

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SINIZM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Yrd. Doç. Dr. İ. Efe EFEOĞLU
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
efeefeoglu@osmaniye.edu.tr

Arş. Gör. Esengül İPLİK
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
eseniplik@osmaniye.edu.tr

ÖZET

Örgüt yaşamında pek çok farklı faktörün etkisinde kalmak çalışanların örgüte yönelik tutumlarında farklılıklara yol açmaktadır. Bu faktörlerden bazıları çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilerken bazıları olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların örgütsel uygulamalarda adaletsiz davranıldığını düşünmesi, algılanan örgütsel desteğin azalması ve psikolojik sözleşme ihlalinin olması gibi bazı örgütsel faktörler bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumu olarak tanımlanan örgütsel sinizmin artmasına yol açabilmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı; çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Adana ilinde bölge müdürlüğüne sahip olan 66 adet ilaç firmasında tıbbi mümessil olarak çalışanlara, literatürde yer alan örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarına ilişkin ölçekler uygulanmıştır. Çalışmada, örgütsel adalet, dağıtım, işlemsel, etkileşimsel ve bilgisel adalet alt boyutları ile incelenirken, örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmıştır.

Bölge yöneticileri aracılığıyla gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda, tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, buna göre çalışanların örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça, örgütlerine yönelik sinik tutum sergileme düzeylerinin arttığı ve örgütsel adalet algısının boyutlarından işlemsel ve bilgisel adalet boyutlarının örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki boyut olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Adalet, İlaç Sektörü.

ABSTRACT

To be influenced by many different factors in organizational life causes differences in employees' attitudes towards the organization. As some of these factors affect employees' attitudes towards organization positively, some affects negatively. Some organizational factors such as employees thinking about being treated unfairly in organizational practices, reduction of perceived organizational support and violation of psychological contract may lead to an increase in organizational cynicism which is defined as individual's negative attitude towards the organization where S/he is employed. In this context, the purpose of this study is to determine the effects of organizational justice perception, which affects employees' attitudes towards the

organization positively or negatively, on organizational cynicism. For this purpose, organizational cynicism, and organizational justice scales in the literature were applied to the employees working as medical representatives at regional directorate of 66 Pharmaceutical Companies in Adana province. In the study, while organizational justice has been examined with distributional justice, procedural justice, interactional justice and informational justice as sub-dimensions, the concept of organizational cynicism is defined as an attitude compose of cognitive (beliefs), affective (feeling) and behavioral (behavior) trends.

As a result of field research conducted with the help of regional managers, it has been founded that there's an inverse relationship between medical representatives' perception of organizational justice and their organizational cynicism attitudes. Accordingly, as the employees' perceptions regarding the organizational justice decrease, their levels of cynical attitudes towards their organizations increase and it has been founded that transactional and informational justice dimensions, which are the dimensions of organizational justice perception, are the two dimensions describing organizational cynicism attitude best.

Key Words: Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Justice, Pharmaceutical Industry

GİRİŞ

Günümüzde örgütler yoğun rekabet ortamı, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin de etkisiyle hızla değişen bir ortamda faaliyet göstermek zorundadırlar. Böyle bir ortamda örgütler varlıklarını sürdürebilmek için süregelen bu hızlı değişime ayak uydurma çabası içerisindeyler. Bu amaçla günümüzde yaşanan işletme birleşmeleri ve satın almalar, sürekli olarak uygulanan iyileştirme ve geliştirme çabaları, buna paralel olarak yaygınlaşan yeniden yapılanmalar örgütte yer alan bireyleri genellikle olumsuz olarak etkilemektedir. Diğer taraftan örgüt içerisinde yaşanan bu gelişmelere karşılık örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı gösterdikleri davranış ve tutumlarda da olumsuzluklar gözlemlenmektedir.

Bireyin, çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumu olarak tanımlanan örgütsel sinizm samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Brandes vd., 1999:4). Bu bağlamda, hemen tüm örgütlerde bu tür olumsuz tutuma sahip çalışanların bulunabilmesi nedeniyle örgütsel sinizmin öncüllerinin ve sonuçlarının farkında olunması örgüt ve çalışan verimliliğini anlamak açısından gereklidir (James, 2005:32).

Örgütsel davranış alanı içerisinde 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlayan örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmaların sayısında son yıllarda artış gözlenmesine rağmen, öncüllerini ve sonuçlarını inceleyen sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalarda (James, 2005; Naus, 2007), örgüt politikaları, psikolojik sözleşme ihlalleri, algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel stres ve algılanan örgütsel adalet örgütsel sinizmin öncülleri olarak belirlenmiştir.

Örgütsel sinizmin öncüllerinden biri olarak kabul edilen örgütsel adalet algısı, bireysel ve örgütsel sonuçlara olan etkisi nedeniyle literatürde tartışılan önemli örgütsel davranış konularından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Yürür, 2008:296). Örgütsel

adaletin, örgütlerin etkin işleyişi ve çalışanların kişisel doyumu için temel bir gereklilik olarak önemi ve adaletsizliğin de örgütsel anlamda bir sorun kaynağı olarak görülmesi gerektiği sosyal bilimciler tarafından kabul edilmiş (Greenberg, 1990:399) ve bu teoriyi temel alarak, adalet algısının çalışanlar üzerindeki etkisine vurgu yapan çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örgütsel adalet araştırmaları, adalet ile ilgili kaygıların çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır (Judge ve Colquitt, 2004:395). Bu bağlamda, çalışanların örgüt uygulamalarını adil olarak algılamaları pozitif tutum ve davranış sergilemelerine yol açarken, adaletsizlik algıları, örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran hırsızlık, saldırganlık gibi olumsuz davranışlara yol açmaktadır (Beugre, 2002:1092). Ayrıca, adalet algısı veya çalışanların adaleti nasıl algıladıkları iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, performans ve iş motivasyonu gibi performansla ilgili iş çıktılarına da etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, örgütte adaletsizliğin olduğuna ilişkin algının örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansının azalması ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma oranlarının artması gibi negatif sonuçlara neden olduğunu göstermektedir. (Francis ve Barling, 2005:251; Ho ve Chang, 2009:153).

Örgütsel sinizmin öncüllerinden biri olarak kabul edilen ve çalışanların örgüte yönelik tutumları üzerinde önemli etkilere sahip olan örgütsel adaletin çalışanların örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle örgütsel adalet ve örgütsel sinizm kavramları ile boyutları ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır. Daha sonra örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ve buna ilişkin olarak ilaç firması çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen alan araştırmasına ve sonuçlarına yer verilecektir.

1. Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet, bir kavram olarak, insan davranışını ahlak açısından inceleyen ve eleştiren bir düşünceyi içermektedir. Adalet kavramı örgütlerde ödeme, ödül, özendirme vb. kaynakların dağıtımı ile ilişkili olarak ilgilenilmeye başlanan bir kavramdır (Titrek, 2009:552). Örgütlerde adalet algısının kavramsallaştırması Homans (1961), Adams (1965) ve Walster, Berscheid, ve Walster (1973) gibi teorisyenler tarafından yapılan çalışmalarla ön plana çıkmış ve bunun sonucunda örgüt araştırmacıları 1960 ve 1970'li yıllarda eşitlik teorisinden ortaya çıkan ücret ve işle ilgili ödüllerin dağıtımı hakkındaki hipotezlerin test edilmesine daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Greenberg, 1987:9). Çalışanların örgütsel adalet ve adaletsizlik algılarına yönelik araştırmalara olan ilginin artmasının başlıca nedenlerinden biri, çalışanların adalet algılarının iş performanslarını, yönetime olan güvenlerini, iş memnuniyetlerini, örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını arttırması, buna bağlı olarak işten ayrılma eğilimlerini azaltmasıdır (Özer ve Günlük, 2010:460; Folger ve Konovsky, 1989:125).

Örgütsel adalet araştırmalarının temelini oluşturan Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi'ne göre, çalışanlar, örgüte sağladıkları katkı ile örgütün kendilerine sağladığı faydayı, başka örgütte aynı ya da benzer işleri yapan çalışanların elde ettikleri fayda ile karşılaştırıp değerlendirmekte ve bunun sonucunda örgüt yönetiminin adil olup olmadığına karar vermektedirler (Yeniçeri vd., 2009:84). Bu karşılaştırmayı yaparken aynı zamanda, örgüt temsilcilerinin karar verme usullerinin tutarlı, tarafsız, doğru, düzeltilebilir ve çalışanların fikirlerini ve kaygılarını temsil edebilir olup olmadığını görmek için bu usullerin doğruluğunu da değerlendirmektedirler (Judge ve Colquitt,

2004:395). Bu bağlamda, örgüt içerisinde kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izin konusunda eşit haklara sahip olmayı ve birtakım sosyal imkânlardan diğerleriyle eşit şekilde yararlanmayı bekleyen çalışanların, adalete ilişkin algılamasının odağında sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değil, örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de yer almaktadır (İplik, 2009:108).

1.2. Örgütsel Adaletin Boyutları

Literatürde yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ile ilgili çeşitli boyutlandırılmalar yapılmıştır. Başlangıçta, örgütsel adalet, çalışanların elde ettiği sonuçların adilliği olarak tanımlanan dağıtım adaleti ile bu sonuçların belirlenmesinde kullanılan yöntemlerin adilliği olarak tanımlanan işlemsel adalet olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır (Moorman, 1991:845). Daha sonra yapılan çalışmalarda ise örgütsel adalet, dağıtım, işlemsel ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınarak incelenmiştir. Son olarak, Greenberg (1993) yaptığı çalışmada, etkileşimsel adaleti kişilerarası adalet (kazanımları belirleyenlerin çalışanlara ne ölçüde nezaket, değer ve saygı gösterdiğine ilişkin kişilerarası tavırlarla ilgili ve dağıtım adaleti ile ilişkili) ve bilgisel adalet (kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımlarla ilgili süreçlere ilişkin çalışanlara ne kadar bilgi verildiği ve açıklama yapıldığı ile ilgili ve işlemsel adalet ile ilişkili) olmak üzere ikiye ayırarak adalet algısına yeni boyutlar eklemiştir (Özmen vd., 2007:22; Judge ve Colquitt, 2004:395). Örgütsel adaletin bu boyutları, çalışanların örgüt ve yönetime karşı geliştirdikleri inanç ve tutumda farklı derecelerde öneme sahiptir (Yeniçeri vd., 2009:85).

Bu araştırmada örgütsel adalet, dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adalet olmak üzere dört boyutuyla ele alınmıştır.

Dağıtım Adaleti: Örgütsel adalet alanında yapılan çalışmalarda 1975 yılına kadar öncelikli olarak dağıtım adaletini ilgi odağı olarak ele alınmıştır. Bir örgütte ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliğini ifade eden dağıtım adaleti, çalışanların örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık, almaları gereken maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algılarının göstergesidir (Yeniçeri vd., 2009:85; İplik, 2009:108). Bu bağlamda, dağıtım adaletinde, adalet algılamasının odağında bireyin elde ettiği sonuçlar bulunmaktadır. Buna göre, çalışanlar işyerinde elde ettiği sonuçları sahip oldukları eğitim, tecrübe, çalışma süreleri, iş yerinde yaşadıkları stres, gösterdikleri performans ve çaba ile karşılaştırdıklarında kendilerine adaletli veya adaletsiz davranıldığına ilişkin bir algı geliştirmekte ve bu algılara bağlı olarak da örgüte yönelik tutum ve davranışları değişiklik göstermektedir (Özdevecioğlu, 2004:185).

Örgütsel adaletin bu boyutu, eşitlik teorisine benzemektedir; çünkü her iki teori de sonuçların dağıtımı ile ilgilenmektedir. Eşitlik teorisi, bir çalışanın girdi-çıkıtı oranını başka çalışanların girdi-çıkıtı oranları ile karşılaştırdığını ve bunun sonucunda ortaya çıkan dengenin çalışanlarda eşitlik duygusuna yol açtığını kabul etmektedir. Ancak ortaya çıkan bir eşitsizlik algısı, eşitlik yaratmaya odaklanmış çalışanlarda gerilime neden olmaktadır. Böyle bir durumda çalışanlar eşitliği; gösterdikleri çabayı azaltmak gibi bir takım davranışlar geliştirerek yeniden oluşturmaktadırlar (İçerli, 2010:79).

İşlemsel Adalet: Dağıtım adaletinin sonuca odaklı bakış açısı, çalışanların örgütsel ödüllerin dağıtımına ne şekilde tepki gösterdiklerini açıklasa dahi bu sonuçları ortaya çıkaran prosedürleri dikkate almaması sebebiyle eleştirilmiş ve araştırmacıların

ilgi odağı 1980'lerin ilk yıllarından itibaren dağıtımsal adalet algısından işlemsel adalet algısına doğru kaymıştır (Özer ve Günlük, 2010:462). İşlemsel adalet çalışanların işyerinde elde ettikleri çıktıları belirlemek için kullanılan yöntemlerde ve çalışma koşullarına yönelik olarak alınan kararlarda doğruluk ve dürüstlüğe ne ölçüde uyulduğuna ilişkin adalet algılaması olarak ifade edilmektedir. Karar vericilerin işlemleriyle ilgili adalet türü olan işlemsel adalet olabildiğince tarafsız ve doğru bilgiyle hareket etme, gerekirse kararı yeniden gözden geçirebilme ve değiştirebilme erdemidir (Tutar, 2007:99; Ngodo, 2008:85).

İşlemsel adaletin belirleyicilerinin en önemlilerinden birisi söz hakkı veya çalışanların karar alma sürecine katkı sağlama derecesidir (Brockner vd., 2001:301). Buna göre, çalışanlar karar alma süreçleri üzerinde söz sahibi olduklarını algıladıkları zaman yapılan işlemleri adil olarak değerlendirmektedirler. Bir başka ifadeyle, çalışanlar söz haklarının olduğu işlemleri, sonuç olumsuz olsa dahi, sessiz kalmak durumunda oldukları işlemlerden daha adil olarak algılamaktadırlar (Özmen vd., 2007:22). Çalışanların işlemsel adalet algılarını belirleyen diğer faktör ise, tarafsız karar alma sürecinin varlığı, yöneticilere güven duyulması ve saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşma düşüncesine dayalı ilişkiler sisteminin bulunmasıdır (Greenberg, 1990:409)

Kişilerarası Adalet: Kazanımları belirleyenlerin çalışanlara ne ölçüde nazik davrandığına, değer verdiğine ve saygı gösterdiğine ilişkin kişilerarası tavırlarla ilgili olan (Özmen vd., 2007:22) kişilerarası adalet, dağıtım kaynağı ile dağıtım kararından etkilenecek kişiler arasındaki etkileşimle ilgilidir (Özdevecioğlu, 2004:186). Örgütlerde bireyler sürekli temas halinde olduklarından kişilerarası adalet genellikle diğer adalet türlerine göre çalışanlarla daha fazla ilgili ve psikolojik olarak daha anlamlıdır (Holtz ve Harold, 2010:3).

Adaletin dört boyutundan biri olan kişilerarası adaletin çalışanların davranışlarının şekillenmesinde özellikle önemli olduğu ileri sürülmektedir. Kişilerarası adalet, insanlara düzgün, nazik ve saygılı davranılma derecesi ilgilidir (Holtz ve Harold, 2010:3). Çalışanlara karşı daha saygılı ve nazik davranıldığı zaman olumsuz bir kazanım bile adil olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarına saygılı davranma ve nezaket gösterme konularına daha fazla önem göstermeleri gerekmektedir (Fearne vd., 2003:688; İplik, 2009:109).

Bilgisel Adalet: Dağıtım adaletinin sosyal yönünü yansıtan bilgisel adalet, örgütte karar alma süreçlerinin neden belli bir şekilde işlediğine ve sonuçların neden belirli bir tarzda dağıtıldığına ilişkin bilgilerin çalışanlara dürüst bir biçimde aktarılması ve örgütte süreç işlerken ne kadar bilginin paylaşıldığı ile ilgilidir (Colquitt vd., 2001:427; Titrek, 2009:554). Buna göre, çalışanlar açısından olumsuz bir karara ilişkin daha fazla bilginin sağlanması sürecin adil olarak algılanma olasılığını artırmaktadır (Robinson, 2004:12). Ayrıca, insanların, önerilerinin reddedilmesi veya iş tekliflerinin geri çevrilmesi gibi olumsuz sonuçlarla karşılaştıklarında, bu durumun gerçekleştiği süreçle ilgili makul bir açıklama yapılması halinde bu sonuçları adil olarak algılama ihtimalleri kendilerine böyle bir gerekçe sunulmadığı duruma göre daha fazla olacaktır (Greenberg, 1993)

Greenberg'e (1993) göre, çalışanlar üzerinde farklı etkilere sahip olduğu için kişilerarası ve bilgisel adalet birbirinden ayrılmalıdır. Buna göre kişilerarası adalet algısı birincil olarak alınan kararların sonuçlarını değiştirmeye yönelik tepkilerle ilgili iken, bilgisel adalet karar sürecine ilişkin yapılan açıklamalar, sürecin yapısal yönünü

değerlendirmeye yönelik bilgiler içermesi nedeniyle sürece yönelik tepkileri içermektedir (Colquitt vd., 2001:427).

2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Son yıllarda özellikle örgütsel davranış alanında dikkat çeken konulardan birisi olan örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı ve çalıştığı örgüte yönelik negatif tutumu olarak tanımlanmakta ve samimiyet, adalet, dürüstlük gibi temel beklentilerin yerine getirilmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Brandes vd., 1999:4). Sinizm, yapılan ilk araştırmalarda başkalarına karşı duyulan hoşnutsuzluk ve güvensizlik ile öne çıkan bir tutum olarak tanımlanırken, günümüzde yapılan çalışmalarda sinizmi kurumların modern günlük yaşamın sunduğu yüksek beklentileri karşılamadaki başarısızlığı sonucu ortaya çıkan hayal kırıklığı ile denk tutulmaktadır (Brandes vd., 2008:234; Andersson ve Bateman, 1997:450).

Araştırmacılar, sinizmin örgütler üzerindeki etkiyi ve yaygın olarak görülen bu örgütsel tutumu anlamının önemini farkına yeni varmışlardır. Ancak, çalışmaların çoğunda örgütsel sinizmin temel konu olarak incelenmemiş olması doğrultusunda bu konudaki teorik model gelişimi sınırlı kalmıştır (James, 2005:2).

Sinizm hem bir kişilik özelliği hem de bir duygu olarak tanımlanmasına rağmen, yapılan son çalışmalarda, örgütsel sinizmin örgüt çalışanlarının genel tutum ve kişilik özelliklerinden ziyade, örgütün politika ve uygulamalarına bir tepki olarak yorumlanması gerektiği ileri sürülmektedir (FitzGerald, 2002:1). Bu konuda yapılan çalışmaların çoğunda, sinizm bir nesneye (örn. işletme) yönelik çevre faktörlerinin neden olduğu değişime duyarlı bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Benzer bir şekilde, başka bir çalışmada, bireyin yanlış yönetilmiş değişim girişimleriyle sürekli karşı karşıya kalması nedeniyle gelecekte yapılacak örgütsel değişime yönelik kötümserlik ve umutsuzluk tutumu olarak tanımlanmıştır (Andersson ve Bateman, 1997:450).

Örgütlerine karşı sinik olan bireyler, adalet, dürüstlük ve samimiyetin yöneticilerin kişisel çıkarlarına kurban edildiğini düşünmektedirler. Bu da gizli güdülere ve yalancılığa dayanan faaliyetlere neden olmaktadır. Araştırma bulguları örgütsel sinizmin bazı istenmeyen sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu istenmeyen sonuçların bazıları; ilgisizlik, istifa, umutsuzluk, başkalarına güvenmeme, hayal kırıklığı, kötü performans ve tükenmişliktir (Ribbers, 2009:8).

2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Brandes (1997) örgütsel sinizmi çalışılan örgüte yönelik üç boyutlu olumsuz bir tutum olarak tanımlamaktadır. Bu boyutlar; (1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç (2) örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve bunlara bağlı olarak (3) örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışları içermektedir (Arabacı, 2010:2803). Bu bağlamda, örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inanç olarak tanımlanan bilişsel boyut öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan sinizm, insan davranışlarının ve güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği

nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihane” ettiklerine inanmaktadırlar (Özler vd., 2010:49).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; sinik tutuma sahip bireylerin, çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009:45).

Duyuşsal Boyut: Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu örgüte yöneltilmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkiler oluşturmaktadır (Özler vd., 2010:49). Sinik tutumların duygusal boyutunun kavramsallaştırılmasında Izzard (1977) ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama olmak üzere dokuz temel duygu tanımlamıştır. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireyler bu duygulardan bazılarını yaşayabilmekte, örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedip, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, nefret ve hatta utanç duyabilmekte ve son olarak, örgütte dürüstlük, samimiyet vb. eksikliği olduğu konusunda açık ifadeler içeren farklı tarzlarda sert eleştiriler yapabilmektedirler. Örgüte yönelik bu tür olumsuz tutumlar gösteren bireyler, örgütsel yönlü seçimlerin kişisel çıkarlara dayandığına ve insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanabilmektedirler (Kalağan, 2009:47; Brandes vd., 1999:5).

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyuta göre, örgüte yönelik sinik tutum gösteren çalışanlar, örgüt içinde gelecekte gerçekleştirilecek faaliyetlere yönelik kötümser ve umutsuz tahminler yapma eğiliminde olabilir, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998:346). Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özler vd., 2010:49). Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtımları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek olarak verilebilir (Brandes vd., 1999:5).

3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizmi etkileyen unsurların incelendiği çalışmalarda (James, 2005; Naus, 2007), örgütlerde adaletsiz davranışların artması, örgütsel desteğin azalması, psikolojik sözleşme ihlalinin olması, çalışma saatlerinin artması ve liderlerin örgütlerde etkin davranmaması gibi çeşitli örgütsel faktörler, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında, önemli etkiye sahip değişkenler olarak belirlenmiştir.

Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını incelediği çalışmasında James (2005), örgütsel sinizmin öncüllerinden biri olarak belirlenen, çalışanların örgütsel adalet algıları ile sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. FitzGerald (2002) tarafından yapılan çalışmada, çalıştığı örgüte yönelik yüksek adaletsizlik algısına sahip kişilerin örgütlerine karşı daha fazla sinik tutumlara sahip olacağı ortaya konulurken, Bernerth vd. (2007) yaptıkları bir araştırmada, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizm arasında negatif bir

ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde, çalışanların örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Kutanis ve Çetinel (2009) tarafından yapılan bir başka çalışmada da, genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algıya sahip olan akademisyenlerin daha fazla sinik tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Andersson (1996), sinik tutumun benimsenmesinin, çalışanların, emeklerine karşılık elde ettikleri çıktılar, bu çıktıların belirlenmesinde kullanılan süreçler ve kendilerine yöneltilen davranış açısından çalıştıkları örgütlerin adil olmadığına dair bir algı ile baş etmesine yardım eden bir tepki olduğunu ileri sürmüştür. Örgütsel adalet konusunda çalışan araştırmacılar, çalışanların, yöneticilerin kendilerine karşı adil davranıp davranmadığını Andersson'un sinizmin öncülleri olarak öngördüğü üç boyutla değerlendirme eğiliminde oldukları konusunda görüş birliğine varmışlardır. Adalet algısının bir örgütte çalışanların faaliyetlerini ve tepkilerini etkileyen önemli bir boyut olduğunu gösteren kayda değer bulgular mevcuttur. Buna göre, çalışanlar, elde ettikleri çıktıların (ücret,terfi), bu kararların alındığı süreçlerin ve yönetici pozisyonunda olan kişilerin kendilerine yönelik davranışının adilliklerini değerlendirirler. Çalışanlar, finansal ve sosyo-kültürel açıdan önemli etkiye sahip olan bu boyutlarla ilgili kararlar ve durumlara özellikle daha çok dikkat etme ve adil olmadığını algıladıklarında olumsuz tepki gösterme eğilimindedirler. Bu bağlamda, çalışanlar örgütsel kararlarda ve yönetsel faaliyetlerde önyargı ve haksızlık olduğunu algıladıkları takdirde kızgınlık, kırgınlık ve hatta öfke gibi negatif duygular yaşayabilmektedirler (James, 2005:37; FitzGerald, 2002: 9).

Örgütsel adaletin boyutlarından biri olan ve çalışanların örgütsel sonuçlar hakkındaki adalet algıları olarak tanımlanan dağıtımsal adalete (Ribbers, 2009:8) göre, çalışanlar, ortaya koydukları katkı ve kazançlar (eğitim, deneyim, performans vb.) ile bunlar karşılığında almış oldukları sonuçlar (maaş ve terfi kararları vb.) arasında bir eşitsizlik durumunu algılayorsa, aldıkları ödülün adil olmadığını düşünmektedirler. Aynı şekilde, çalışanlar elde ettikleri çıktıları kendileriyle aynı işi yapan başka bir çalışanın elde ettikleriyle de karşılaştırmakta ve kendisiyle aynı oranda çaba sarf ettiğini düşündüğü diğer çalışanın kendisinden daha fazla olumlu çıktılar elde ettiğini algıladıklarında da elde ettiği çıktıyı adaletsiz olarak değerlendirmektedirler. Buna bağlı olarak, çalışanlar elde ettikleri kazanımların adil olmadığını algıladıklarında duygusal olarak sıkıntı yaşamakta ve bu da kişiyi kızgınlık, mutsuzluk ya da suçluluk gibi olumsuz duygulara yönlendirebilmektedir (FitzGerald, 2002: 9; Kalağan, 2009:71). Bu doğrultuda, dağıtımsal adalet ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında bir ilişkinin var olduğu söylenebilir.

Yukarıda yer verilen çalışmalar ışığında örgüt içindeki adaletsizlik algısının örgütsel sinizmin önemli belirleyicilerinden biri olacağı söylenebilir. Bu bağlamda, çalışma kapsamında örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilere yönelik olarak geliştirilen hipotezler şöyledir;

H₁: *İlaç sektörü çalışanlarının dağıtım adaletsizlik algılarının örgütsel sinizm tutumunun alt boyutlarından*

a. duyuşsal

b. davranışsal

c. bilişsel

boyutları üzerinde olumsuz etkisi vardır.

H₂: İlaç sektörü çalışanlarının işlemsel adaletsizlik algılarının örgütsel sinizm tutumunun alt boyutlarından

- a. duyuşsal
- b. davranışsal
- c. bilişsel

boyutları üzerinde olumsuz etkisi vardır.

H₃: İlaç sektörü çalışanlarının kişilerarası adaletsizlik algılarının örgütsel sinizm tutumunun alt boyutlarından

- a. duyuşsal
- b. davranışsal
- c. bilişsel

boyutları üzerinde olumsuz etkisi vardır.

H₄: İlaç sektörü çalışanlarının bilgisel adaletsizlik algılarının örgütsel sinizm tutumunun alt boyutlarından

- a. duyuşsal
- b. davranışsal
- c. bilişsel

boyutları üzerinde olumsuz etkisi vardır.

4. Araştırmanın Metodolojisi

Örgütsel adalet algısı boyutlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini Adana ilinde bölge müdürlüğüne sahip ilaç firmalarında çalışan tıbbi satış mümessilleri oluşturmaktadır. Çalışmada ilaç sektörünün ve özellikle bu sektörde çalışan tıbbi satış mümessillerinin seçilmesinin nedeni, sektörün eleman istihdamında önemli bir yere sahip olması, bu sektörde yaşanan rekabet düzeyinin çok yoğun olması ve sektörde personel devir hızının çok yüksek seyretmesi ile birlikte rekabete bağlı olarak konulan yüksek satış hedeflerinin özellikle bu pozisyonda çalışanları olumsuz yönde etkilemesi, ilaç firmalarında farklı şekillerde izlenen insan kaynakları politika ve uygulamalarının tıbbi satış mümessillerinde farklı algılamalara neden olması, ülkemizde personel ve ziyaret maliyetlerinin düşük olmasından yararlanarak tıbbi satış temsilcisi kadrolarını sürekli olarak genişleten ilaç firmalarının önemli bir kısmının çalışanlarının kariyer kaygılarını giderecek kariyer yönetimi uygulamalarından yoksun olması ve görece aşırı kalabalık kadrolarla çalışan firmaların maliyetler açısından sorun yaşadıkları zamanlarda ilk olarak başvurdukları yöntemin çalışan sayısını azaltma yoluna gitmesidir.

Algılanan örgütsel adalet boyutlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini Adana ilinde bölge müdürlüğüne sahip ilaç firmalarında tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Adana'da bölge müdürlüğüne sahip 66 adet ilaç firması bulunduğu ve firmaların genel müdürlükleri ile kurulan iletişim sonucu Adana Bölge Müdürlükleri'nde bölge müdürü, uzman tıbbi mümessil ve tıbbi mümessil

kadroları olmak üzere toplam 512 kişinin çalıştığı tespit edilmiş ve araştırmada örneklem seçme yoluna gidilmemiş olup evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamaya geçmeden önce, kolayda örnekleme metoduyla rastgele seçilen 15 kişilik bir grup üzerinde test edilen anket, gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından 512 tıbbi mümessile bölge yöneticileri aracılığıyla iletilmiş ve normal çalışma saatleri ve düzenleri içerisinde uygulanmıştır. 512 anketten 241 tanesi analiz edilmeye uygun olarak geri dönmüş olup, anketlerin geri dönüş oranı % 47 olarak belirlenmiştir.

4.1. Veri Toplama Aracı

Çalışmada, örgütsel adalet algısının belirlenmesinde adaletin boyutlarından dağıtım adaleti algısının ölçümünde Moorman (1991) ve Williams, Malos, Palmer (2002), işlemsel adalet algısının ölçümünde Moorman (1991), kişiler arası ve bilgisel adalet algısının ölçümünde ise Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Örgütsel sinizm davranışı ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve toplam 13 maddeden oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Araştırmada çalışanların bu ölçeklerde yer alan ifadelere ne derecede katıldıklarını gösteren, “1: kesinlikle katılıyorum”, “5: kesinlikle katılmıyorum” tarzında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette bu ölçeklerin dışında, çalışanların demografik özellikleri kapsamında yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumlarını belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır. Ayrıca çalışanlara, ilaç sektörü ve buldukları firmadaki toplam çalışma süreleri de sorulmuştur.

4.2. Analiz ve Bulgular

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Örgütsel adaletin dört boyutu ile örgütsel sinizmin boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik anket çalışması doğrultusunda elde edilen verilerin analizinde öncelikle çalışanların demografik özellikleri sınıflandırılmış, daha sonra örgütsel adalet algısı boyutlarının kendi aralarındaki ve örgütsel sinizmin boyutları ile olan ilişkileri korelasyon analizi, bu boyutların örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisi ise regresyon analizi yapılarak incelenmiştir.

4.2.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan mümessillere ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre; anket çalışmamıza katılan tıbbi mümessillerin % 68,9’u erkek, % 31,1’i kadındır. Büyük çoğunluğu (% 78) üniversite mezunu olan çalışanların % 11,2’si yüksek lisans mezunu ve % 10,4’ü ise lise mezunudur. Yaşları büyük oranda (% 40,2) 30–34 yaş arasında değişen tıbbi mümessillerin % 61,8’i evli olup, bunların ilaç sektöründeki toplam çalışma süreleri en fazla (% 41,5) 1–5 yıl arasında değişmektedir. Bu çalışanların buldukları firmadaki toplam çalışma süreleri ise, en fazla 4-6 yıl arasında değişmektedir. % 38,6’sı yabancı sermayeli bir ilaç firmasında çalışan katılımcıların yarısından fazlası (%52,7) aylık gelirleri 1.500 ile 2.499 TL’lik dilim içerisinde yer almaktadır.

Tablo 1. Ankete Katılan İlaç Sektörü Çalışanlarına İlişkin Bilgiler

Cinsiyet Dağılımları		İlaç Sektöründe Çalışma Süreleri	
Kadın	% 31,1	1-5 yıl arası	% 41,5
Erkek	% 68,9	6-10 yıl arası	% 36,9
Yaş Dağılımları		11-15 yıl arası	% 14,5
20-24 yaş arası	% 2,9	16-20 yıl arası	% 4,1
25-29 yaş arası	% 29,5	21-25 yıl arası	% 2,5
30-34 yaş arası	% 40,2	26 yıl ve üzeri	% 0,5
35-39 yaş arası	% 18,3	Buldukları Firmadaki Çalışma Süreleri	
40-44 yaş arası	% 5,8	1 yıldan az	% 10,0
45-49 yaş arası	% 2,9	1-3 yıl arası	% 28,6
50 yaş ve üzeri	% 0,4	4-6 yıl arası	% 29,5
Medeni Durumları		7-9 yıl arası	% 17,8
Bekar	% 38,2	10 +	% 14,1
Evli	% 61,8	Aylık Gelir Düzeyleri	
Eğitim Durumları		1.000 TL'den az	% 3,3
Lise	% 10,4	1.000-1.499 TL	% 19,1
Üniversite	% 78,0	1.500-1.999 TL	% 28,2
Yüksek Lisans	% 11,2	2.000-2.499 TL	% 24,5
Doktora	% 0,4	2.500-2.999 TL	% 11,2
Kurumun Sermaye Yapısı		3.000 TL ve üzeri	% 13,7
Tamamı yabancı sermaye	% 35,7		
Yerli-yabancı ortaklı	% 25,7		

4.2.2. Tanımlayıcı İstatistik, Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha, ortalama ve standart sapma değerleri ile iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirleyen korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre; örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım adaletinde Cronbach Alfa katsayısı 0,95; işlemsel adalette 0,94; kişiler arası adalette 0,82 ve bilgisel adalette 0,92 olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm tutumunun boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları ise bilişsel boyutta 0,92; duygusal boyutta 0,96 ve davranışsal boyutta 0,91 olarak ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r = -0,474$; $p < 0,01$) ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların adaletle ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme oranları düşmektedir.

Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel sinizm tutumunun boyutları arasındaki ilişki düzeylerini gösteren korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise; örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile adaletin dağıtım ($r = -0,340$, $p < 0,01$), işlem ($r = -0,386$, $p < 0,01$) ve bilgisel adalet boyutları ($r = -0,300$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki, kişilerarası boyutu ($r = -0,245$, $p < 0,05$) ile ise yine negatif yönlü fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Duyuşsal boyutun örgütsel adaletin tüm boyutları ($r = -0,346$, $r = -0,474$, $r = -0,345$, $r = -0,419$; $p < 0,01$) ile arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilirken, davranışsal boyutun dağıtım ($r = -0,216$; $p < 0,01$) ve kişilerarası ($r = -0,259$; $p < 0,01$) boyutu ile arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki, işlem adaleti ($r = -0,314$; $p < 0,01$) ve bilgisel adalet ($r = -0,329$; $p < 0,01$) boyutları ile arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler kabul edilmiştir.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Dağıtım Adaleti	1								
2. İşlem Adaleti	,612	1							
3. Kişilerarası Adalet	,424	,463	1						
4. Bilgisel Adalet	,439	,464	,704	1					
5. Bilişsel Boyut	-,340	-,386	-,245	-,300	1				
6. Duyuşsal Boyut	-,346	-,474	-,345	-,419	,662	1			
7. Davranışsal Boyut	-,216	-,314	-,259	-,329	,560	,694	1		
8. Örgütsel Adalet	,847	,829	,742	,744	-,408	-,492	-,339	1	
9. Örgütsel Sinizm	-,348	-,450	-,323	-,399	,866	,895	,851	-,474	1
Ortalama	3,23	2,93	2,58	2,50	3,11	3,48	3,33	2,89	3,29
St. Sapma	0,99	0,91	1,02	0,83	0,97	1,05	1,03	0,72	0,88

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi sonucu örgütsel adalet algısının boyutları ile örgütsel sinizm tutumları arasında bulunan ilişkinin derecesinin ve yönünün daha detaylı incelenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmış ve çok sayıda bağımsız değişken içerisinden, bağımlı değişkeni en iyi açıklayan maksimum sayıda değişkeni seçmeye yarayan kademeli regresyon analizi uygulanmıştır. Hipotezlere ilişkin olarak oluşturulan modeller ve regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Burada beta değerleri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle olan ilişkilerinde göreceli önemlerini, R^2 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 CI (Condition Index) değerleri durum indeksini yani iki değişken arasındaki ikili veya çoklu bağımlılığı göstermektedirler.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	St.Beta	t	p	R ²	Düz. R ²	F	VIF	CI
Model 1 Bilişsel	Dağıtım Adaleti	-	-	-					
	İşlemsel Adalet	-,31	-4,704	,000					6,100
	Kişilerarası Adalet	-	-	-	,17	,16	23,972	1,274	
	Bilgisel Adalet	-,16	-2,317	,021*					8,099
Model 2 Duyuşsal	Dağıtım Adaleti	-	-	-					
	İşlemsel Adalet	-,36	-5,725	,000					6,100
	Kişilerarası Adalet	-	-	-	,28	,27	45,237	1,274	
	Bilgisel Adalet	-,25	-4,073	,000					8,099
Model 3 Davranışsal	Dağıtım Adaleti	-	-	-					
	İşlemsel Adalet	-,21	-3,040	,003					6,100
	Kişilerarası Adalet	-	-	-	,14	,13	19,638	1,274	
	Bilgisel Adalet	-,23	-3,444	,001					8,099
Model Sinizm	Dağıtım Adaleti	-	-	-					
	İşlemsel Adalet	-,34	-5,317	,000					6,100
	Kişilerarası Adalet	-	-	-	,25	,24	39,301	1,274	
	Bilgisel Adalet	-,24	-3,817	,000					8,099

Tablo 3'te görüldüğü üzere, hipotezlere ilişkin kademeli regresyon analizi sonuçlarında, örgütsel sinizmin boyutlarına ilişkin tüm modellerde işlemsel adalet ile bilgisel adalet algıları önemli değişkenler olarak içeride yer alırken; dağıtım adaleti ve kişilerarası adalet boyutları regresyon modellerin dışında kalmışlardır. Bilişsel boyuta ilişkin modelin anlamlılığını gösteren p değeri, bilgisel adalette $p < 0,05$, işlemsel adalette ise $p < 0,01$ önem derecesinde anlamlı çıkarken, bilişsel ve duyuşsal modellerin anlamlılığını gösteren p değerleri $p < 0,01$ önem derecesinde anlamlı çıkmıştır. Örgütsel adaletin dört boyutu içerisinde, örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan maksimum sayıda değişkeni belirlemek üzere yapılan kademeli regresyon analizi sonucunda ise, örgütsel sinizme ilişkin modelde işlemsel ve bilgisel adalet önemli birer değişken olarak içeride yer alırken; dağıtım ve kişilerarası adalet boyutları regresyon modelinin dışında kalmışlardır. Modelin anlamlılığını gösteren p değeri, $p < 0,01$ önem derecesinde anlamlı çıkmıştır. Modelde bu iki değişkeninin örgütsel sinizm tutumunu açıklama yüzdesini gösteren düzeltilmiş R^2 değeri, 0,24'dir. Yani bu değişkenler örgütsel sinizm tutumunu %24 oranında açıklamıştır. Bu bağlamda kademeli regresyon analizi sonuçlarına göre; bağımsız değişkenler (dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adalet) içerisinde, örgütsel sinizm bağımlı değişkenini en iyi açıklayan boyutlar, standart beta katsayısının diğerlerine göre daha yüksek olması nedeniyle işlemsel ve bilgisel adalet boyutlarıdır.

SONUÇ

Genel anlamda değerlendirildiğinde, örgütsel adalet ve adaletsizlik algısı çalışanların örgütlerine yönelik tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen

önemli değişkenlerden birisidir. Çalışanların elde ettikleri kazanımların örgüte yaptıkları katkılarla veya kendileriyle benzer işleri yapan çalışma arkadaşlarının aldıkları ödüllerle uyumsuz ve yöneticilerin karar verme usullerini tutarsız, taraflı ve yanlış olarak değerlendirmeleri adalet algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür olumsuz algıların artması da çalışanların iş performanslarının, yönetime olan güvenlerinin, iş memnuniyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azalması ile örgütsel sinizm tutumlarının ve işten ayrılma niyetlerinin artması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

Adalet algısı ve örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel adalet ile çalışanların, samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum ilaç sektöründe tıbbi mümessil olarak çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın bulguları ile de paralellik göstermektedir. Bu bağlamda, tıbbi mümessil olarak çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların örgütsel adaletle ilişkin olumlu yöndeki algıları arttıkça, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme eğilimleri azalmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel adalet boyutları (dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel) ile örgütsel sinizm tutumunun tüm boyutları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Adalet boyutlarından dağıtım ve işlemsel adaletin en fazla, çalışanların örgüte yöneltmiş küçümseme, kızgınlık duygusu, hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkilerini kapsayan duyuşsal boyut, en az ise, örgütte dürüstlük, samimiyet vb. eksikliği olduğu konusunda açık ifadeler içeren farklı tarzlarda sert eleştiriler ve alaycı esprileri kapsayan davranışsal boyut üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kişilerarası ve bilgisel adaletin ise en fazla duyuşsal boyut, en az ise, örgütsel yönlü seçimlerin kişisel çıkarlara dayandığına ve insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inancı kapsayan bilişsel boyutu etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, örgütsel adalet konusunda en düşük algı düzeyinin çalışanların elde ettiği sonuçların adilliği olarak tanımlanan dağıtım adaleti, en yüksek algı düzeyinin ise kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımlarla ilgili süreçlere ilişkin çalışanlara ne kadar bilgi verildiği ve açıklama yapıldığı ile ilgili olan bilgisel adaletle yönelik olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adaletin dört boyutu içerisinden, örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki değişkenin işlemsel ve bilgisel adalet boyutları olduğu ve bu iki değişkenin örgütsel sinizm tutumunu %24 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

İlaç sektöründe çalışan tıbbi mümessiller son dönemde sektörde yaşanan yoğun rekabet, ilaç firmalarının satış odaklı baskıcı tutumu, dönemsel ekonomik krizler ve çalışanlar arasında özellikle terfilerde objektif kriterlere dayalı bir sistem olmamasına yönelik sahip oldukları inanç nedeniyle örgüt içerisinde adalet kavramını son derece önemsemekte ve kendilerine adil davranılmadığını algıladıkları ortamda ise çalıştıkları kuruma karşı sinik tutum sergilemeleri söz konusu olmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş tatminlerinin azalması ve işten ayrılmalarının artması gibi olumsuz sonuçlara yol açan böyle bir ortamın yaratılmaması için işletme yöneticilerine, karar alma sürecinde adil ve tarafsız davranmaları, çalışanlarına saygılı ve nazik davranmaları, çalışanların karar alma sürecine katılımını sağlamaları ve alınan kararlarla ilgili çalışanları yeterli ve dürüst bir şekilde bilgilendirmeleri önerilmektedir.

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin belirlendiği bu çalışmanın yalnızca Adana bölgesindeki tıbbi mümessillerle yapılmış olması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm konusunda yapılan bu çalışma doğrultusunda daha sonra yapılacak araştırmaların farklı sektörlerde ve daha geniş örneklem kitlesi üzerinde yapılması ve bu konuda araştırma yapmak isteyenlerin örgütsel destek, örgüt politikaları ve psikolojik sözleşme ihlalleri gibi örgütsel faktörlerin sinizm tutumuyla ilişkilerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapmaları önerilmektedir.

Kaynakça

- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997), "Cynicism In The Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, 18: 449-469.
- Arabacı, I. B. (2010), "The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors", *African Journal of Business Management*, 4(13): 2802-2811.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007), "Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables", *Journal of Applied Behavioral Science*, 43: 303-326.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999), "Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes", paper presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia PA., 1-34.
- Brandes, P., Castro: L., James, M.S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A. (2008), "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14: 233-247.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., Leung, K., Bierbrauer, G., Gomez, C., Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. (2001), "Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice", *Journal of Experimental Social Psychology*, 37: 300-315
- Beugre, C. D. (2002): 'Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective', *The International Journal of Human Resource Management*, 13:7 November, 1091-1104.
- Colquitt, J.A. (2001) "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Ng, K. Y. (2001), "Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Physiology*, 86(3): 425-445.

- Fearne, A., Duffy, R. ve Hornibrook: (2003). "Measuring distributive and procedural justice in buyer/supplier relationships: An empirical study of UK supermarket supply chains, *British Food Journal*, 105(10):682-694.
- Fitzgerald, M. (2002), "Organizational Cynicism: Its Relationship Perceived Organizational Injustice Explanatory Style", A Dissertation Presented to the Division of Research and Advanced Studies of University of Cincinnati , 1-70.
- Folger, R. ve Konovsky, M.A. (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, 32 (1): 111-130.
- Francis, L. ve Barling, J. (2005), "Organizational Injustice and Psychological Strain", *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4): 250-261.
- Greenberg, J. (1987), "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", *The Academy of Management Review*, 12(1): 9-22.
- Greenberg, J. (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow", *Journal of Management*, 16 (2): 399-432.
- Greenberg, J. (1993), "The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice", Russell Cropanzano (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Hillsdale, New Jersey.79-103.
- Ho, Z. W. and Chang, K. T. (2009), "Simmelian Ties, Organizational Justice and Knowledge Sharing in Virtual Workgroups" The 17th European Conference on Information Systems (ECIS 2009) Proceedings. 152-164.
- Holtz, B. C. ve Harold, C. M. (2010), "Interpersonal Justice and Deviance: The Moderating Effects of Interpersonal Justice Values and Justice Orientation", *Journal of Management*, <http://jom.sagepub.com/>, erişim tarihi: 25.04.2011.
- İçerli, L. (2010), "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1): 67-92.
- İplik, F. N., (2009), "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25:107-118.
- James, M. S. L.,(2005), "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School

Systems”, , A Dissertation Presented to the College of Business, The Florida State University, 1-145.

Judge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004), “Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 395–404.

Kalağan, G. (2009), “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Özen Kutanis, R. ve Çetinel, E. (2009), “Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 21-23 Mayıs 2009, 693-699.

Moorman, R.H. (1991), “Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, *Journal of Applied Psychology*, 76: 845–855.

Naus, A. J. A. M. (2007), “Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organisation”, , Maastricht University,1-144.

Ngodo, O. E. (2008), “Procedural Justice and Trust: The Link in the Transformational Leadership – Organizational Outcomes Relationship”, *International Journal of Leadership Studies*, 4(1): 82-100.

Özdevecioğlu, M. (2004); “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3): 181-202.

Özer, G. ve Günlük, M. (2010), “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2):459-485

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

Özmen Ö. N. T., Arbak, Y., Süral Özer P. (2007); “Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 7(1): 17–33

Robinson, K.L. (2004). The Impact of Individual Differences on the Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational

Outcome Variables. A Dissertation Presented to the Faculty of the California School of Organizational Studies, Alliant International University, San Diego.

Ribbers, I. L. (2009). Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management. <http://www.ooa.nl/download/?noGzip=1&id=16102711>, Erişim Tarihi: 03.01.2011.

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

Tutar, H. (2007), “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 12(3): 97-120.

Williams, M.L., Malos S.B., Palmer D.K. (2002). Benefit System and Benefit Level Satisfaction: An Expanded Model of Antecedents and Consequences, Journal of Management, 28 (2), 195–215.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin Z. (2009) “Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, KMU İİBF Dergisi, 11 (16): 83-99.

Yürür: (2008), “Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2):295-312.

Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A. ve Livingston B. (2009), “Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108: 93–105.