek için, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nden (OrganizationalJusticeScale) yararlanılmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği, Dağıtımsal Adalet (DA), İşlemsel Adalet (İA) ve Etkileşimsel Adalet (EA) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışması Yıldırım (2002) tarafından yapılmış ve her alt boyut için iç tutarlık (Cronbach Alpha) katsayıları: (DA). 81, (İA). 89, (EA). 95 bulunmuştur (Yıldırım, 2002). Ölçek toplam 20 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipi derecelendirme ile ölçülmektedir (Niehoff and Moorman,1993). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's alpha değeri 0. 966 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Ölçek formu 13 ifadeden oluşmakda ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan Türkiye'de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçe 'ye dilsel eşdeğerliği sağlanarak uyarlanan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek bilişsel, duyusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's alpha değeri 0. 915 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde; yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Bunun yanı sıra parametrik veya parametrik olmayan testlere karar vermek için örgütsel adalet alt boyutları olan; dağıtımsal adalet; etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarının çarpıklık katsayı değerlerinin -1 ile +1 arasında ($Dağıtımsal_{çarpıklık}$: -. 56, $Etkileşimsel_{çarpıklık}$:-. 40: $İşlemsel_{çarpıklık}$:-. 47); örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları olan; bilişsel sinizm; duyuşsal sinizm; davranışsal sinizm boyutlarının çarpıklık katsayı değerlerininde -1 ile +1 arasında ($Bilişsel_{çarpıklık}$: . 10, $Duyuşsal_{çarpıklık}$: . 39: $Davranışsal_{çarpıklık}$: . 21) olduğu görülmüştür. Bu sebeple parametrik testler kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi kullanılırken, çoklu karşılaştırmalarda Anova Testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Aynı zamandasperman korelasyon analizi ve regresyon analizine başvurulmuştur.

BULGULAR

Tablo 1:Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Puan Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	ss
Bilişsel Sinizm	100	1,00	5,00	2,790	1,231
Duyuşsal Sinizm	100	1,00	5,00	2,672	1,390
Davranışsal Sinizm	100	1,00	5,00	2,632	1,090
Sinizm Genel	100	1,00	5,00	2,705	1,064
Dağıtımsal Adalet	100	5,00	25,00	16,95	6,01
Etkileşimsel Adalet	100	9,00	45,00	30,00	10,27
İşlemsel Adalet	100	6,00	30,00	20,39	6,74
Örgütsel Adalet Genel	100	20,00	100,00	67,34	20,49

Tablo 1 incelendiğinde öğretim elemanlarında genel örgütsel sinizm algılarının "kısmen katılıyorum" 3 (2,705) aralığında yer aldığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının en çok bilişsel boyutta (X=2,79) sinizm yaşadığını bunu da sırasıyla duyuşsal boyut(X= 2,67) ve davranışsal boyutun (X=2,63)izlediği söylenebilir. Öğretmenlerin genel örgütsel adalet algılarının ortalamasıise (X=67,34) "Kısmen Katılıyorum" 3 (2. 61-3. 40) aralığında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 2:Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Alt BoyutlarınınCinsiyete göre Ortalamaları

Alt boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	t	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	19	2,68	1,34	-,414	0,702
	Erkek	81	2,81	1,21		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	19	2,55	1,58	-,377	0,709
	Erkek	81	2,70	1,35		
Davranışsal Sinizm	Kadın	19	2,63	,95	-,005	0,996
	Erkek	81	2,63	1,12		
Dağıtımsal Adalet	Kadın	19	16,78	6,05	-,129	0,899
	Erkek	81	16,98	6,04		
Etkileşimsel Adalet	Kadın	19	31,89	10,15	,892	0,376
	Erkek	81	29,55	10,31		
İşlemsel Adalet	Kadın	19	20,63	6,36	,173	0,858
	Erkek	81	20,33	6,86		

Tablo 2'ye göre öğretim elemanlarının algılanan bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Aynı zamanda dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet puanları ortalamaları dacinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 3: Örgütsel Sinizmve Örgütsel AdaletAlt BoyutlarınınKadro Durumuna göre Ortalamaları

Alt Boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	t	p
Bilişsel Sinizm	Kadrolu	76	2,75	1,10	-,431	0. 690
	Sözleşmeli	24	2,86	1,43		
Duygusal Sinizm	Kadrolu	76	2,64	1,21	-,304	0. 782
	Sözleşmeli	24	2,72	1,67		
Davranışsal Sinizm	Kadrolu	76	2,51	,98	-1,437	0. 183
	Sözleşmeli	24	2,84	1. 24		
Dağıtımsal Adalet	Kadrolu	64	17,81	5,15	1,775	0. 081
	Sözleşmeli	36	15,41	7,11		
Etkileşimsel Adalet	Kadrolu	64	33,67	7,63	4,868	0. 000**
	Sözleşmeli	36	23,47	11,19		
İşlemsel Adalet	Kadrolu	64	21,85	5,94	2,849	0. 006**
	Sözleşmeli	36	17,77	7,34		

**p<0.01

Tablo 3 incelendiğinde öğretim elemanlarının bilişsel sinizm, duygusal sinizm, ve davranışsal sinizm puanları ortalamalarının kadro durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet ortalamalarının kadro durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuş (p<0.01); fakat dağıtımsal adalet boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0.05). Etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet ortalamalarına bakıldığında sözleşmeli olan öğretim elemanlarının ortalamaları kadrolu olan öğretim elemanlarından düşük çıkmıştır.

Tablo 4: Örgütsel Sinizm ve Örgütsel AdaletAlt Boyutlarının Idari Görev Duruma göre Ortalamaları

Alt Boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	t	p
Bilişsel Sinizm	Var	29	2. 21	1. 11	-3. 220	0. 002**
	Yok	71	3. 02	1. 20		
Duyuşsal Sinizm	Var	29	2. 01	. 97	-3. 687	0. 000**
	Yok	71	2. 94	1. 44		
Davranışsal Sinizm	Var	29	2. 05	1. 07	-2. 650	0. 011*
	Yok	71	2. 59	1. 05		
Dağıtımsal Adalet	Var	29	19,20	5,09	2. 661	0. 010**
	Yok	71	16,02	6,14		
Etkileşimsel Adalet	Var	29	37,06	7,75	5. 378	0. 000**
	Yok	71	27,11	9,80		
İşlemsel Adalet	Var	29	24,79	5,21	5. 010	0. 000**
	Yok	71	18,59	6,48		

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 4'e göre öğretim elemanlarının bilişsel sinizm, duygusal sinizm, ve davranışsal sinizm puan ortalamalarının kadro durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Ortalamalarına bakıldığında idari görevi olmayan öğretim elemanlarınınsinizm ortalamaları idari görevi olan öğretim elemanlarından yüksek çıkmıştır. Öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet,etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet puan ortalamalarının idari görev değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p<0.01). Ortalamalarına bakıldığında idari görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamaları idari görevi olan öğretim elemanlarının ortalamalarından düşük çıkmıştır.

Tablo 5:Örgütsel Sinizm Alt BoyutlarınınYaşa Göre Ortalamaları

Alt Boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	f	p	Fark
	20-24yaş	16	2. 66	. 86			
	25-30yaş	7	3. 02	1. 90			
	31-35yaş	12	2. 66	1. 11	0. 295	0. 938	-
Bilişsel Sinizm	36-40yaş	6	2. 96	1. 14			
	41-45yaş	27	2. 51	1. 20			
	46-50yaş	17	2. 62	1. 31			
	51ve üstü	15	2. 64	1. 07			
	20-24yaş	16	2. 25	1. 36			
	25-30yaş	7	4. 75	. 32			2>1
	31-35yaş	12	1. 91	. 77	6. 236	0. 000**	2>3
Duyuşsal Sinizm	36-40yaş	6	2. 79	1. 46			2>4
	41-45yaş	27	2. 77	1. 44			2>5
	46-50yaş	17	1. 92	. 88			
	51ve üstü	15	2. 08	1. 03			
	20-24yaş	16	2. 71	. 80			
	25-30yaş	7	3. 03	1. 49			
Davranışsal Sinizm	31-35yaş	12	2. 10	. 69	1. 008	0. 425	-
	36-40yaş	6	2. 50	1. 06			
	41-45yaş	27	2. 34	1. 09			
	46-50yaş	17	2. 51	1. 19			
	51ve üstü	15	2. 16	. 97			

**p<0.01

Tablo 5'e göre öğretim elemanlarınınbilişsel sinizm (F=0. 295; p=0. 938>0. 05) ve davranışsal sinizm (F=1. 008; p=0. 425>0. 05) boyutları, yaş değişkenine gore grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0. 05). Duyuşsal sinizm (F=6. 236; p=0,000<0. 01) puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Gruplar arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göreyaşları 25-30 yaş arasında olan öğretim elemanlarının duyuşsal sinizm algıları yaşları 20-24yaş; 31-35 yaş; 36-40yaş; 41-45yaş; 46-50 yaş; 51ve üstü olanlardan yüksek çıkmıştır.

Tablo 6:Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Yaşa göre Ortalamaları

Alt Boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	f	p	Fark
	20-24yaş	16	18,37	5,20			
	25-30yaş	7	7,71	2,05			2<1
	31-35yaş	12	18,91	3,50	3,846	0,002**	2<3
Dağıtımsal Adalet	36-40yaş	6	16,33	6,37			2<5
	41-45yaş	27	17,74	6,05			2<6
	46-50yaş	17	17,64	6,41			
	51ve üstü	15	16,20	5,90			
	20-24yaş	16	26,06	9,47			
	25-30yaş	7	15,28	1,38			
	31-35yaş	12	32,83	7,28	4,894	0,000**	2<3
Etkileşimsel Adalet	36-40yaş	6	31,50	9,52			2<5
	41-45yaş	27	29,74	11,27			2<6
	46-50yaş	17	35,76	7,83			2<7
	51ve üstü	15	32,13	9,49			
	20-24yaş	16	21,56	3,96			2<1
	25-30yaş	7	9,42	1,27			2<3
	31-35yaş	12	22,75	6,01	5,114	0,000**	2<5
İşlemsel Adalet	36-40yaş	6	19,66	6,71			2<6
	41-45yaş	27	19,88	7,19			2<7
	46-50yaş	17	23,58	6,24			
	51ve üstü	15	19,93	6,25			

**p<0.01

Tablo 6' ya göre öğretim elemanlarının Dağıtımsal Adalet (F=3,846; p=0. 002<0. 01); Etkileşimsel Adalet (F=4,894; p=0. 000<0. 01);İşlemsel Adalet (F=5,114; p=0,000<0. 01) boyutları ile yaş değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Gruplar arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre Dağıtımsal adalet algılamalarında yaşları 25-30 yaş arasında olan öğretim elemanlarının algılamaları yaşları 20-24 yaş; 31-35 yaş;41-45yaş; 46-50 yaş olanlardan düşük çıkmıştır.

Tablo 7:Örgütsel Sinizm Alt BoyutlarınınAkademik Ünvana göre Ortalamaları

Alt Boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	f	p	Fark
Bilişsel Sinizm	Profesör	5	2. 00	1. 14	3. 901	0. 006**	4>1 4>2
	Doçent	20	2. 19	1. 10			
	Dr. Öğr. Üyesi	17	2. 83	1. 10			
	Öğretim Görevlis	41	3. 27	1. 11			
	Araştırma görevlisi	17	2. 51	1. 40			
Duyuşsal Sinizm	Profesör	5	2. 35	. 62	0. 793	0. 533	-
	Doçent	20	2. 38	1. 42			
	Dr. Öğr. Üyesi	17	2. 38	1. 23			
	Öğretim Görevlisi	41	2. 87	1. 27			
	Araştırma görevlisi	17	2. 91	1. 85			
Davranışsal Sinizm	Profesör	5	1. 90	1.90	3. 990	0. 005**	4>1 4>2
	Doçent	20	2. 06	2.06			
	Dr. Öğr. Üyesi	17	2. 54	2.54			
	Öğretim Görevlisi	41	3. 06	3.06			
	Araştırma görevlisi	17	2. 58				

**p<0.01

Tablo 7 incelendiğinde öğretim elemanlarınınbilişsel sinizm (F=3. 901; p=0. 006<0. 01) ve davranışsal sinizm (F=3. 990; p=0. 005<0. 01) algılamaları, Akademik ünvan değişkenine göregrup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (p<0. 01). Gruplar arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre akademik kariyeri öğretim görevlisi olan akademisyenlerin ortalamaları profesör ve doçentlerden yüksek çıkmıştır. Öğretim elemanlarının Duyuşsal sinizm (F=0. 793; p=0. 533>0. 05) puanları ortalamalarının akademik kariyere göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 8:Örgütsel AdaletAlt BoyutlarınınAkademik Ünvana göre Ortalamaları

Alt Boyutlar	Grup	N	Ort.	ss	f	p	Fark
Dağıtımsal Adalet	Profesör	5	20,40	2,60	2,859	,0281*	5<1
	Doçent	20	18,75	5,10			
	Dr. Öğr. Üyesi	17	16,11	6,57			
	Öğretim Görevlisi	41	17,53	5,30			
	Araştırma görevlisi	17	13,23	7,31			
Etkileşimsel Adalet	Profesör	5	38,40	4,87	16,164	,000**	5<1 5<2 5<3 5<4
	Doçent	20	35,10	7,69			
	Dr. Öğr. Üyesi	17	31,52	10,39			
	Öğretim Görevlisi	41	31,56	8,84			
	Araştırma görevlisi	17	16,23	2,96			
İşlemsel Adalet	Profesör	5	24,40	4,50	4,042	,005**	5<1 5<2 5<3 5<4
	Doçent	20	24,00	5,64			
	Dr. Öğr. Üyesi	17	20,47	6,91			
	Öğretim Görevlis	41	19,85	6,13			
	Araştırma görevlisi	17	16,17	7,46			

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 8 İncelendiğinde öğretim elemanlarınınDağıtımsal Adalet (F=2,859; p=,0281<0. 05); Etkileşimsel Adalet (F=16,164; p=0. 000<0. 01);İşlemsel Adalet (F=4,042; p=0,005<0. 01) boyutları ile Akademik Kariyer değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Gruplar arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçlarına görearaştırma görevlilerinin dağıtımsal adalet algılamaları profesörlerden düşük çıkmıştır. Aynı zamanda araştırma görevlilerininetkileşimselve işlemsel adalet algılamaları profesör doçent, Dr. Öğretim üyesi, ve öğretim görevlilerinin algılamalarındandüşük çıkmıştır.

Tablo 9:Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi) Tablosu

Değişkenler		DA	İA	EA	BS	DS	DVS	ÖAG	ÖSG
Dağıtımsal Adalet	r	1							
	p								
İşlemsel Adalet	r	,737**	1						
	p	,000							
Etkileşimsel Adalet	r	,556**	,754**	1					
	p	,000	,000						
Bilişsel Sinizm	r	-,345**	-,498**	-,314**	1				
	p	,000	,000	,001					
Duyuşsal Sinizm	r	-,420**	-,507**	-,338**	,519**	1			
	p	,000	,000	,001	,000				
Davranışsal Sinizm	r	-,363**	-,433**	-,309**	,754**	,567**	1		
	p	,000	,000	,002	,000	,000			
ÖrgütselAdalet Genel	r	,815**	,923**	,912**	-,423**	-,459**	-,404**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
ÖrgütselSinizm Genel	r	-,437**	-,562**	-,373**	,891**	,812**	,879**	-,500**	1
	p	,000	,000	,000	,000	000			
Ort		16,95	20,39	30,00	2,79	2,67	2,63	67,34	2,70
Sd		6,01	6,74	10,27	1,23	1,39	1,09	20,49	1,06

*n=100; **p>0,01*

**DA:Dağıtımsal Adalet; İA:İşlemsel Adalet; EA:Etkileşimsel Adalet; BS:Bilişsel Sinizm; DS:Duyuşsal Sinizm; DVS:Davranışsal Sinizm; ÖAG:Örgütsel Adalet Genel;ÖSG:Örgütsel Sinizm Genel*

Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, Dağıtımsal Adalet ile örgütsel sinizm allt boyutları olan Bilişsel Sinizm (r= -,345; p<0,01); Duyuşsal Sinizm (r= -,420; p<0,01); Davranışsal Sinizm (r= -,363; p<0,01);arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların adalete ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme oranları düşmektedir. Örgütsel adalet VE ile örgütsel sinizm ölçek genelinde yapılan korelasyon analizi sonucunda (r= -,500; p<0,01) arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Tablo 10: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Algılarına Ilişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std	β	t	p	F	R^2
Örgütsel Adalet	Örgütsel Sinizm	-9,632	1. 68	-,500	-5,716	0,00	32,676	,250

Tablo 10'da regresyon analizi uygulanarak öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm algılarının varlığına göre ne ölçüde yordadığı belirlenmiş ve bu işlemler sonucunda (R2= 0,250, F=32,676, p<0.05) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütsel adaletin,örgütsel sinizme önemli bir katkısının olduğunu söylemek olasıdır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre üniversitelerin Beden eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının orta düzeyde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algısına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm durumunun azımsanmayacak düzeyde olduğunu göstermekte, kurumsal verimlilik ve gelişim açısından örgüt içinde sinizme neden olan yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin yeteri kadar karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, adaletsiz terfi, amaç çatışması, karar alımında uzak tutulma ve fikirlerin alınmaması, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri gibi birbirinden farklı sorunların yaşandığı söylenebilir. Arslan'ın (2012) üniversitede çalışan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyeleri üzerine yaptığı araştırma kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ve sinizmin alt boyutlarında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark bulunamamıştır. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algı düzeylerinin benzer olması bu algıları etkileyebilecek durum ve koşulların aynı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak Bölükbaşıoğlu (2013) araştırmasında cinsiyet değişkenine göre örgütsel adaletalt boyutlarına ilişkin algılarda farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Eğitimcilerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel sinizm düzeylerini etkilememektedir. Bu bulgu alan yazında yer aldığı gibi, örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği gerçeği ile uyumlu olduğu düşünülmektedir. Mirvis ve Kanter (1991), Helvacı ve Çetin (2012), Wanous ve ark. (2000); Balay (2013); Tokgöz ve Yılmaz (2008); Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları da bu yöndeki bulgumuzu desteklemektedir.

Araştırma sonucuna göre örgütsel sinizm eğilimlerinden duyuşsal sinizm eğilimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca paralel olarak Altınoz, Cop ve Sığındı (2011) yaptıkları arastırmada katılımcıların yaş değişkeni açısından örgütsel sinizm algılarının farklılık gosterdiğini ve yaş ilerledikce sinizm algısının azaldığını belirlemişlerdir.

Araştırma sonucunda yaşları 25-30 arasındaki öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılamaları yaşları daha büyük olan akademisyenlere göre düşük çıkmış ve bununda nedeni olarak, yaşın ilerlemesiyle birlikte meslekte ve hayatta edinilen tecrübeler ile ilişkili olabileceği ve genç akademisyenlerin mesleklerinde yeni olmaları nedeniyle fazla beklenti içersine girip sonrasında bu beklentilerin karşılık bulamaması sonucunda hayal kırıklığına uğramalarından dolayı kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Diğer bir sonuç olarak kurumunda idari görevi olmayan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algılamaları yüksek, örgütsel adalet algılamaları ise düşük çıkmıştır. Bu durum, idari görevi olan akademik personelin, yönetim kurulunda görev yapmalarından dolayı alınan kararlarda kendilerine danışılmasından ve yönetim kurulunda bireyler arası tutum ve davranışların iyi olmasından kaynaklanıyor olabilir. Diğer bir varsayımın ise, örgütte idari görevi olan akademik personelin aldıkları kararlarda adil olduklarını düşünmeleri ve buna karşın idari görevi olmayan akademik personelin bu kararları adil olarak algılamamalarından dolayı kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda sözleşmeli olarak çalışan öğretim elemanlarının (araştırma görevlileri) etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet ortalamaları kadrolu olan öğretim elemanlarından düşük çıkmıştır. Bu durum, sözleşmeli olarak çalışan araştırma görevlilerinin görev tanımlarındaki belirsizlik ve bununla birlikte sekretarya işlerine kadar uzanan pek çok farklı iş yükünün olması ve kimi zaman bu iş yükünün dağıtılmasındaki adaletsizlikler, kendilerini örgüte ait hissedememelerine sebep olmakta bununla birlikte etkileşimsel ve işlemsel adalet ortalamalarının kadrolu olan öğretim elemanlarından düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir. Araştırma görevlilerinin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılamaları professor, doçent, Dr. öğretim üyesi ve öğretim görevlilerinin algılamalarından düşük çıkmıştır. Araştırma görevlilerinin düşük adalet algıları hem

kişisel akademik gelişimlerini sürdürmeleri hem de verilen görevleri yerine getirme sorumlulukları açısından iş yükünün zorluğu itibariyle açıklanabilir. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algılamalarına bakıldığında öğretim görevlisi olan akademsyenlerin sinizm eğilimleri diğer öğretim elemanlarına göre yüksek çıkmıştır. Literatürde Gün (2015) yaptığı çalışmasında öğretim elemanlarının algılanan örgüsel sinizm düzeyinin akademik kadro unvanı değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulamıştır. Çalışkan, (2016) yaptığı çalışmasında davranışsal sinizm alt boyutunda, en yüksek sinizm yaşayan gruplar olarak araştırma görevlileri ve doçentler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayan (2011) araştırmasında araştırma görevlilerinin çoğunlukla kendi akademik danışmanları tarafından psikolojik olarak taciz edildiğini ve bu durum da onların sinizm algılamalarını arttırdığını belirtmiştir.

Araştırma bulgularına göre çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışanların adalete ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme oranları düşmektedir. Bu çalışma sonucuna paralel olarak Efeoğlu ve İplik (2011); Bölükbaşıoğlu (2013) araştırmalarında örgütsel adalete yönelik algıları arttıkça, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme eğilimlerinin azaldığını bildirmişlerdir.

Bilgi üreten, ülkelerin gelişmesinde katkı sağlayan akademisyenlerin daha verimli, etkili ve etkin çalışabilmeleri için niteliklerini geliştirmeye olanak tanıyan çalışma ortamına ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri arasında paylaşılan görev dağılımındaki adaletli olmak hem de yüksek oranda etkileşim desteği öğretim elemanlarının sözlü ve / veya sözel olmayan alaycı davranışlar sergileme eğilimini azaltarak adalet algılamalarını arttırabilir.

Bu çalışma ile çalışma ortamında adil olmayan uygulamalara maruz kalan bireylerin sinik davranışlarda bulunabileceği ve bu davranışlara çeşitli demografik özelliklerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 3(126), 269–292.

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. Advances and Experimental Social Pyschology, L. Berkowitz (Edt.) New York: Academic Press.

Altınoz, M., Cop, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Orgutsel Bağlılık ve Örgutsel Sinizm iliskisi: Ankara'daki Dort Ve Bes Yıldızlı Konaklama İsletmeleri Uzerine Bir Arastırma, *Sosyal ve Ekonomik Arastırmalar Dergisi*, *11*(21), 285-317.

Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1, 12-27.

Ayan, S. (2011). Universitelerde araştırma gorevlilerine yonelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Universitesi orneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-18.

Balay, R. , KayaA. İ. & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. Cumhuriyet Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14, (2), 2013.

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), 9-32.

Bernerth, J. B. , Armenakis, A. A. , Field, H. S. , Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 303-326.

Bies, R. J. & Tripp, T. M. (1995). The use and abuse of power: Justice as social control. In R. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of work organizations, 131-145. New York: Quorum Books

Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Denizli.

Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, University of Cincinnati, Doctoral Thesis (unpublished).

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: Aconstruct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400

Dean Jr, J. W. , Brandes, P. &Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341–352.

Efeoğlu , İ. E. , İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Adana.

Greenberg, J. (1996). The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Helvaci, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi, Ankara, Turkish Studies - *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.

James, M. S. L. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynıcısm In Organızatıons: An Examinatıon of The Potentıal Posıtıve And Negatıve Effects On School Systems. Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State Unıversıty College Of Busıness, Florida.

Kalağan, G. (2009) Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97

Kutaniş, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, s. 693-699.

Mirvis, P. H. & Kanter, D. L. (1991), Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management,* 30 (1), 45-68.

Mowday, R. T. & Colwell, K. A. (1996). Employee Reactions to Unfair Outcomes in the Workplace: The Contributions of Adams' Equity Theory to Understanding Work Motivation. Porter, G. Bigley ve R. Steers (Edt.), Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw- Hill.

O'Connel, B. J. , Holzman, H. &Armandi, B. R. (1986). Police Cynicism and the Modes of Adaptation. *Journal of Police Science &Administration* 14(4), 307-313.

Özgan, H. Çetin, B. ve Külekçi, E. (2012). İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 17,69 – 84.

Özgener, Ş. Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Gazi Üni. Vakfı İlke Yayınevi, Ankara, s. 53-72.

Reichers, A. , E. , Wanous. , J. P. and Austin, J. T. (1997). , Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.

Titrek, O. (2009), Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.

Tok, T. N. (2007). İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Ankara: Tem-Sen Yayınları.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.

Wanous, J. P. , Reichers, A. E, and Austin, J. T. (2000), Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and correlates, *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.