



ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ

İlhami YÜCEL¹, Fikret BAYAT²

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, örgüt içinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bu ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü anlamaktır. Çalışma, bir kamu kurumundaki 415 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen anketler aracılığıyla elde edilen verilere dayanmaktadır. Elde edilen veriler, SPSS ve AMOS programlarıyla kapsamlı bir analize tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki tespit edilirken, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir. Özellikle, örgütsel adalet algısının algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü oynadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmanın teorik ve pratik çıkarımları tartışılmış ve gelecekteki araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Adalet Algısı.

JEL Sınıflandırması: M00, M10, M19

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Abstract

The primary objective of this research is to examine the relationship between perceived organizational support and organizational cynicism within the organization, aiming to understand the mediating role of perceived organizational justice in this relationship. The study is based on data obtained through surveys involving 415 employees in a public institution. The acquired data underwent a comprehensive analysis using the SPSS and AMOS programs. The findings reveal a negative relationship between perceived organizational support and organizational cynicism, while a positive relationship is identified between perceived organizational support and perceived organizational justice. Furthermore, a negative relationship is observed between perceived organizational justice and organizational cynicism. Specifically, it is concluded that the perceived organizational justice play a partial mediating role in the relationship between perceived organizational support and organizational cynicism. The theoretical and practical implications of the study are discussed, and recommendations for future research are provided.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Cynicism, Perception of Organizational Justice.

JEL Classification: M00, M10, M19

¹ Prof.Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, iyucel@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3861-6690

² Doktora Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, fikretbayat@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1315-0118

1. Giriş

Günümüz iş dünyasında, işletmelerin faaliyetlerini sürdürme ve rekabet avantajı elde etme konusunda çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Küresel ölçekte faaliyet gösteren şirketler arasında teknoloji, makine, tesis ve ürünlerde ortaya çıkan benzerlikler, işletmelerin farklılaşma ihtiyacını doğurmakta ve bu da duygusal zekâ ve eleştirel düşünme becerilerine sahip bireylerin önemini artırmaktadır. İlk zamanlar sadece maliyet olarak değerlendirilen çalışanlar, günümüzde işletmelerin rekabetçilik, yenilikçilik ve stratejik vizyon oluşturma yeteneklerini belirleyen kritik bir sermaye haline gelmiştir. İşletmeler, verimliliği artırmak ve çalışanların örgüte bağlılığını yükseltmek amacıyla çeşitli motivasyon yöntemleri kullanmaktadır. Çalışan memnuniyetine önem veren organizasyonlar, bu sayede üretkenliklerini ve etkinliklerini artırarak sektörde rekabet avantajı elde etmektedirler. Çalışanlarına değer veren organizasyonlar, işgücünün performansını önemli ölçüde artırabilirler. Algılanan örgütsel destek, bir organizasyonun çalışanlarına ne kadar değer verdiğini gösteren kritik bir kavramdır ve etkili görev performanslarını kolaylaştırır. Örgütler tarafından sağlanan destek hissi, çalışanları ortak çıkarlara uyum sağlamaya ve bireysel çıkarlardan vazgeçmeye yönlendirir. Bu sayede, çalışanlar organizasyonun çıkarlarını olumsuz etkileyebilecek davranışlara, tutumlara veya ifadelere daha az eğilim gösterirler. Algılanan örgütsel destek, organizasyonların çalışanlarına değer verdiklerini ifade etmek ve iş birliğini teşvik etmek için önemli bir araçtır. Ancak, günümüzde örgütsel sinizm adı verilen olumsuz bir tutumun ortaya çıktığı gözlenmektedir. Çalışanların iş ortamındaki deneyimleri ve etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan bu tutum, özellikle adaletsizlik ve eşitsizlik gibi olumsuz durumlara karşılaşılan çalışanlarda yaygın olarak görülmektedir. Ulaşım sektöründe, örgütsel sinizme odaklanmak, bireyleri etkili bir şekilde analiz etmek ve yönetmek isteyen organizasyonlar için hizmet kalitesini artırmak, hata oranlarını düşürmek ve müşteri memnuniyetini artırmak açısından önemli bir strateji olabilir. Bu noktada, örgütsel adalet kavramı devreye girmektedir. Örgütsel adalet, organizasyon içinde ve dışında gerçekleşen uygulamalarda adaleti sorgulama ve algılama sürecini ifade eder. Küresel rekabet ortamında yüksek performans elde etmek için adil çalışma ortamları oluşturulması gereklidir. Organizasyonel adalet, sadece ekonomik adaleti değil, aynı zamanda organizasyonun hedefleri ve politikalarında çalışanların kültürel değerlerine saygı göstermeyi içermektedir. Yönetim alanında, örgütsel adalet, çalışanların sadakatini ve iş memnuniyetini sağlamak için temel bir gereksinim olarak önemli bir kavramdır.

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide algılanan örgütsel adaletin aracılık rolüne odaklanmaktadır. Yapılan literatür taraması, bu üç kavramı aynı anda ele alan sınırlı sayıda ulusal çalışma bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın, bu alanla ilgili daha fazla araştırmaya ışık tutabileceği düşünülmektedir.

2. Literatür Özeti

Bu bölümde, algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algısı konularında mevcut literatürde sunulan tanımlar ve bu alanlarda gerçekleştirilen çalışmalar ele alınacaktır.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

İş hayatındaki bireyler arasında, meslektaşları, örgüt paydaşları ve müşterilere yönelik farklı düşünce ve tutumlar gözlemlenmektedir. Bu çeşitliliğin oluşmasında, bireylerin algıları önemli bir rol oynamaktadır (Özdevecioğlu, 2004, s. 101). Algılanan örgütsel destek, Blau'nun (1964) "Sosyal Değişim Teorisi" temelinde kavramsallaştırılmıştır ve bu teori, örgütler ve çalışanlar arasındaki karşılıklı bağımlılıkları vurgular (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Armeli vd., 1998). Blau'ya (1964) göre, sosyal değişim teorisi, kurumlar ve çalışanlar arasındaki tam anlamıyla anlaşılmadığı veya uygulanmadığı durumlarda olumsuz sonuçlara yol açabileceğini belirtir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 777). Sosyal değişim teorisi, çalışanların örgütlerine katkıda bulunacak faaliyetleri başarılı bir şekilde algıladıklarında, bu faaliyetlerin mutluluklarını artırabileceğini ileri sürer (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Çalışanlar, sosyal değişim teorisine göre, harcadıkları emek, çaba ve zamanın getirdiği ödülleri ile olası cezaları karşılaştırarak, alınan hizmetin ödülleri

karşılıklı etkileşim ve iletişimin sektöre uğrayabileceği bir dinamik içinde bulunmaktadır.

Eisenberger'in (1986) perspektifine göre, algılanan örgütsel destek, bir örgütün çalışanlarından beklediği görevleri yerine getirirken, çalışanlara geniş bir imkân yelpazesi sunarak ve bu görevleri yerine getirirken bireylerin kişisel beklentilerini dikkate alarak uygulamalar gerçekleştirmesini içerir (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Bu algılanan örgütsel destek, aktif iş davranışlarının gelişimine zemin hazırlamaktadır. Bireyler, kurumları tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde, güven duygusu ortaya çıkar ve bu da görevlere karşı duyulan sorumluluk hissini artırır; aynı zamanda iş yerine bağlılık göstermelerine ve işten ayrılma niyetlerinde azalmaya neden olur (Eisenberger vd., 1990, s. 53). Bu bağlamda, algılanan örgütsel destek, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak, organizasyon içinde olumlu iş davranışlarının teşvik edilmesine katkı sağlamaktadır. Algılanan örgütsel destek alanında gerçekleştirilen önceki araştırmalar, bu konunun bir dizi örgütsel ve bireysel çıktı üzerinde etkili olduğunu açıkça ortaya koymuştur.

Literatürdeki çeşitli çalışmalar incelendiğinde, çeşitli boyutlarda algılanan örgütsel destek ile iş stresi, işten ayrılma niyeti, sorunları giderme becerileri, liderlik tarzı, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven gibi önemli değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Aslan ve İnce (2019, s. 479) tarafından yürütülen bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş stresi ile işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Koç ve Altuntaş'ın (2018, s. 100) çalışması, hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin sorunları giderme becerileri ve liderlik tarzı üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Kerse ve Karabey (2017, s. 375) ise yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin sinizmi negatif yönde, özdeşleşmeyi ise pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Aksoy ve Sökmen'in (2018, s. 200) araştırması, iş tatmini, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven arasındaki anlamlı etkileşimlere işaret etmiştir. Karaaliolu'nun (2019, s. 6) çalışması, algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkide tam aracı değişken olduğunu ortaya koymuştur. Turunç ve Çelik'in (2010, s. 183) araştırması, iş stresi ile algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu çalışma, örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ve çalışma performansı arasında tam aracı rolünü üstlendiğine dikkat çekmiştir. Bu bulgular, algılanan örgütsel destek ile çeşitli örgütsel davranışlar ve bireysel sonuçlar arasındaki karmaşık ilişkilerin anlaşılmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Bu araştırma, özellikle iş stresi altındaki çalışanların, algıladıkları örgütsel desteğin etkisiyle örgütsel özdeşleşme geliştirdiğini ve bu özdeşleşmenin de çalışma performansı üzerindeki etkilerini belirginleştirdiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütleriyle güçlü bir bağ kurmalarını sağlayarak, örgütsel destek ve çalışma performansı arasındaki ilişkiyi anlamak için önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, iş dünyasındaki yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine, çalışanların iş stresi ile başa çıkarken algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme üzerinden çalışma performansına olan etkilerini göz önünde bulundurmaları için önemli bir perspektif sunmaktadır.

2.2. Örgütsel Sinizm

Sinizm, kökeni Antik Yunan'a, özellikle de Sinoplu Diyojen'e dayanan bir kavramdır. Diyojen'in gündüzleri elinde fenerle dolaşmasına yöneltilen sorulara verdiği "dürüst bir insan arıyorum" cevabı, bireylerin gerçek anlamda dürüst ve adaletli davranmadıkları çıkarımını içermekte, sinizm kavramını farklı bir perspektifle ortaya koymaktadır (Kanbur ve Kanbur, 2015, s. 196; Erdost vd., 2007, s. 514). Sinizm, bireylerin kendi çıkarılarını tüm değerlerin üzerine koyduğu, davranışlarını bu çıkarılar doğrultusunda şekillendirdiği ve bu nedenle çevrelerindeki diğer kişileri menfaatçi olarak nitelendikleri bir tutumu ifade eder. "Sinik" olarak adlandırılan bu kişilere ve bu tutuma da "sinizm (cynicism)" denir (Çöp, Altınöz ve Sığındı, 2011, s. 289). Sinizme dayalı bu olumsuz tutum, bireylerin gruplara, diğer bireylere, sosyal düzene veya ideolojilere karşı olabileceği gibi örgütlere veya kurumlara karşı da sergilenebilir (Andersson, 1996, s. 1395). Örgütsel sinizm, özellikle çalışanların örgütün samimiyetsiz, dürüst olmayan bir yapıya sahip olduğunu düşündükleri durumlarda ortaya

çıkarak (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 78). Aynı zamanda, çalışanların görev yaptıkları örgütü küçümsemeleri, güvenmemeleri ve örgüte karşı umutsuzluk yaşamaları olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996, s. 1395). Bu bağlamda, sinizm ve örgütsel sinizm kavramları, bireylerin ve örgütlerin arasındaki güven ilişkileri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Örgütsel sinizm, iş görenlerin, işverenlerinin dürüst olmadığına inandıkları durumlarda ortaya çıkan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgu, çalışanların adalet, dürüstlük ve ahlak açısından temel beklentilerin göz ardı edildiği algısından kaynaklanmaktadır. Öğrenilmiş düşüncelerle şekillenen tecrübelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı negatif bir tutum geliştirmelerine neden olmaktadır (Johnson vd., 2003, s. 630).

Örgütsel sinizm, genellikle duyuşsal, davranışsal ve bilişsel boyutlarda ifade edilen üç ana boyuttan oluşur. Duyuşsal boyutta, çalışanlar örgüte karşı duydukları nefret, kızgınlık, endişe ve utanç gibi duyguları beslerler. Davranışsal boyutta ise, çalışanlar örgüte karşı küçümseyici, kötümser ve sert eleştirilerde bulunma eğilimindedirler. Bilişsel boyutta ise, çalışanlar örgüt içinde dürüstlük, samimiyet ve adaletin eksik olduğuna ve örgüt içinde alınan kararlarda kişisel menfaatlerin öne çıktığına inanırlar (Dean vd., 1998, s. 342). Bu bağlamda, örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütleriyle ilgili olumsuz algıları ve tutumlarıyla öne çıkan bir fenomen olarak değerlendirilmektedir. Bu tutumlar, örgüt içindeki güven ortamını sarsabilir ve çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, örgütlerin örgütsel sinizmi anlamaları ve bu olguya etkili bir şekilde müdahale etmeleri önemli bir yönetim sorumluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Önceki araştırmalar, örgütsel sinizm kavramının çeşitli örgütsel ve bireysel çıktılara olan etkilerini açığa çıkarmıştır. Kâhya'nın (2013, s. 34) yaptığı araştırma, örgütsel sinizmin iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumsuz yönde kısmi bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, iş tatmininin çalışma performansını olumlu bir şekilde etkilediğini ve aynı zamanda iş tatmininin, iş performansı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel sinizmin çalışanların iş performansı ve tatmini üzerindeki potansiyel zararlı etkilerine dair önemli bir anlayış sağlamaktadır. Özellikle, iş tatmininin iş performansı ile örgütsel sinizm arasında aracılık rolü oynaması, çalışanların duyuşsal durumlarının ve memnuniyet seviyelerinin, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini hafifletmeye nasıl katkı sağladığını vurgulamaktadır. Helvacı ve Çetin'in (2012, s. 1475) yaptığı çalışmada ise ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizm davranışının genel olarak düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin sinizme yönelik bakış açıları, öğrenim durumu, cinsiyet, branş ve kıdem faktörleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, hizmet yılı değişkeni incelendiğinde, 6-10 yıl vazife süresi bulunan öğretim elemanlarının, 1-5 yıl arası vazife süresine sahip olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde sinizm algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bulgular, örgütsel sinizmin iş performansı, iş tatmini ve öğretmenlik gibi öğrenim ortamlarındaki çeşitli etkileşimleri nasıl etkileyebileceği konusunda önemli perspektifler sunmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin ve eğitim kurumlarının örgütsel sinizmi anlamaları ve bu olguya karşı etkili stratejiler geliştirmeleri, çalışanların ve öğretmenlerin iş memnuniyetini artırmak ve olumlu iş performansını desteklemek adına önemlidir.

2.3. Örgütsel Adalet Algısı

Adalet, kökenini Arapça "adl" sözcüğünden alan ve hak, hukuk temelinde şekillenen bir terimdir. Bu terim, hakkın ve hukukun gerçekleştirilmesini ifade ederek, toplumdaki düzeni koruyan, bireylerin haklarını savunup hukuki kurullarla temellendirilen önemli bir kavramdır (Çeçen, 1975, s. 106). Türk Dil Kurumu'na göre adalet, "yasalarla belirlenen hakların herkesçe kullanılabilmesini sağlaması, bireylere hakkı olanı kendilerince uygun düşeni verme" anlamına gelir (TDK, 2020). Gündelik yaşamda adalet kavramı, eylemlerin kurallara uygunluğu ve doğruluğuyla birlikte bireylerin dürüstlük düzeylerini anlatmak için kullanılır. Örgütsel bağlamda ele alındığında, örgütsel adalet, örgüt içindeki yöneticilerin adil davranışlarını ifade eder (Pillai vd., 1999, s. 900). Adalet kavramı, örgüt faaliyetlerinden doğan fayda ve maliyetlerin, çalışan grupları ile bireyler arasında ne kadar adil bir şekilde dağıtıldığını değerlendirir ve bu sayede davranışların ahlaki olup olmadığını ortaya koyar. Ayrımcılığa maruz kalan bireylerin durumlarının giderildiği, kuralların

evrensel olarak uygulandığı ve gelirlerin adil bir şekilde dağıtıldığı bir örgütte çalışanların adalet algısı yüksek olabilir (Black & Porter, 2000, s. 122). Örgütsel adalet, etkileşimsel, işlemsel/prosedürel ve dağıtımsal boyutlarıyla incelenir (Cohen-Charash vd., 2001, s. 281). Bu boyutlar, örgüt içindeki ilişkilerin niteliği, prosedürlerin adil olup olmaması ve kaynakların eşit bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına odaklanarak, örgütsel adaletin çok yönlü bir yapıya sahip olduğunu vurgular. Etkileşimsel adalet, örgütsel bağlamda insan durumuyla ilgilenir ve işverenlerin adaletli yönetim sağlamak amacıyla iş görenlerle iletişimde dürüstlük, saygı ve nezaket tarzlarını temel alır (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s. 282). Bies ve Moag'ın (1986) çalışmaları, bireyler arasındaki genel davranışların, birbirlerine karşı olan durumları ortaya çıkardığını göstermiştir (Akt. Şahin, 2007, s. 184). Dağıtımsal adalet ise çalışanların hak ettikleri ücret miktarı, alınan ödüller ve bunların dağıtım biçimleriyle ilgili algılarını yansıtmaktadır (Çakarve Yıldız, 2009, s. 69). Adams'ın eşitlik kuramına dayanan dağıtımsal adalet kavramı, ödüllerin ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasını ifade eder (Colquitt, 2001, s. 388). İşlemsel adalet, örgütsel kararların alınması sırasında bireylerin, kullanılan yöntem ve işlemlerin doğruluğu hakkındaki görüşlerini yansıtmaktadır (Özer & Günlük, 2010, s. 462). Çalışanların gelirlerinin adil bir şekilde dağıtılmasına dağıtım adaleti, gelirlerin dağıtım kararları alınırken izlenen metot ve yollara işlemsel adalet, çalışanlar ile karar alıcılar ve diğerleri arasındaki iletişim kanallarına ise etkileşimsel adalet olarak ifade edilebilir (Bayat ve Gümüş, 2020, s. 54). Bu adalet boyutları, örgüt içindeki ilişkilerin niteliği, kaynakların dağıtımı ve karar alma süreçlerinin adilliği açısından önemli bir çerçeve sunar.

Önceki araştırmalar, örgütsel adalet algısının birçok örgütsel ve bireysel çıktıya etkiye bulunduğunu göstermiştir. Bu kapsamda yapılan çeşitli çalışmalara bakıldığında, Bağcı'nın (2013, s. 163) yürüttüğü çalışma, örgütsel adaletin işlemsel adalet, dağıtım adaleti, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu ortaya koymaktadır. Bu boyutlar arasındaki adalet unsurlarının, bağlılık boyutlarına (eşitlik, ücret dağıtımı, liyakat vb.) etkili olduğunu gösteren analiz sonuçları elde edilmiştir. Işık ve diğerleri (2012, s. 254) tarafından yürütülen çalışma, algılanan örgütsel adaletin alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın normatif ve duygusal boyutlarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Yapılan analiz sonuçları, algılanan örgütsel adaletin alt boyutlarının normatif bağlılığın %11'ini, duygusal bağlılığın ise %12'sini açıkladığını göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel adaletin, çalışanların bağlılık düzeylerini belirlemede önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Özellikle, algılanan örgütsel adaletin farklı boyutlarının normatif ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri, organizasyon içinde olumlu bir iş atmosferi oluşturmak ve çalışanların örgütleriyle güçlü bir bağ kurmalarını teşvik etmek açısından anlamlıdır. Yelboğa'nın (2012, s. 171) çalışması, örgütsel adalet algısının iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu vurgulamaktadır. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, dağıtım adalet algısının çalışanlarda iş doyumunu üzerinde etkili olduğu, ancak işlemsel adalet ve bilgisel adalet algılarının bu faktör üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar, örgütsel adalet algısının farklı boyutlarının çeşitli örgütsel ve bireysel sonuçları şekillendirebileceğini göstermektedir.

2.4. Hipotez Geliştirme

Çalışanlardan yüksek verim elde etmek isteyen işletmeler, belirli faktörlere odaklanarak gelişmelerini sağlamak durumundadır. Bu bağlamda, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet algısı önemli bir rol oynamaktadır. Randall ve ekibinin (1999) tanımına göre, algılanan örgütsel destek, işverenlerin iş görenlerin refahını düşünme düzeyini iş görenlerin algıladığı seviyeyi ifade eder. Çalışanlar, örgütleri tarafından destek gördüklerinde aidiyet duygularını geliştirirler ve görevlerini benimserler. İş görenlerin hizmet ettiği kurumlarda temel faktörlerden biri de adalet olup, Folger ve Konovsky'nin (1989, s. 115) ifadesine göre, çalışanlar, adaleti göz önünde bulundurarak örgütlerinde görev yaparlar. Önceki literatürdeki çalışmalara göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı genellikle birbirlerini pozitif yönde etkilemektedir. Kenek ve arkadaşlarının (2017, s. 53) gerçekleştirdiği araştırmada, kamu sektöründe çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde örgütsel adalet algısının etkisini analiz etmişlerdir. Araştırmanın verileri, belirlenen bir kamu kurumundaki 110 çalışandan elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, örgütsel adalet algısı ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü bir ilişki

bulunmuştur. Naumann ve arkadaşları (1998, s. 356) ise yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel destek ile etkileşimsel adalet algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşmışlardır. Analizler aynı zamanda algılanan örgütsel destek faktörünün, örgütsel bağlılık algıları ve etkileşimsel adalet düzeyleri arasında düzenleyici bir rol oynadığını göstermiştir. Ambrose ve Schminke (2003, s. 295) ise yaptıkları çalışmada, işlemsel adalet algısı ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Moorman ve arkadaşları (1998, s. 351) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise işlemsel adalet faktörünün algılanan örgütsel desteği etkilediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bireylerin kişilik özelliklerine, fikirlerine, inanç ve değerlerine saygı gösterilen çalışma ortamları, genellikle daha mutlu ve tatmin olmuş çalışanlara sahip olma eğilimindedir. Bu olumlu atmosfer, çalışanların performansını artırabilir ve örgüte duydukları bağlılığı güçlendirebilir (Samat, 2020, s. 93). Tam tersi durumda, yetersiz destek ve saygı, mutsuzluk, düşük performans ve çalışanların örgütten uzaklaşmasına yol açabilir. Bu bağlamda, örgütlerde algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilemesi beklenir. Ayrıca, örgütlerin çalışanlarına adil muamelede bulunduğu durumlarda, eşitlik prensiplerine uyduğu ve hak-hukuk gözettiği zaman, çalışanların örgüte duydukları güvenin artması muhtemeldir. Güven duygusu, örgütün sürekliliğini sağlamak için kritik bir faktördür. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması, aynı zamanda çalışanlarda örgütsel adalet algısının güçlenmesine katkı sağlayabilir. Bu konuyla ilgili yapılan alan araştırmaları, bu düşüncüyü destekleyecek nitelikte bulgular sunmaktadır. Önceki araştırmalarda, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında genellikle negatif bir ilişki olduğu ve bu iki faktörün birbirini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Samat'ın (2020, s. 4) çalışmasından elde edilen bulgular, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizme olan etkisinin negatif yönde olduğunu göstermektedir. Yani, çalışanların hizmet ettikleri kurum tarafından desteklendiklerini algılamaları, sinik davranışlarını önemli ölçüde azaltmaktadır. Güner'in (2020, s. 361) emniyet hizmetleri sınıfındaki çalışanlar üzerinde yaptığı bir başka çalışma da benzer bir sonuca işaret etmektedir. Araştırma, çalışanların örgütsel destek algılarının artmasıyla birlikte örgütsel sinizm algısının azaldığını göstermektedir. Güner (2020, s. 361) ayrıca örgütsel sinizme dair betimleyici istatistiklerde, kullanılan ölçek ortalamasının genel ortalama düzeyinden daha düşük seviyede kaldığına dikkat çekmiştir. Bu durum, çalışanların genel olarak sinik bir tutum sergilemedikleri, aksine örgütsel destekle birlikte sinik davranışlarının azaldığı anlamına gelmektedir. James'in (2005, s. 1) çalışması, işverenlerin iş görenlere iyi davrandıkları durumda, örgütsel destek algısının artmasıyla birlikte çalışanların örgüte yönelik pozitif tutum ve davranışlar geliştirebileceğini öne sürmektedir. Ancak, işverenlerin iş görenleri göz ardı etmeleri durumunda, çalışanların negatif tutum ve davranışlar sergileme olasılığının yükseldiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, literatürdeki bu çeşitli çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

Bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları, çalıştıkları örgütlere duydukları bağlılıkları çeşitlendirebilmektedir. Fitzgerald'a (2002, s. 3) göre, örgüt içi uygulamalarda adaletsizlik hissi, çalışanların örgüte yönelik tutumlarının negatif yönde artmasına ve örgütsel sinizm seviyelerinde bir artışa neden olabilir. Özellikle, örgütün çalışanların duygu ve düşüncelerini önemsememesi, baskı altında hissetmelerine ve dolayısıyla örgütsel sinizm davranışlarının ortaya çıkmasına etki edebilir. Köybaşı, Öncel ve Uğurlu'nun (2017, s. 1) yaptığı bir çalışma, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada, örgütsel adalet algısının işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutlarının örgütsel sinizmi öngördüğü görülmüştür. İplik ve Efeoğlu'nun (2011, s. 343) çalışmasında ise örgütsel adaletin etkileşimsel, dağıtımsal, bilgisel ve işlemsel adalet alt boyutlarıyla değerlendirildiği, örgütsel sinizmin ise duyuşsal, davranışsal ve bilişsel yönelimlerden oluşan bir tutum olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada, tıbbi mümessil pozisyonundaki çalışanlar arasında örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm davranışları arasında

negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Mavibaş ve Belli'nin (2018, s. 121) yaptığı çalışma, örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm yaklaşımları arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir. Bu bulgular, çalışanların örgütsel adalet algılarındaki düşüşün, örgütsel sinizm davranışlarının artmasına neden olabileceğini göstermektedir. Bu durum, örgüt içinde algılanan adaletsizlik durumlarının, çalışanların olumsuz davranışsal tepkilerine yol açabileceğini ve örgütsel sinizmin bu tepkilerden biri olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, örgütlerin adalet algısını güçlendirmeye odaklanmaları, çalışanların örgütsel bağlılık ve olumlu davranışlarını teşvik etmek adına önemli bir strateji olabilir. Bu bağlamda, yapılan analizler ve literatür araştırmalarına dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan literatür taraması, ele alınan kavramlarla ilgili ulusal düzeyde sınırlı sayıda çalışma bulunduğunu göstermektedir. Ancak, mevcut çalışmalardan elde edilen bulgular önemli perspektifler sunmaktadır. Kanbur ve Canbek'in (2018, s. 36) gerçekleştirdiği bir çalışma, çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel sinizme etkisi ve bu etkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmen aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Özellikle dağıtımsal adalet ile etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinde algılanan örgütsel desteğin kısmen aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Ancak, işlemsel adalet boyutunda bu etki gözlemlenmemiştir. Bu bulgular, örgütsel adaletin çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarının bu etkilerinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün anlaşılması, organizasyonların bu konularda daha etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir. Tokgöz (2011, s. 365) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışma ise, örgütsel adalet algısı ile algılanan örgütsel destek kavramlarının, sinizm duygusunu şekillendiren önemli faktörler olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışma, özellikle çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel destek algılarının, sinizm davranışlarını etkileyen belirleyici unsurlar olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle, ele alınan kavramlar arasındaki ilişkinin karmaşıklığını vurgulayarak, ulusal düzeyde daha fazla araştırmanın bu konuda önemli katkılar sağlayabileceği anlaşılmaktadır. İncelenen çalışmalar sonucunda örgütsel sinizmi tanımlamak amacıyla algılanan örgütsel destek ile algılanan örgütsel adaletin güçlü etkenler oldukları ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H4: Örgütsel adalet algısının, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Araştırma, "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü" başlığı altında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın odak noktasını algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm oluşturmaktadır. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet algısı, bağımsız değişkenler olarak seçilmiş, bu faktörlerin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu bağlamda hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezlerin test edilmesi amacıyla AMOS programı kullanılmıştır.

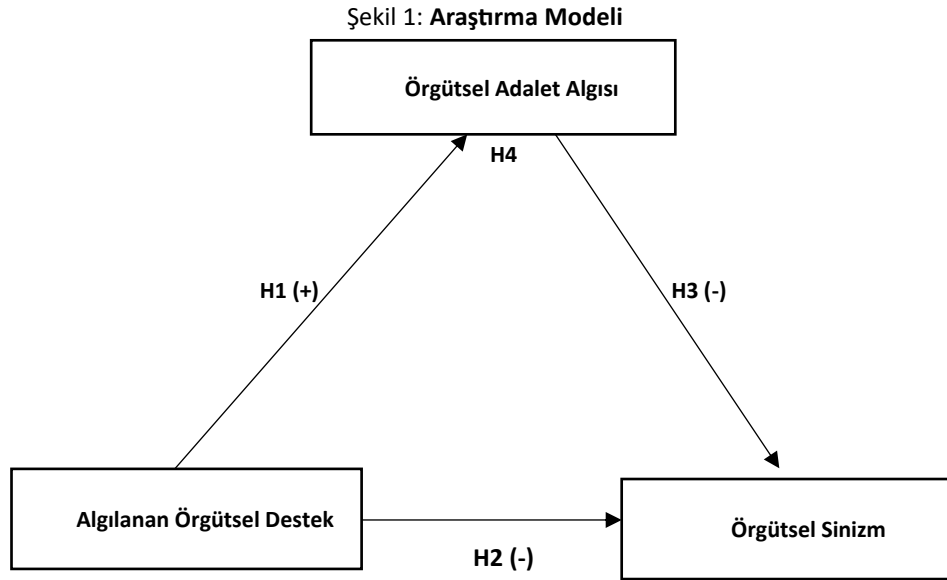
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel noktası, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının nasıl bir rol oynadığını anlamaktır. Küresel rekabetin hüküm sürdüğü bu dönemde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışanlarına değer verme, adil bir çalışma ortamı oluşturma ve örgütün geleceğine yaratıcı katkılarda bulunan bağlı çalışanlar edinme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Algılanan örgütsel destek yüksek olduğunda, çalışanlar genellikle örgüte karşı yoğun bir bağlılık hisseder ve bu, yüksek performans sergileme ihtiyacını beraberinde getirir. Örgütler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarının önemsendiği, adil bir yönetim anlayışıyla desteklenen bir çalışma ortamı oluşturduklarında, negatif tutumlarla mücadele edebilir ve

çalışanları daha etkili hale getirebilirler. Bu bağlamda, örgütsel sinizmin önüne geçmek için, çalışanların örgütsel adalet algılarını geliştirmek ve bu algıları destekleyici bir liderlik anlayışıyla güçlendirmek önemlidir. Araştırmamız, katılımcıların farklı ulusal havalimanlarında görev yapmalarının yanı sıra, literatüre bu konuda sağlayacağı özgün katkılar açısından da önemlidir. Bu çalışma, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki dinamikleri anlamak için bir çerçeve sunarak, örgütlerin bu alanlarda etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

3.2. Araştırma Modeli

Bu araştırma modelinde, öne çıkan değişkenler bağımlı değişken olarak belirlenen örgütsel sinizm, bağımsız değişken olarak seçilen algılanan örgütsel destek ve aracı değişken olarak ele alınan örgütsel adalet algısıdır. Araştırma modeli, katılımcıların örgütsel adalet algıları ile Örgütsel Sinizm ve Algılanan Örgütsel Destek arasındaki ilişkileri ve örgütsel adalet algılarının aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.



3.3. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırma, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren ulusal bir havalimanında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yürütülmesi için gerekli olan izinler alınarak, havalimanında görev yapan çalışanlardan elde edilecek verilerle ulaştırma sektöründeki bu özel ortamın detaylı bir analizini amaçlamaktadır. Veri toplama süreci, dört aylık bir zaman dilimini kapsayan anket yöntemiyle titizlikle yürütülmüştür. Bu süreçte, havalimanı çalışanlarının görüşlerini ve algılarını derinlemesine anlamak için çeşitli sorular içeren anket formu kullanılmıştır. Bu süreçte elde edilen veriler, bilimsel bir doğrulukla toplanmıştır. Toplamda 415 çalışan, araştırmanın odak noktasını oluşturan anketlere katılım sağlamıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu, öncelikle Eisenberger ve ekibinin (1997) geliştirdiği "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ile başlamakta, bu ölçek 8 sorudan oluşmaktadır. Daha sonra, Moorman ve Niehoff'un (1993) örgütsel adalet algısı üzerine geliştirdiği ölçek kullanılmış, bu ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Son olarak, Dean ve ekibinin (1998) örgütsel sinizm üzerine geliştirdiği ölçek kullanılmış ve bu ölçek 13 sorudan meydana gelmektedir. Her üç ölçek de anket formunda 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmıştır. Katılımcılar, cevaplarını "1 - Kesinlikle Katılmıyorum" ile başlayıp "5 - Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde belirlemişlerdir. Bu anket formu, çalışanların algılarına ve deneyimlerine dair kapsamlı bir görünüm sunarak, ulaştırma sektöründeki bu özel havalimanı ortamında örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm dinamiklerini değerlendirmeye yönelik bir temel oluşturmuştur.

4. Ampirik Bulgular

Araştırma kapsamında ilk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine yönelik testler gerçekleştirilmiştir. Bu testler, katılımcı grubunun çeşitli demografik değişkenler açısından homojen mi yoksa heterojen mi olduğunu belirleme amacını taşımıştır. Daha sonra, kullanılan ölçeklerin analizi için çeşitli istatistiksel tekniklere başvurulmuştur. AMOS programından faydalanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği değerlendirilmiş ve iç tutarlık ölçütleri kullanılarak ölçeklerin güvenilirliği belirlenmiştir. Korelasyon analizleri, araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkileri anlamak adına kullanılmış ve değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü incelenmiştir. Son olarak, regresyon analizleri, örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamak ve bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, araştırmanın temel hipotezlerini test etmek ve değişkenler arasındaki etkileşimleri belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik ve Sosyolojik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	267	64,3
	Kadın	148	35,7
Medeni Durumu	Evli	235	56,6
	Bekâr	180	43,4
Öğrenim Durumu	Lise	75	18,1
	Ön lisans	147	35,4
	Lisans	175	42,2
	Lisansüstü	18	4,3
Yaş	18-25	38	9,2
	26-30	151	36,4
	31-35	130	31,3
Görev Yılı	36-40+	96	23,1
	1-5	140	33,7
	6-10	120	28,9
Kurumdaki Göreviniz	11-15	83	20,0
	16-20+	72	17,3
	Müdür-Müdür Yrd.	4	1,0
	Memur-ARFF Memuru	134	32,3
Göreviniz	Kule Operatörü-Aim Memuru	57	13,7
	Güvenlik görevlisi-Şoför	144	34,7
	Mühendis-Teknik Personel	76	18,3

Tablo 1'de yer alan sosyolojik ve demografik özellikler, araştırmaya katılan bireylerin profiline dair önemli bilgiler sunmaktadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %64,3'ünün erkek olduğu görülmektedir. Evlilik durumu açısından bakıldığında %56,6'sının evli olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyine odaklandığımızda, katılımcıların %42,2'sinin lisans mezunu olduğu ortaya çıkmaktadır, ki bu durum kurum açısından olumlu bir durumu yansıtabilir. Yaş dağılımına göre, katılımcıların %36,4'ünün 26-30 yaş arasında, %33,7'sinin ise 1-5 yıl arası çalışanlardan oluştuğu belirlenmiştir. Bu durum, genç istihdamın hâkim olduğunu göstermektedir. Katılımcıların görevlendirildikleri alanlara bakıldığında, %34,7'sinin güvenlik görevlisi-şoför kadrosunda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan faktör analizi, incelenen kavramlar arasındaki ilişkileri anlamada kullanılan etkili bir yöntemdir. Rennie'nin (1997) açıklamasına göre, bu analiz, temel faktörlerin belirlenmesi ve toplam varyansın açıklanması amacıyla kullanılmaktadır. İncelenen kavramlar açısından gerçekleştirilen faktör analizlerinin sonuçları, ayrıntılı bir şekilde aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Bu analizler, araştırmanın odak noktalarına daha fazla ışık tutarak katılımcıların algıları ve ilişkileri hakkında daha derinlemesine bir anlayış sağlamıştır. Bu şekilde, faktör analizleri, araştırmanın temel konularına odaklanarak elde edilen verilerin daha anlamlı bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini ve Kaiser-Meyer-Olkin değerleri Tablo 2'de incelenmektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirliği (Cronbach Alpha) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değerleri

	Cronbach Alpha	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
Örgütsel Destek	,939	,950
Örgütsel Adalet	,974	,979
Örgütsel Sinizm	,952	,971

Tablo 2'de, araştırmanın temel kriterleri olan ölçeklerin güvenilirliği ve uygunluğu değerlendirilmiştir. İş stresi, çalışan performansı ve iş arkadaşı desteği altında ölçülen her değişken için Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, tüm değişkenlerin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ve dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ek olarak, verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kriteri kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuçlar, KMO kriterinin tüm değişkenler için kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, ölçümlerin güvenilir olduğunu ve analiz için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Değişkenlerin Normal Dağılım Değerleri

Değişkenler	Min.	Max.	Average	Skewness	Kurtosis
Algılanan Örgütsel Destek	1,00	5,00	-1,439	-,167	-1,430
Örgütsel Adalet Algısı	1,00	5,00	4,695	,668	-1,377
Örgütsel Sinizm	1,00	5,00	4,205	-,505	-1,321

Tablo 3 veri analizi sonuçlarına göre, örgütsel destek, adalet ve sinizm değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Örgütsel destek ve sinizm değişkenlerinin çarpıklık ve kurtosis değerleri, normal dağılıma yakın olup, dağılımlarının homojen olduğunu göstermektedir. Adalet değişkeninin çarpıklık değeri pozitif bir eğilim göstermektedir, bu da dağılımının sağa doğru çarpık olduğunu göstermektedir. Ancak, kurtosis değeri normal dağılıma yakın olduğundan, adalet değişkeninin dağılımının genel olarak normal olduğu söylenebilir.

Doğrulamalı faktör analizi; Ölçeklerin toplanan veriler ile uyumunu test etmek amacıyla AMOS programı vasıtasıyla doğrulamalı faktör analizi uygulanarak ölçeklerin uyum iyiliği değerleri tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	$\chi^2/df \leq 5$	RMSEA ≤ 0.08	CFI ≥ 0.90	GFI ≥ 0.85	NFI ≥ 0.90	TLI ≥ 0.90
Algılanan Örgütsel Destek	2,897	,068	,989	,863	,983	,984
Örgütsel Adalet Algısı	4,407	,079	,918	,763	,901	,908
Örgütsel Stres	2,691	,064	,973	,933	,959	,928
MODEL	2,335	0,57	,939	,901	,911	,936

Bu tabloda, doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri sunulmuştur. Değerler, analizde kullanılan çeşitli kriterlere göre incelenmiştir:

Algılanan Örgütsel Destek için, χ^2/df değeri 2.897, RMSEA değeri 0.068, CFI değeri 0.989, GFI değeri 0.863, NFI değeri 0.983 ve TLI değeri 0.984 olarak belirlenmiştir. Ölçek genel olarak iyi bir uyum sergilemektedir. Örgütsel Adalet Algısı için, χ^2/df değeri 4.407, RMSEA değeri 0.079, CFI değeri 0.918, GFI değeri 0.763, NFI değeri 0.901 ve TLI değeri 0.908 olarak hesaplanmıştır. Ölçek için, GFI değerinin kabul edilebilir sınıra yakın olduğu, diğer uyum iyiliği kriterlerinin istenen düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel Stres için, χ^2/df değeri 2.691, RMSEA değeri 0.064, CFI değeri 0.973, GFI değeri 0.933, NFI değeri 0.959 ve TLI değeri 0.928 olarak belirlenmiştir. Ölçek genel olarak iyi bir uyum sergilemektedir. Araştırma modeli için, χ^2/df değeri 2.335, RMSEA değeri 0.57, CFI değeri 0.939, GFI değeri 0.901, NFI değeri 0.911 ve TLI değeri 0.936 olarak hesaplanmıştır. Ölçülen değerlerin tamamının istenilen düzeyde kabul edilebilir olduğu iyi uyum sergilediği görülmektedir. Araştırmanın bu aşamasında, AMOS programı kullanılarak doğrulamalı faktör analizleri yapılarak ilgili faktörler farklı yaklaşımlarla analiz edilerek en uygun modelin belirlenmesi için bir model karşılaştırması yapıldı. Analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Kullanılan Modellerin Kıyaslanması

Models	X ² (df)	RMSEA	CFI	SRMR	NFI	TLI	Model comparison Δ x ² (Δ df)
Ölçüm modeli, Üç Faktörlü Model	1584,028(767)	,057	,939	,048	,911	,936	
Model 1, Tek Faktörlü Model	7200,360(779)	,141	,624	,149	,598	,604	-5616,3(12)
Model 2, İki Faktörlü Model	1426,950(494)	,068	,901	,059	,888	,896	157,0(273)
Model3, İki Faktörlü Model	1159,880(349)	,075	,905	,059	,880	,890	424,1(418)
Model 4, two factor model	407,896(188)	,063	,911	,050	,849	,868	1176,1(579)

Not: n=415; Tüm modeller için anlamlılık değeri p<.05; x², Ki-kare uyumsuzluğu; df, serbestlik derecesi; RMSEA, ortalama karekök hatası yaklaşımı; CFI, karşılaştırmalı uyum indeksi; SRMR, standartlaştırılmış ortalama karekök hata; Δx², Ki-kare farkı; Δdf, serbestlik derecesi farkı.

Model 1 Tek faktör altında tüm faktörler birleştiren model.

Model 2 Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sinizm faktörlerini birleştiren model.

Model 3 Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet Algısı faktörlerini birleştiren model.

Model 4 Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm faktörlerini birleştiren model.

Tablo 5'te sunulan sonuçlara göre, ölçüm modeli olan Üç Faktörlü Model, istenilen kabul edilebilir değerlere sahipken, diğer modellerle kıyaslandığında en uygun performansı sergilemektedir. Model 1, diğer modellere kıyasla en düşük değerlere sahipken, Model 2, Model 3 ve Model 4'te kabul edilebilir düzeyde sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgular, araştırmanın temel ölçüm modelinin diğer alternatif modellere göre daha iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Tablo 6: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

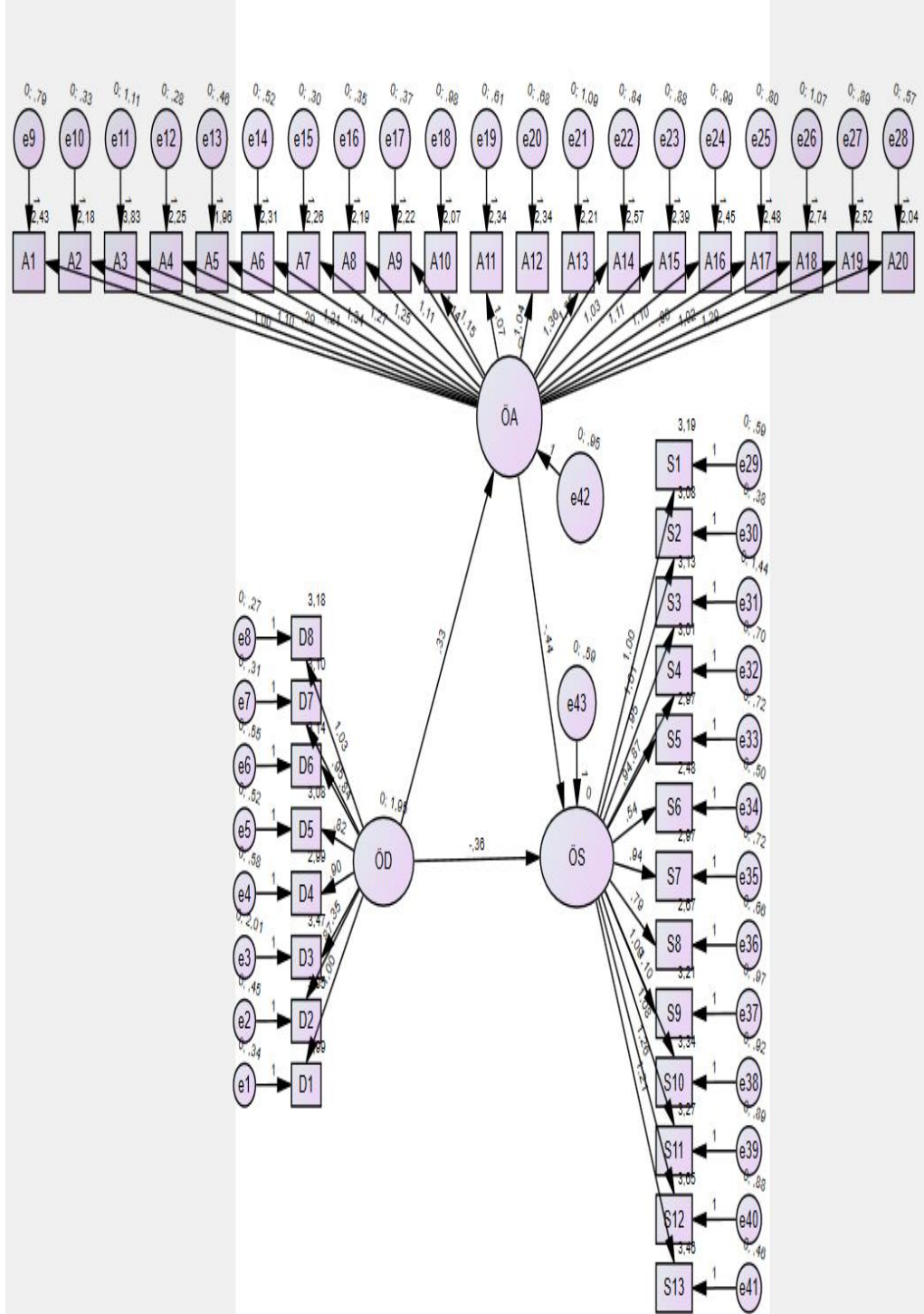
Değişkenler	1	2	2.1	2.2	2.3	3	3.1	3.2	3.3
1. Algılanan Örgütsel Destek									
2-Örgütsel Sinizm	-.615**								
2.1 Bilişsel	-.621**	,951**							
2.2 Duygusal	-.545**	,929**	,824**						
2.3 Davranışsal	-.569**	,955**	,852**	,847**					
3-Örgütsel Adalet Algısı	,422**	-.599**	-.600**	-.520**	-.567**				
3.1 Dağıtımsal	,420**	-.610**	-.613**	-.534**	-.572**	,962**			
3.2 İşlemsel	,414**	-.576**	-.582**	-.502**	-.539**	,979**	,942**		
3.3 Etkileşimsel	,406**	-.579**	-.576**	-.500**	-.555**	,982**	,908**	,934**	

Not: ** p<0.01; *p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6, algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algısı arasındaki Pearson korelasyon analizi sunulmaktadır. İlk olarak, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ve p değeri 0.01 düzeyinde olduğundan, sonuçlar güvenilirdir. Ayrıca, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar arasında da negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Daha sonra, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki de istatistiksel olarak anlamlıdır ve p değeri 0.01 düzeyindedir. Özellikle, örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler vardır. Bu analiz, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ve örgütsel destek arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Aynı şekilde, örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel destek arttıkça bireylerin örgütsel adalet algılarının da güçlendiği anlaşılmaktadır.

Amos programı kullanılarak hipotezlerin test edilmesi amacıyla Regresyon analizleri, değişkenler arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde incelemek için kullanılmıştır. Elde edilen regresyon modeli, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet algısının örgütsel sinizmi ne kadar açıkladığını göstermektedir. Bu model, çalışanların algıladığı örgütsel destek ve örgütsel adaletin, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Çalışma kapsamında AMOS programı kullanılarak oluşturulan araştırma modeli şekil 2 de gösterilmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli -AMOS



Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi anlamak ve açıklamak için örgütsel adalet algısının potansiyel aracılık rolü, AMOS programı ve Bootstrap yöntemi kullanılarak derinlemesine araştırılmıştır. İlk aşamada, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır. Daha sonra, elde edilen bulguların sağlamlığını ve güvenilirliğini artırmak için Bootstrap yöntemi devreye sokulmuştur. Bu yöntem, örnekleme hatası ve diğer rastgele etkenlerin sonuçları nasıl etkileyebileceğini değerlendirmeye imkân vermiştir. Elde edilen bulgular Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Regresyon Analizleri

Yapısal İlişkiler	Regresyon Katsayıları	Standartlaştırılmış regresyon Katsayıları	Kritik Oran (C.R.)	R ²	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
A < -- D	,334	,432	8,709	,178	***	H1	Desteklendi
S < ---D	-,361	-,447	-10,311	,378	***	H2	Desteklendi
S < ---A	-,437	-,419	-9,261	,359	***	H3	Desteklendi

	Yapısal İlişkiler	Tahmin	Standartlaştırılmış Tahmin	Alt Sınır	Üst Sınır	P
Bootstrap	A < -- D	,334	,038	,262	,420	***
	S < ---A	-,437	,047	-,555	-,332	***
	S < ---D	-,361	,035	-,444	-,284	***

Not: *** p<0.01; *p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

D=Algılanan Örgütsel Destek, A= Örgütsel Adalet Algısı, S=Örgütsel Sinizmi temsil etmektedir.

Yapılan analizler, araştırmanın temel yapısal ilişkilerini incelemek için regresyon analizinin etkin bir şekilde kullanıldığını göstermektedir. Araştırma modeli için yapılan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) sonuçları, standartlaştırılmış regresyon katsayıları (B), kritik oran (C.R.), çoklu belirlilik katsayısı (R²) ve anlamlılık (P) değerleri ile sunulmuştur. Bu değerler, modelin farklı değişkenler arasındaki ilişkileri nasıl açıkladığını ve bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Ayrıca, regresyon analizlerinin güvenilirliğini ortaya koymak için Bootstrap analizi de yapılmıştır. Bootstrap analizi, örnekleme dağılımının yeniden örneklemelemlerle elde edilmesini içerir ve bu, regresyon katsayılarının ve ilişkilerin ne kadar güvenilir olduğunu belirlemeye yardımcı olur. Bu yöntem, regresyon analizlerinin sonuçlarının istatistiksel olarak güvenilir olduğunu doğrulamada önemli bir araçtır ve araştırmanın bulgularının sağlamlığını artırır.

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelendiğinde, regresyon katsayıları ve standartlaştırılmış katsayılar sırasıyla 0,334 ve 0,432 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, iki değişken arasındaki pozitif ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir. Özellikle, ilişkinin kritik oranı (C.R.) 8,709 olarak hesaplanmıştır, bu da ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu vurgulamaktadır. Aynı şekilde, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki incelendiğinde, -0,437 regresyon katsayısı negatif bir etkiyi işaret ederken, bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösteren kritik oran (C.R.) -9,261 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, örgütsel sinizm ile adalet algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. Benzer şekilde, örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelendiğinde, -0,361 regresyon katsayısı negatif bir etki gösterirken, kritik oran (C.R.) -10,311 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, örgütsel sinizmin hem örgütsel adalet algısı hem de algılanan örgütsel destek ile negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen analizler ayrıca, örgütsel sinizm algısının algılanan örgütsel destek ile olan ilişkisinin daha belirgin olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu da gözlemlenmiştir. Bu bulgular, örgütsel dinamiklerin anlaşılmasında örgütsel adalet algısının ve destek algısının önemini vurgulamaktadır. Bootstrap analizi, regresyon analizlerinin güvenilirliğini artırarak, elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu desteklemektedir. Bu bulgular, araştırmanın ana hipotezlerini güçlendirmekte ve elde edilen verilerin güvenilirliğini sağlamaktadır.

Tablo 8: Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü

Değişkenler	Etkiler	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Adalet	Örgütsel Sinizm	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
Örgütsel Adalet	Doğrudan	,432	,000	,000	H4	Desteklendi
	Dolaylı	,000	,000	,000		
	Toplam	,432	,000	,000		
Örgütsel Sinizm	Doğrudan	-,447	-,419	,000		
	Dolaylı	-,181	,000	,000		
	Toplam	-,628	-,419	,000		
Değişkenler		Etkiler	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Adalet	Örgütsel Sinizm	
Bootstrap	Örgütsel	Alt Sınır	,353	,000	,000	
	Adalet	Üst Sınır	,511	,000	,000	
	Örgütsel	Alt Sınır	-,693	-,524	,000	
	Sinizm	Üst Sınır	-,567	-,318	,000	

AMOS programı kullanılarak elde edilen sonuçlar (Tablo 8) değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü ortaya koyan bir modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin doğrudan etkisinin, algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,432$, $p < 0,001$). Yani, artan örgütsel adalet algısı, çalışanların örgütsel destek algısını artırmaktadır. Öte yandan, örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönlüdür ($\beta = -0,447$, $p < 0,001$). Bu da göstermektedir ki, artan örgütsel adalet algısı, örgütsel sinizm düzeyini azaltmaktadır. Örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet arasındaki dolaylı etkiler ise sırasıyla -0,181 ve 0,000 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, örgütsel adaletin hem algılanan örgütsel destek hem de örgütsel sinizm üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Elde edilen veriler, örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını açıkça ortaya koymaktadır. Bootstrap analizinden elde edilen verilerde bu bulguları desteklemekte ve örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını göstermektedir. Sonuç olarak, örgütsel adalet algısının, çalışanların örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide önemli bir aracılık rolü oynamaktadır.

5. Sonuç

Araştırma sonuçları, örgütlerin çalışanlarını destekleme politikalarının, adil uygulamaların ve örgütsel adalet algısının, özellikle örgütsel sinizmi azaltma açısından kritik öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı arasındaki pozitif ilişki, örgütlerin çalışanlarına sağladığı destek ile çalışanların adalet algılarının birbirleriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu, örgütsel destek politikalarının, çalışanların örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirmelerine ve adalet algılarının olumlu yönde etkilenmesine katkıda bulunabileceğini işaret etmektedir. Aynı şekilde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki negatif ilişki de dikkat çekicidir. Örgütlerin çalışanlarına sunduğu destek arttıkça, örgütsel sinizm eğilimlerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, örgütlerin çalışanlarına yönelik destek politikalarının, çalışanların örgüte karşı duyduğu güveni artırarak sinizmi azaltabileceğini işaret etmektedir. Öte yandan, örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisi, adil uygulamaların örgüt içinde önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışanların örgütsel adalet algısı arttıkça, örgütsel sinizm eğilimlerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, özellikle içerisinde adil uygulamalar barındıran bir çalışma ortamının, çalışanların örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirmelerine ve sinizmi azaltmalarına yardımcı olabileceğini göstermektedir. Çalışmanın önemli bir bulgusu da örgütsel adalet algısının algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında aracılık rolü oynadığının belirlenmesidir. Bu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının kısmi aracılık etkisi sağladığını göstermiştir. Yani, örgütsel destek, çalışanların

örgütsel adalet algısını artırarak örgütsel sinizm eğilimlerini dolaylı bir şekilde azaltmaktadır. Bu bulgular, örgüt yönetimleri için çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmak adına etkili stratejiler geliştirmeleri konusunda önemli bir rehberlik sunmaktadır. Özellikle, örgütlerin içerisinde adil uygulamaları teşvik etmeleri ve çalışanlarına etkili destek sağlamaları, örgütsel sinizmi azaltmada etkili olabilir. Bu çalışma, literatürdeki diğer araştırmalarla uyumlu bir şekilde örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Kanbur ve Canbek'in (2018) belirttiği gibi, örgüt içinde sağlanan destek, çalışanların örgüte karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyerek örgütsel sinizmin azalmasına katkıda bulunmaktadır. Güner'in (2020) çalışması, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu vurgulayarak, destek politikalarının sinizm eğilimlerini azaltma potansiyeline işaret etmektedir. Akbulut'un (2020) araştırması, örgütsel adalet algısının, örgütsel sinizm üzerinde algılanan örgütsel destekten daha fazla etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, örgüt içinde adil uygulamaların, çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerini azaltmada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Bal'ın (2020) çalışması, örgütsel sinizmin önemli bir kısmının algılanan örgütsel destek ile açıklanabileceğini gösterirken, Güner'in (2020) araştırması zıt yönde bir ilişkiyi vurgulayarak örgütsel sinizmin açıklanmasında karmaşık bir dinamik olduğunu göstermektedir.

Bu analiz sonuçlarına dayanarak, örgütsel sinizm algısının azalmasında anahtar bir faktör olarak öne çıkan algılanan örgütsel desteğin artması, aynı zamanda aracı bir değişken olarak örgütsel adalet algısının yükselmesine neden olmaktadır. Bu, örgütlerin çalışanlarına yönelik destek politikalarının, adil uygulamaların vurgulanmasının, sinizmi azaltmada etkili stratejiler olarak kullanılabilmesini göstermektedir. Bu araştırma, örgütsel davranış alanında önemli bir konuya odaklanarak, çalışanların algıları, ilişkileri ve örgütsel sinizm üzerindeki etkileşimlerin derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Elde edilen bulgular, gelecekteki araştırmalara yol göstererek, örgütlerin çalışanlarıyla daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına ve etkili yönetim stratejileri geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu alanda daha fazla araştırma yapılması, örgütlerin insan kaynakları politikalarını daha etkili bir şekilde şekillendirmelerine ve çalışanlarının iş memnuniyetini artırmalarına katkıda bulunabilir.

Kaynakça

- Akbulut, A. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumuna Yönelik Etkisinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aksoy, M. ve Sökmen, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Çıktılar Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(1), 200-212.
- Altınöz, M. ve Çöp, S. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(2), 285-315.
- Altuntaş, S. ve Koç, Ş. (2018). Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Liderlik Tarzları ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2), 100-112.
- Ambrose, M. L. ve Schminke, M. (2003). Organizational Structure as a Moderator of the Relationship Between Procedural Justice, Interactional Justice, Perceived Organizational Support and Supervisory Trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295-305.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: an Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Aslan, H. ve İnce, E. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 479-502.

- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Bal, T. (2020). The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 145-164.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayat, F. (2020). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi: Van Ferit Melen Havalimanında Uygulamalı Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Black, J. S. ve Porter, L. W. (2000). *Management: Meeting New Challenges*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cohen-Charash, Y. ve Porter, L. W. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- 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. ve Porter, C. O. (2001). Justice At the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Coyle-Shapiro, J. A. ve Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-785.
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çeçen, A. (1975). Hukukta .Norm ve Adalet. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 32(1), 71-115.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Efeoğlu, E. ve İplik, İ. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-la Mastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and İnnovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 514-524. Sakarya.
- Fitzgerald, M.R., (2002). Organizational Cynicism: İts Relationship Perceived Organizational İnjustice Explanatory Style, A Dissertation Presented to the Division of Research and Advanced Studies of University of Cincinnati , 1-70.

- Folger, R., Konovsky, M.A., (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions, *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Güner, Ü. (2020). Kamu Personelinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Bir Güvenlik Kurumu Örneği. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 9(2), 361-386.
- Güzel, B. V. ve Ayazlar G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies (Elektronik)*, 7(3), 1475-1497.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. ve Akbolat, B. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- James, M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. The Florida State University.
- Johnson, J. L. ve O'leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not all Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Cilt 5)*. Ankara. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İşsellik Statüsünün Aracılık Rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- Kanbur, E. ve Canbek, M. (2018). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 36-57.
- Karaalioğlu, Z. F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü. (Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 77-92.
- Kayış, A. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Cilt 5)*. Ankara. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kenek, G., Sökmen, A., & Ekmekcioğlu, E. B. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 53-60.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *Manas Journal of Social Studies*, 6, 375-398.

- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 18(1), 1-14.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10 ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mavibaş, M. ve Belli, E. (2018). Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 121-133.
- Moorman, R. H., Blakey, G. L. ve Nieoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Naumann, S. E., Bennett, N., Bies, R. J. ve Martin, C. L. (1998). Laid off But Still Loyal: the Influence of Perceived Justice and Organizational Support. *International Journal of Conflict Management*, 9(9), 356-368.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdare Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Pillai, R., Shriesheim, C. A. ve Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Randall, M. L., R. Cropanzano, C.A. Bormann & A. Birjulin. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159– 174.
- Rennie, K. M. (1997). Exploratory and Confirmatory Rotation Strategies in Exploratory Factor Analysis. Paper Presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association (Austin January).
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Samat, L. (2020). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Sancak, Y. M. (2014). Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Şamdan, T. (2019). İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 365-389.
- Tolon, M. ve Tosunoğlu, N. G. (2008). Tüketici Tatmini Verilerinin Analizi: Yapay Sinir Ağları ve Regresyon Analizi Karşılaştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 247-259.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Türk Dil Kurumu, Adalet. (2020). Erişim adresi <http://www.tdk.gov.tr>.

Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet İle İş Doymu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(2), 171-182.

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Extended Abstract

Aim: The primary objective of this research is to comprehend the relationships among perceived organizational support, organizational justice perception, and organizational cynicism, aiming to contribute to the development of effective strategies for organizations. The research emphasizes crucial elements such as addressing employees' emotional needs, establishing a fair working environment, and fostering organizational commitment, highlighting factors essential for the sustainability of organizations. With participants stationed at various national airports, the research offers a broad perspective, holding the potential to make original contributions in this field. Additionally, the study underscores the significance of strengthening organizational justice perception to counteract organizational cynicism, and it delves into the role that leadership principles can play in this process. In conclusion, the research aspires to provide a strategic perspective for organizations to succeed in the contemporary global competitive environment by valuing their employees, creating a fair workplace, and fostering organizational commitment.

Method(s): The research, conducted under the title "The Role of Organizational Justice Perception in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism," focuses on perceived organizational support, organizational justice perception, and organizational cynicism. Perceived organizational support and organizational justice perception were chosen as independent variables, and the study investigated their effects on organizational cynicism. In this context, hypotheses were formulated, and SPSS and AMOS programs were employed to test these hypotheses. The study aims to contribute to the understanding of how perceived organizational support and organizational justice perception play a role in shaping organizational cynicism, utilizing statistical analyses to validate the proposed hypotheses.

Findings: This study examines the relationships between perceived organizational support, organizational justice, and organizational cynicism, revealing significant findings. The results of factor analysis indicate that the utilized scales are reliable and valid, explaining a significant portion of the total variance. The positive relationship between perceived organizational support and organizational justice suggests that employees developing a positive attitude towards the organization could contribute to reducing organizational cynicism. Regression analysis results demonstrate that perceived organizational support and organizational justice negatively impact organizational cynicism, indicating that supporting employees and providing a fair environment could be an effective strategy in reducing organizational cynicism. Specifically, an increase in organizational justice perception may contribute to a decrease in organizational cynicism. The research also reveals a negative relationship between perceived organizational support and organizational cynicism, with organizational justice perception partially mediating this relationship. This finding suggests that organizational justice perception plays a significant role in reducing organizational cynicism by increasing employees' trust in the organization. In conclusion, the study emphasizes that supporting employees, adopting fair practices, and strengthening the perception of organizational justice are effective strategies in reducing organizational cynicism. This underscores the importance of creating a positive working environment and enhancing employees' trust in the organization.

Conclusion: This study emphasizes the critical role of organizations' support policies, fair practices, and perceptions of organizational justice in reducing organizational cynicism, particularly among employees. The positive relationship between perceived organizational support and organizational justice indicates that the support provided by organizations aligns with employees' perceptions of justice. This suggests that organizational support policies can contribute to employees developing

a positive attitude towards the organization and positively influencing their perceptions of justice. Similarly, the notable negative relationship between perceived organizational support and organizational cynicism is noteworthy. As organizational support increases, tendencies towards organizational cynicism decrease. This observation implies that organizational support policies, by enhancing trust in the organization, can effectively reduce cynicism among employees. Furthermore, the negative impact of organizational justice perception on organizational cynicism underscores the significance of fair practices within the organization. As employees' perception of organizational justice increases, a decrease in organizational cynicism tendencies is observed. This underscores the potential of a work environment that incorporates fair practices to help employees develop a positive attitude towards the organization and reduce cynicism. A crucial finding of the study is the identification of the mediating role of organizational justice perception between perceived organizational support and organizational cynicism. In other words, organizational support indirectly reduces organizational cynicism tendencies by increasing employees' perceptions of organizational justice. These findings provide valuable guidance for organizational leaders to develop effective strategies for enhancing employee satisfaction and commitment. Specifically, fostering a work environment that encourages fair practices and provides effective support to employees can be instrumental in reducing organizational cynicism. Based on these analytical results, the increase in perceived organizational support emerges as a key factor in decreasing organizational cynicism, simultaneously serving as a mediating variable that elevates organizational justice perception. This suggests that organizational support policies emphasizing fair practices can be effective strategies in reducing cynicism. This research contributes to a deeper understanding of the interactions among employee perceptions, relationships, and organizational cynicism in the field of organizational behavior. The obtained findings can provide insights for future research, assisting organizations in establishing healthier relationships with their employees and developing effective management strategies.

