

Sokak Düzeyi Bürokratlarının Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: İzmir Tapu Müdürlüklerinde Bir Araştırma*

The Effect of Street Level Bureaucrats' Perceptions of Organizational Justice on Their Organizational Commitment: A Research in Izmir Land Registry Offices

Sabri Çağdaş ARPACI
Doktorant, Pamukkale Üniversitesi, SBE,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi A.B.D.,
scagdasarpa@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2099-0067>

Makale Başvuru Tarihi: 31.10.2022
Makale Kabul Tarihi: 10.03.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sokak düzeyi bürokratlarının karakteristik özelliği olan “vatandaşla yüz yüze temas hâlinde olma” ve “takdir yetkisini kullanma” niteliklerine tipik bir örnek olan tapu memurlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma tasarlanarak araştırmanın modeli ve hipotezleri test edilmiştir. Soru formu, İzmir ilindeki 11 Merkez Tapu Müdürlüğü’nde çalışan memurlara elden dağıtılmış ve 170 gönüllü katılımcıdan veri toplanmıştır. Veriler, SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, tapu memurlarının etkileşimsel adalet algılamalarının yüksek; işlemsel adalet algılamalarının orta ve dağıtım adaleti algılamalarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin de düşük olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizleri sonucunda, tapu memurlarının özellikle dağıtım adaletine ilişkin algılamalarının örgütsel bağlılığın üç boyutunu da pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği; işlemsel adalet algılamalarının ise sadece duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak, kamu yöneticilerinin, tapu memurlarının adalet algısını etkileyen faktörleri dikkatli bir şekilde tespit ederek gerekli iyileştirmeleri yaptırmaları; böylece kurumlarına olan bağlılıklarını artırmaları önerilebilir. Bu tür girişimlerin hem sokak düzeyi bürokratlarının hem de kamu kurumlarının verimliliğini ve performansını artırmada yaşamsal bir önemi bulunmaktadır. Tapu memurları özelinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemesi açısından özgün olduğu düşünülen bu çalışmanın, kamu yönetimi literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca çalışmanın sonunda geliştirilen önerilerle örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisini kamusal bir perspektiften sunarak kamu yöneticilerine yol gösterici olması umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Sokak Düzeyi
Bürokratları,
Tapu Memurları,
Örgütsel Adalet,
Örgütsel Bağlılık,

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of organizational justice perceptions of land registry officers, which are typical examples of "being in face-to-face contact with citizens" and "using discretion," which are characteristic of street-level bureaucrats, on their organizational commitment. To do this, we conducted a quantitative study and tested our model and hypotheses. We delivered a questionnaire to civil servants working in 11 Central Land Registry Directorates in Izmir and collected data from 170 volunteer participants. We analyzed the data using the SPSS 20.0 program. As a result of the analysis, we found that the land registry officers had a high perception of interactional justice, a medium perception of procedural justice, and low perception of distributive justice. We also found that the participants had low levels of organizational commitment. As a result of the regression analysis, we found that the land registry officers' perceptions of distributive justice, in particular, affected all three dimensions of organizational commitment positively and significantly, while their procedural justice perceptions affected only affective and normative commitment. Based on these results, we can suggest that public managers should carefully identify the factors affecting the perception of justice of the land registry officers and make necessary improvements, thus increasing their commitment to their institutions. Such initiatives are vital in increasing the efficiency and performance of street-level bureaucrats and public institutions. This study, which is thought to be unique in terms of examining the relationship between organizational justice and organizational commitment, is expected to contribute to the public administration literature. In addition, with the suggestions developed at the end of the study, it is hoped to guide public administrators by presenting the relationship between organizational justice and organizational commitment from a public perspective.

Keywords:

Street Level
Bureaucrats,
Land Registrars,
Organizational Justice,
Organizational
Commitment,

* İlgili makale Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR danışmanlığında hazırlanmakta olan ve Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2023 yılında savunulacak olan “Tapu Müdürlüğünde Çalışan Sokak Düzeyi Bürokratlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: İzmir İli Alan Araştırması” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ARPACI, Sabri Çağdaş (2023), “Sokak Düzeyi Bürokratlarının Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: İzmir Tapu Müdürlüklerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(1), ss.216-234, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1197323>

1. GİRİŞ

Sokak düzeyi bürokratları (*street level bureaucrats*), ilk kez Michael Lipsky'nin (1980) öne sürdüğü bir kavram olup kamu hizmetlerini sunarken vatandaşla yüz yüze temas hâlinde olan kamu çalışanları olarak nitelendirilmektedir. Hizmet alan vatandaşla birebir etkileşim hâlinde olmaları ve yüksek düzeyde takdir yetkisi kullanmaları bakımından tapu memurları, Türkiye’de sokak düzeyi bürokratları kavramına tipik bir örnek teşkil etmektedir. Tapu müdürlüklerinde aşırı iş yoğunluğunun yanı sıra diğer kurumlardan farklı olarak Türk Medeni Kanunu’nun (TMK) 1007’inci maddesi nedeniyle iş sorumluluğu bulunmaktadır. İlgili maddede, “*Tapu sicilinin tutulmasından doğan bütün zararlardan devlet sorumludur. Devlet, zararın doğmasında kusuru bulunan görevlilere zararı rücu eder*”, ifadesi yer almaktadır. Bu unsurlara “*aynı işi yapan memurların arasında ünvan farklılıklarından dolayı farklı maaş alınması*” anlamına gelen “*tapuda tek ünvan*” konusu da eklendiğinde, tapu memurlarının örgütsel adalet algılamalarının ve kurumlarına yönelik bağlılıklarının düşük olması kaçınılmaz hâle gelmektedir.

Örgütsel adalet, Moorman (1991)’a göre işgörenlerin çalıştığı örgütlerinde adaletli bir davranış tarzıyla karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını gösteren davranış biçimidir. Beugre ve Braon (2001) örgütsel adaleti, “*çalışanların örgütlerindeki çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerinin bireysel algılarında nasıl şekillendiğine ilişkin sosyal bir olgu*” olarak tanımlamaktadır. Cropanzano ve Gilliland (2007) ise örgütsel adaleti, “*yönetimsel süreçlerin etik ve ahlâki boyutlarına ilişkin olarak yapılan bireysel değerlendirme*” şeklinde nitelendirilmektedir. Örgütsel adalet, dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç temel boyutta incelenmektedir. Çalışanların örgüte ilişkin göreceli katkıları dikkate alınarak örgüt kaynaklarından pay alması temeline dayanan *dağıtım adaleti*, elde edilen kazanımların (ücret, ödül vb.) adil şekilde dağıtılmasıyla ilgilidir (Poole, 2007:728). *İşlem adaleti*, karar alma süreçlerinin tutarlılığını, doğru, denetlenebilir, düzeltilebilir ve etiğe uygun olup olmadığını ve önyargıların bastırılıp bastırılmadığını ifade etmektedir (Elovainio vd., 2005:2501). *Etkileşimsel adalet* ise kişilerin örgütteki çeşitli süreç ve işleyişlerinin, kendilerine karşı davranışların veya görev dağılımlarının adaletli olup olmadığı konusunda yargılama süreci içine girmeleri ve bu sürecin sonunda örgüte karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmelerini içermektedir (Greenberg, 1990:399).

Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin çalıştığı işe bağlılığıyla kariyer, profesyonellik, işine olan bağlılık gibi meyillilerinin belirleyicisi olan bir görüştür (Fornes ve Rocco, 2004:392). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı, “*işgörenlerin örgütle ilişkisiyle şekillenen ve örgütün kalıcı bir üyesi olmayı kararlaştırmalarını sağlayan psikolojik temelli bir davranış*” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır. Meyer ve Allen (1984) *Duygusal bağlılığı*, işgörenin, örgütün ortaya koyduğu amaç ve değerleri benimseyerek kendisini bu amaç ve değerlere adanması olarak nitelendirmektedir. Meyer ve Allen (1991) *Devam bağlılığını*, işgörenin, geçmişte kurum için harcadığı zaman, emek ve çabanın karşılığında elde etmiş olduğu emeklilik, mevki, kıdem, ücret ve statü gibi maddi ve manevi tatmin unsurlarını, kurumdan ayrılmasıyla birlikte kaybedeceğini düşünerek bağlılığını sürdürmesi olarak tanımlamaktadır. Meyer ve Allen (1991) *Normatif bağlılığı* ise bireyin ahlâki bakımdan örgütte kalmanın doğru olduğuna inanarak örgüte bağlanması ve bu nedenle örgütte kalmasını ifade etmekte olduğunu dile getirmektedir.

Türkiye’de akademisyenler, savunma sanayi personeli, hemşireler, Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı öğretmenler, belediye ve banka çalışanları gibi kamu görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen doktora ve yüksek lisans tezlerine (Meydan, 2010; Kiray, 2011; Eğilmez, 2011; Yılmaz, 2012; Çakıcı, 2012; Ay, 2013; Akyüz, 2013; Küçükşen, 2015; Demir, 2017; Şaklak, 2018; Tokmak, 2018; Aytan, 2018) rastlanabilmektedir. Tapu memurlarının kurumlarını adaletli bir yer olarak algılamaları, kurumlarına bağlılık geliştirmeleri açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle bu ilişkinin araştırılması ve beklenen olumsuz sonuçların elde edilmesi durumunda gerekli önlemlerin alınmasının son derece kritik olduğu düşünülmektedir. Literatürde, konunun ne derece önemli olduğunu gösteren nadir çalışmalardan biri, 2015 yılında Mesut Mezgit tarafından Aydın il merkezinde ve ilçelerindeki tapu müdürlüklerinde gerçekleştirilen, “*Medeni Kanun’un 1007. Maddesinin Tapu Hizmetleri Çalışanları Üzerindeki Etkileri*” isimli yüksek lisans

tezidir. Bu çalışmada, tapu müdürlüklerinde işlem yapan memurların Medeni Kanun'un 1007'inci maddesinin neticesinde oluşan işlem hazırlanması sürecinde memurlarda oluşan stres konusuna verilen reaksiyonlar ölçülmeye çalışılmıştır. Ayrıca “kurum değiştirme”, “reddi miras”, “zaman aşımı” gibi konulardaki görüşler açığa çıkarılmıştır. Araştırmanın sonucunda, katılımcıların genel olarak olumsuz bir ruh hâli içinde ve endişeli oldukları, kendilerini “değersiz” ve “unutulmuş” hissettikleri belirlenmiştir. Mezkit (2020) tarafından yayınlanan “*Kamu Hizmetlerinde Tükenmişlik Sendromu: Tapu Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*” isimli makalesinde ise tapu memurlarının kurumlarında yaşadıkları memnuniyetsizlik sonucunda yüksek düzeyde tükenmişlik sendromu yaşadıkları tespit edilmiş ve kurumsal aidiyetlerini geliştirmeleri için çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Literatürdeki genel bilgiler ışığında, İzmir ilindeki tapu müdürlüklerinde çalışan tapu memurlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisini araştırmak amacıyla bir alan araştırması tasarlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarının gerek kamu yönetimi literatürüne gerekse kamu sektöründe çalışan yöneticilere katkı sağlaması umulmaktadır.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın daha iyi anlaşılması açısından çalışmada ele alınan temel kavramların açıklanması yararlı olacaktır. Bu kapsamda sırasıyla “*Sokak Düzeyi Bürokratları*”, “*Türkiye’de Tapu Müdürlüklerinde Çalışan Sokak Düzeyi Bürokratları*” ile “*Sokak Düzeyi Bürokratlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*” konularına kısaca değinilecektir.

2.1. Sokak Düzeyi Bürokratları Kavramı

“*Sokak düzeyindeki bürokratlar*” ifadesi ABD’li Siyaset Bilimci Lipsky (1980) ’nin “*Street-Level Bureaucracy: The Dilemmas of the Individual in Public Service*” adlı eserindeki “*street level bureaucrats*” ifadesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Sokak düzeyi bürokratları, kamu hizmetlerini sunarken doğrudan, hizmet alan vatandaşla yüzyüze kalan ve birebir temas hâlinde olan kamu çalışanlarını tanımlamaktadır. Sorunlara yakın olan, uygulamaları yerinde gözlemleyebilen ve takdir yetkisine sahip olan çoğu sokak düzeyindeki bürokrat, halkın, ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlayabilir. Bu nedenle, sokak düzeyindeki bürokratların karar ve davranışları uygulama çıktılarında ve başarısına önemli derecede etki edebilmektedir. Lipsky’nin sokak düzeyi bürokratları tanımlamada vurguladığı vatandaşla yüzyüze temas hâlinde olma ve onların kamu yönetimindeki oynadıkları rolleri de bu konuda araştırma yapan birçok makalede (Matland, 1995; Riccucci, 2005; May ve Winter, 2009; Keiser, 2010; Rowe, 2012; Brodtkin, 2012; Tummers ve Bekkers, 2014; Buffat, 2015; Brockmann, 2015; Cohen, 2018; Davidovitz ve Cohen, 2020) dile getirilmiştir.

Sokak düzeyi bürokrasi ve sokak düzeyi bürokratlar kavramları, sadece devlet kurumlarını değil, özel sektörü ve sivil toplum kuruluşlarını (STK’lar) da kapsayacak biçimde kurgulanabilmektedir. Sokak düzeyi bürokrasisinin artan önemi bu üç sektörlü yapısından ve bu düzeydeki bazı bürokratlar ve kurumlarda yerel düzeyde sosyal refaha sağladığı katkılar noktasında belirginleşmektedir. Hatta bu özelliğiyle, sokak düzeyi bürokrasi, Lipsky’nin önerdiğinden çok daha kritik bir noktada konumlandırılmaktadır denebilir. Sokak düzeyi bürokratları vatandaşların doğrudan etkileşime geçebildiği, onlara en yakın düzeydeki görevlilerdir. Ayrıca kamu politikalarının uygulanmasında önem arz eden bir konumda buldukları için de sokak düzeyi bürokratlarının hükümetin somut ve halka dokunan yüzü olduğu (Erdoğan, 2019:25-26) belirtilmektedir.

Lipsky (2010), sokak düzeyi bürokratlarının “*Amerikan hükümetini vatandaşları nezdinde temsil ettikleri*”ni vurgulamıştır. Sosyal refah devletinin 1970’lerin sonlarından, özellikle de 1980’lerden itibaren dünyanın birçok Batı ülkesinde ve Türkiye’de dönüşüm süreci genellikle neo-liberal yeni sağ hareket ve ideoloji ile bu anlayışa/harekete inanmış siyasal ve entelektüel liderler tarafından yönlendirilmiştir.

Sokak düzeyindeki bürokratlar mutlaka takdir yetkisine sahiptirler ve onu kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Takdir ve kurallar birbirleriyle ilişkilidir. Kurallar görevlilerin görev ve yükümlülüklerini belirttikçe takdir yetkisi hareket özgürlüğü sağlar. Sokak düzeyindeki bürokratlar kendi kurumsal işlerini yönetmenin (yürütmenin) yollarını ararlar. Sokak düzeyindeki bürokrasi, bürokrata yalnızca takdir hakkı vermekle kalmaz, aynı zamanda bu durumun ilerisine giderek kuralların uygulanma biçimine yapılandırma gücü de verir. İşlerinin gerektirdiği diğer özellikler nedeniyle, sokak düzeyindeki bürokratlar işlerinin yürütülmesinde kullanılan standart prosedürleri kendi takdirlerini en üst düzeye çıkaracak şekilde uygularlar (Hupe ve Hill, 2007:280-282) veya uygulamaları beklenir.

Sokak düzeyi bürokratlar olarak nitelendirilen kamu görevlileri, yasama organı tarafından yapılan yasaların ve hükümet tarafından tespit edilen politikaların uygulamaya geçirilmesi aşamasında verdikleri kararlar, yaptıkları tercih ve eylemler neticesinde kamu politikalarının vatandaşa yansması ve kamu hizmetlerinin verilmesinde çok büyük rol oynamaktadırlar. Bu yönleri bağlamında sokak düzeyi bürokratlar kamu siyasetlerinin yürütülmesini oldukça fazla derecede etkileyebilme gücüne sahiptirler. Gelecekte sokak düzeyi bürokratların hizmetlerin yürütülmesi esnasında karar alma mekanizmalarının nasıl olacağı, potansiyellerini zenginleştirme adına nasıl bir davranış tarzı sergileyecekleri, kamu siyasetlerinin yapım sürecine ne şekilde ve ne ölçüde katılacakları, kurum içindeki adalet algılarının kurumlarına olan bağlılıklarına etkileri sonucunda verimlilikleri ve dolayısıyla vatandaşa hizmet ile katkılarında ne tür değişimlerin yaşanacağı gibi birçok konu kamu yönetiminin -sıklıkla araştırmacılar tarafından ihmal de edilen- önemli sorun alanlarıdır.

2.2. Türkiye’de Tapu Müdürlüğünde Çalışan Sokak Düzeyi Bürokratları

Dijitalleşme ve hızla gelişip yaygınlaşan diğer teknolojiler sayesinde çeşitli kamu hizmetlerinin sunumu dâhil pek çok alanda verimlilik, hız, kalite, hataları azaltma, güvenlik, hizmete veya ürüne erişim, siber saldırılar ve dolandırıcılık ile diğer hususlarda ciddi anlamda sürekli değişim ve dönüşümler meydana gelmektedir. Bu gelişim, değişim ve dönüşümler özellikle kamu politikası ve yönetimi ile kamu sektörü hizmetlerini değişen düzey, biçim ve derinliklerde etkilemektedir. Bu minvalde Türkiye özelinde üniversiteler, sağlık kurumları, belediyeler gibi kimi kamu kurum ve kuruluşları ile ulaşım, sosyal yardımlar, sağlık hizmetleri gibi bazı kamusal hizmet alanlarında dijitalleşme süreçleri ve etkileri kamu yönetimi, siyaset bilimi, işletme, yönetim bilişim sistemleri, bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, eğitim yönetimi ve planlaması, çalışma ekonomisi, sosyal politika gibi disiplinlerin penceresinden inceleme konusu yapan çalışmaların sayısı da artmaktadır. Öte yandan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü (TKGM) bu kurumla ilişkili tapu ve kadastro hizmetleri alanında sokak düzeyi çalışanları ile dijitalleşme gibi konularda araştırma ve alanyazın ise oldukça sınırlıdır. Elbette TKGM, tapu hizmetleri ve daireleri ile TKGM çalışanlarına dair az sayıda etkileyici çalışma bulunmaktadır. Örneğin tapu hizmetleri ve tapu çalışanları (Mezkit, 2020a; Mezkit, 2020b; Ateş, 2012; Ateş vd., 2009) ile Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğündeki dijitalleşme (Mezkit, 2020b; Ateş vd., 2009) gibi alt konularda burada listelenenler bahsedilen az sayıdaki çalışmanın daha doğrudan örnekleridir.

Dijitalleşme belli ölçüde insan hayatını kolaylaştıran yenilikler ve uygulamalar sunarak işlem hızını ve hacmini artırıyor olsa da beraberinde hesaba katılması gereken pek çok değişken getirmektedir. Bunlar devletin, kamu kurum ve kuruluşlarının alt yapısal yeterliliği, gerekli hukuki düzenlemelerin yapılması, siber güvenlik meseleleri, dijital okuryazarlık, kamusal güven, e-katılımın benimsenmesi gibi pek çok değişkeni ve hatta daha fazlasını kapsamaktadır. Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşlarının dijital yazılım, sistem ve uygulamaların işlerliğini daha rahat sağlaması ve bu sistemlere vatandaş kabulünün gerçekleştirilebilmesi için kuruma dair geleneksel algının iyi kurgulanmış, çalışanların doğru yönlendirilmiş ve katılımcılık ile motivasyon unsurlarının samimi ve doğru şekilde harekete geçirilmiş olması gerekmektedir. Geçmiş nispeten eskilere dayansa da kamusal işlemlerin gerçekleştirilmesinde, son noktayı koymak adına *sokak düzeyi bürokrasi* önemlidir. Kamu sektöründeki bazı kurum ve kuruluşlarda sokak düzeyi bürokratların önemi, sayısı, etkisi ve fark yaratma kapasitesi daha da yüksektir ve tapu müdürlükleri ile onların memurları da bunlar arasındadır.

Lipsky (1992;2020), 1960’ların sonlarından itibaren geliştirdiği “*Sokak Düzeyi Bürokrasi (Street-level Bureaucracy)*” isimli doktora tezinde devletin halk ile bağlantıda bulunduğu seviyede çalışmakta olan bürokratları incelemek suretiyle bu bürokratların müşterek olan noktalarını ön plana çıkarmaya çalışmıştır. Lipsky’e göre, sokak düzeyi bürokratları kararlaştırma ve tatbik etme süreçlerinde ziyadesiyle önem arz eden konumdadırlar ve bunun yanı sıra insanların hayatlarında yönlendirici bir etkiye sahiptirler. Halk ile direkt temas halinde olan sokak düzeyi bürokratları, vatandaşa yönelik hizmetleri yüzyüze bir suretle gerçekleştirirler. Sokak düzeyi bürokratlarının elde edilen gelirlerin tekrardan dağılımı konusunda da öncelikli olarak yetkileri vardır. Bu şekilde önem arz sokak düzeyi bürokratlarının vatandaşa direkt olarak faydaları dokunmaktadır. Lipsky’e göre toplumda oluşabilecek herhangi bir krizin çözüm noktasında bu bürokratlar etkili olabileceklerdir (Aşkar, 2019:98).

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nde çalışan sokak düzeyi bürokratlarının kurumla ilgili vatandaş algısının oluşturulmasında kilit rol oynadığı anlaşılmaktadır. Örneğin tapu müdürlüklerinde gerçekleştirilen çeşitli işlemlerden en çok yapılanlardan birisi olan satış işlemi ele alırsak, tapu müdürlüklerindeki tapu memurlarının eski ünvanının “*tapu sicil muhafızı*” (1405 sayılı Tapu Kanunu) olduğu bilinmektedir. Türkiye’de vatandaşın gayrimenkulünün güvencesinin tapu memuru olduğuna dair yaygın algı bulunmaktadır. Tapu işlemlerinin gerçekleştirilmesinde güvenilirlik ön planda bulunmakla beraber, işlem gerçekleştirme hızına dair sokak düzeyi

bürokratlarının pozitif yönde etkileri bulunmaktadır. Her ne kadar güncel olan web başvuru sistemiyle başvuru konusunda vatandaşın bizzat tapu müdürlüklerine gelmemesi, çevrimiçi yoldan başvuru yapılması sağlanmışsa da, vatandaş açısından önem arz eden güvenli ve hızlı işlemin gerçekleşmesi, bizzat sokak düzeyi bürokratları olan tapu memurlarının takdir yetkisiyle ve gayretleriyle mümkün olmaktadır.

2.3. Sokak Düzeyi Bürokratlarında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Greenberg (1990) örgütsel adaleti temelde işyerindeki adaletin rolünün açıklanması ve tanımlanmasıyla ilgili bir kavram olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, örgütsel adalet bireylerin çalıştıkları örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemede kullandıkları yollar ve adaletin işle ilişkili olan diğer durumları nasıl etkilediğidir. Örgütsel adalet, doğruluğun işyerindeki rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevidir (İşcan ve Naktiyok, 2004:182).

Örgütsel adalet, örgütle direkt olarak ilgili olan işgörenlerin algılamış oldukları adaletin örgüt içerisindeki rolünün tanımlanması için de kullanılmaktadır. Örgütsel adalet işgörenlerin örgüt içinde adaletin varlığı konusunda inanca sahip olmaları sonucunda gerçekleştirdikleri işlerin örgütünün diğer çıktılarına etkileri konusuna odaklanır (Pilla vd., 1999:899).

Örgütsel bağlılık kavramı ise çalışan personelin çalıştığı örgütün vizyon ve misyonunu benimsemek suretiyle kendini sorumlu hissetmesi halidir. Çalışanların kurumun amaçlarını kendi amaçları olarak eşleştirmesi durumu bir kurum için değerli bir unsurdur. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte girmesi ve psikolojik olarak kendisini örgütün bir elemanı olarak hissetmesiyle başlar. Balay (2000)'a göre, iş görenin çalıştığı kuruma psikolojik olarak bağlanması onun örgütünün amaç ve değerlerini içselleştirmesini gerektirir. İçselleştirme aşamasında işgören örgütün amaçları ve yapacağı iş konusunda bilgi edinmeye başlar. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel bağlılık, kişinin örgüt ile kimlik aidiyeti oluşturduğu güç birliğidir (Izgar, 2008:319).

Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmesi, çalışanların haiz olduğu bilgi ve yeteneklerine ilişkin becerilerini yapmış oldukları işlemlere kanalize etmeleriyle önemli ölçüde ilişkilidir. Fakat işgörenlerin kendilerine tevdi edilen işlemleri gerçekleştirmeleri için sarf ettikleri gayret ve beceriler, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için yeterli bir ölçüt değildir. Örgütlerin büyüebilmesi adına çalışanların çalıştıkları örgütle kuvvetli bağlar geliştirmesi gerekmektedir. Bu durumun sağlanabilmesi adına, çalışanların hem yapmış oldukları işin yeteneklerine ve becerilerine sahip olmaları hem de yaptıkları işlere ve çalıştıkları işyerine karşı olumlu bir izlenime sahip olmaları gerekmektedir. Bir örgütte çalışanlar çalıştıkları örgüte dair olumlu izlenimlere sahip olduğu ölçüde örgütün de o derecede güç kazanması öngörülmektedir. Bu perspektiften bakıldığında örgütsel bağlılığın örgütler için ne derecede önemli olduğu görülmektedir (Bolat ve Bolat, 2008:76).

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık yakından ilişkili kavramlardır. Personelin çalıştığı örgütüne bağlılığı kendisine adil davranıldığını hissettiği ölçüde yükselir veya düşer. Kamu kurumları bazında ele alındığında, Türkiye özelinde tipik sokak düzeyi bürokratlarından olan tapu memurlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına etkilerini incelemek adına gerçekleştirilen bu alan araştırması özgün nitelikler taşımaktadır.

Araştırmanın temel sorusu, “*Tapu Müdürlüklerinde çalışan sokak düzeyi bürokratlarının kurumlarındaki adalete ilişkin algılamaları, kuruma olan bağlılıklarını etkilemekte midir?*”, şeklinde ifade edilebilir. Literatürdeki bilgilere dayanarak araştırmanın “*bağımsız değişkeni*” olan örgütsel adaletin, “*bağımlı değişken*” olan örgütsel bağlılığı yordayacağı varsayılmaktadır. Bu temel varsayım, Tablo 1’de gösterildiği üzere araştırmanın H₁ hipotezini oluşturmaktadır. Örgütsel Adaletin alt boyutlarının her birinin, örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkilerine ilişkin hipotezler ise araştırmanın H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri altında detaylandırılmıştır.

Oğuz vd. (2012) ile Keskin ve Esen (2017) araştırmalarında örgütsel adaletin boyutları örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarını pozitif yönde etkilemekte olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Candan (2014) çalışmasında dağıtımsal adalet algısının örgütsel bağlılığın üç alt boyutu olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği, etkileşimsel adalet algısının ise sadece duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bal (2014) örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif boyutları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Aksoy (2017) örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu saptamıştır. Bağcı ve Demir (2018) dağıtım ve etkileşim adaletinin duygusal ve normatif bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği; işlemsel adaletin ise sadece devam bağlılığı üzerinde etkili olduğu belirlemiştir. Çöl ve Avunduk

(2019) dağıtım adaleti ile normatif bağlılık, işlem adaleti ile devam bağlılığı ve etkileşim adaleti ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmişlerdi. Şahin ve Ayyıldız (2021) çalışmalarında örgütsel adalet ve alt boyutları olan süreç, dağıtım ve etkileşim adaleti ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olduğu ortaya koymuşlardır.

Tablo 1. Araştırmanın Hipotezleri

H₀		Tapu memurlarının örgütsel adalet algıları onların örgütsel bağlılıklarını etkilemez.
H₁		Tapu memurlarının örgütsel adalet algıları onların örgütsel bağlılıklarını etkiler.
	H_{1A}	Tapu memurlarının kişilerarası adalet algıları, onların örgütsel bağlılıklarını etkiler.
	H_{1B}	Tapu memurlarının bilgisel adalet algıları, onların örgütsel bağlılıklarını etkiler.
	H_{1C}	Tapu memurlarının işlemsel adalet algıları, onların örgütsel bağlılıklarını etkiler.
	H_{1D}	Tapu memurlarının dağıtım adaleti algıları, onların örgütsel bağlılıklarını etkiler.
H₂		Tapu memurlarının örgütsel adalet algıları onların duygusal bağlılıklarını etkiler.
	H_{2A}	Tapu memurlarının kişilerarası adalet algıları, onların duygusal bağlılıklarını etkiler.
	H_{2B}	Tapu memurlarının bilgisel adalet algıları, onların duygusal bağlılıklarını etkiler.
	H_{2C}	Tapu memurlarının işlemsel adalet algıları, onların duygusal bağlılıklarını etkiler.
	H_{2D}	Tapu memurlarının dağıtım adaleti algıları, onların duygusal bağlılıklarını etkiler.
H₃		Tapu memurlarının örgütsel adalet algıları onların normatif bağlılıklarını etkiler.
	H_{3A}	Tapu memurlarının kişilerarası adalet algıları, onların normatif bağlılıklarını etkiler.
	H_{3B}	Tapu memurlarının bilgisel adalet algıları, onların normatif bağlılıklarını etkiler.
	H_{3C}	Tapu memurlarının işlemsel adalet algıları, onların normatif bağlılıklarını etkiler.
	H_{3D}	Tapu memurlarının dağıtım adaleti algıları, onların normatif bağlılıklarını etkiler.
H₄		Tapu memurlarının örgütsel adalet algıları onların devamlılık bağlılıklarını etkiler.
	H_{4A}	Tapu memurlarının kişilerarası adalet algıları, onların devamlılık bağlılıklarını etkiler.
	H_{4B}	Tapu memurlarının bilgisel adalet algıları, onların devamlılık bağlılıklarını etkiler.
	H_{4C}	Tapu memurlarının işlemsel adalet algıları, onların devamlılık bağlılıklarını etkiler.
	H_{4D}	Tapu memurlarının dağıtım adaleti algıları, onların devamlılık bağlılıklarını etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın metodolojisi kapsamında sırasıyla “*araştırmanın yöntem ve tekniği*”, “*araştırmanın analiz yöntemi*”, “*araştırmanın evren ve örneklemi*” ile “*araştırmanın veri toplama araçları*” konularına değinilecektir.

3.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere, Survey (tarama) araştırması tasarlanmış ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. Soru formları, İzmir ilindeki tapu müdürlüklerinde görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan personele yüz yüze ortamda dağıtılmış ve anketlerin doldurulması tamamlandıktan sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır. Veri toplama süreci 21 Mart 2022 - 13 Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Elde edilen veriler, SPSS 20.0 Programına aktarılarak analizlerin yapılması için hazır hale getirilmiştir. Araştırmanın analiz yöntemi beş aşamalı bir süreç içerisinde uygulanmıştır;

- Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.
- Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.
- Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır.
- Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir.

- Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma kapsamında, İzmir ilindeki 25 adet tapu müdürlüğünden iş yoğunluğu en yüksek ve merkez konumunda olan ayrıca araştırma için izin alınabilen, merkezi konumda, işlem yoğunluğu en fazla olan 11 adet tapu müdürlüğü tesadüfî örnekleme yöntemiyle tespit edilmiştir. Böylece, İzmir ilinde Merkez İlçe Tapu Müdürlükleri'nde gerçekleştirilen araştırmada 176 katılımcıda 6 kişi izinli olduğundan 170 tapu memuruna ulaşılarak örnekleme oluşturan katılımcıların tümüne ulaşılmıştır.

Stevens (1996) sosyal bilimler araştırmalarında, güvenilir bir denklem için her bir yordayıcı başına 15 katılımcıya gereksinim olduğunu ifade etmektedir. Tabachnik ve Fidell (2013) ise örneklem büyüklüğünü hesaplamak için bağımsız değişkenlerin sayısını dikkate alan bir formül geliştirmiştir (Tabachnik ve Fidell, 2013'den Akt.: Pallant, 2020:166);

$$N > 50 + 8m \quad (m = \text{bağımsız değişkenlerin sayısı})$$

Mevcut araştırmada bağımsız değişken Örgütsel Adalet olup üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu durumda, aşağıdaki hesaplama ile 170 katılımcının oldukça yeterli bir örneklem sayısı olduğunu söylemek mümkündür.

$$\begin{aligned} 170 &> 50 + 8 \cdot 3 \\ 170 &> 74 \end{aligned}$$

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan soru formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu ve kurumdaki çalışma süresine ilişkin demografik sorular yer almaktadır. İkinci kısımda ise örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçek sorularından oluşmaktadır.

- **Örgütsel Adalet Ölçeği:** Araştırmada, Florida Üniversitesi'nden Jason A. Colquitt tarafından 2001 yılında geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Özmen vd. (2007) tarafından yapılan örgütsel adalet ölçeği (Organizational Justice Scale) kullanılmıştır. Özmen vd. (2007) yaptığı araştırmada güvenilirlik katsayıları (Cronbach alfa) örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından olan dağıtım adaleti için 0.94; örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından olan işlemsel adalet için 0.86 ve örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından olan etkileşimsel adalet için 0.88 olarak raporlanmıştır. Toplam 20 maddeden oluşan ölçekteki ifadeler, 5'li Likert ölçeğine göre (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) düzenlenmiştir. Soru maddelerinde, çalışanlara kendi kurumlarını göz önünde bulundurarak, bu kurumda çalıştıkları süre içinde karşılaştıkları gerçek durumları ve onlarda oluşan kanaatleri en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Kişilerarası adalet alt ölçeğinin dördüncü ifadesi ters olarak kodlanmıştır.
- **Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Katılımcıların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek için Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Anketi” kullanılmıştır. Toplam 18 maddenin yer aldığı ölçek, duygusal bağlılık (6 madde), devam bağlılığı (6 madde) ve normatif bağlılık (6 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Wasti (2000) ölçeğin toplam güvenilirliğini 0.89 olarak rapor etmiştir. Yanıtlar, 5'li Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak hazırlanmıştır. Duygusal bağlılık ölçeğinin üçüncü, dördüncü ve beşinci ifadeleri; normatif bağlılık ölçeğinin birinci ifadesi ve devam bağlılığı ölçeğinin birinci ifadesi ters olarak kodlanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları, “demografik bilgiler”, “güvenilirlik ve geçerlilik analizi”, “tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi” ile “regresyon analizleri” başlıklarında sunulmaktadır.

4.1. Demografik Bilgiler

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve kurumdaki çalışma süresine ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcı Profiline İlişkin Bilgiler

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	96	56.5
	Erkek	74	43.5
Medeni Durum	Bekâr	57	33.5
	Evli	113	66.5
Yaş	20-29 yaş	17	10.0
	30-39 yaş	58	34.1
	40-49 yaş	69	40.6
	50-59 yaş	19	11.2
	60 yaş ve üzeri	7	4.1
Öğrenim Düzeyi	Lise ve öncesi	21	12.4
	Ön lisans	25	14.7
	Lisans	112	65.9
	Yüksek Lisans	12	7.1
Çalışma Süresi	1 yıldan az	8	4.7
	1-5 yıl arası	12	7.1
	6-10 yıl arası	31	18.2
	11-15 yıl arası	61	35.9
	16-20 yıl arası	23	13.5
	16 yıl ve üzeri	35	20.6
Toplam Kişi		170	

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, %43,5’inin (74 kişi) erkek, %56,5’inin (96 kişi) kadın olduğu görülmüştür. Medeni durumları hususunda %34’ünün (57 kişi) bekâr %66’sının (113 kişi) evli oldukları görülmüştür. Ankete iştirak edenlerin yaş aralıklarına bakıldığında, %10’unun 20-29; %34,1’inin 30-39; %40,6’sının 40-49 yaş aralığında ve %11,2’sinin 50 yaş ile üzerinde olduğu söylenebilmektedir. Diğer yandan anket katılımcılarından %66’sı üniversite mezunuyken, %7’si yüksek lisans mezunudur. Buna göre, araştırmaya katılanların %73 gibi yüksek bir oranının eğitim seviyesinin üniversite ve üzeri olduğu dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılan personelin %36’sının kurumlarındaki çalışma süresinin 11-15 sene arasında olduğu görülmektedir.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin iç tutarlılık derecesini değerlendirmek adına öncelikle güvenilirlik analizi; faktör yapısını test edebilmek amacıyla da faktör analizi uygulanmıştır. Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik analizine bakıldığında, ölçeğin toplam güvenilirlik derecesinin 0.938; örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizinde ise ölçeğin toplam güvenilirliği 0.889 olarak bulunmuş ve her iki ölçekte de iç tutarlılığı düşüren herhangi bir madde olmadığı görülmüştür. Alfa değerleri sıralamasında uyulan değerlendirme kriterleri (Özdamar,1999:522) şöyledir;

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu kriterlere dayanarak, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Geçerlilik analizi öncesinde, her iki ölçek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ve Bartlett Küresellik testleri yapılmıştır. Örgütsel adalet ölçeği için KMO örneklem uygunluğu

değeri 0.918; Bartlett Küresellik test değeri, 3119.833 (p=0.000), olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, Örgütsel Adalet Ölçeğinin faktör analizi yapılmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi kapsamında, “temel bileşenler analizi”, “varimax” yöntemiyle yapılan ilk iterasyon sonucunda, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutları tek bir faktöre yüklenmiş; dağıtım adaleti ve işlemsel adalet ise orijinal ölçekteki gibi ayrılarak toplamda üç boyutlu bir faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Tek faktör altında birleşen Kişilerarası Adalet-Bilgisel Adalet alt boyutları, literatürdeki diğer araştırmalara dayanarak “Etkileşimsel Adalet” olarak adlandırılmıştır (Süral Özer ve Eker Urtekin, 2007). Yüzde 50’den daha yüksek olması beklenen kümülatif varyansın açıklama oranının, %71,49 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutların varyansı açıklama oranlarına bakıldığında, etkileşimsel adalet %32,4, işlemsel adalet %21,9 ve dağıtım adaleti %17,2’dir. Alt boyutların Cronbach’s alpha katsayıları ise etkileşimsel adalet için 0.95, işlemsel adalet için 0.90 ve dağıtım adaleti için 0.92 olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Adalet Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör 1: Etkileşimsel Adalet	Faktör 2: İşlemsel Adalet	Faktör 3: Dağıtım Adaleti
Kisilerarasi3	0.878	0.199	0.155
Bilgisel2	0.863	0.270	0.045
Bilgisel5	0.851	0.243	0.046
Kisilerarasi2	0.847	0.297	0.174
Kisilerarasi1	0.838	0.215	0.132
Bilgisel3	0.835	0.297	0.105
Bilgisel4	0.829	0.320	0.066
Bilgisel1	0.801	0.334	0.146
Kisilerarasi4	0.462	0.146	-0.138
Islemsel4	0.239	0.757	0.237
Islemsel5	0.291	0.755	0.255
Islemsel3	0.302	0.754	0.269
Islemsel2	0.239	0.725	0.180
Islemsel1	0.299	0.705	0.190
Islemsel7	0.347	0.682	0.252
Islemsel6	0.213	0.611	0.005
Dagitim2	0.055	0.203	0.901
Dagitim1	0.049	0.244	0.897
Dagitim4	0.020	0.159	0.833
Dagitim3	0.162	0.236	0.819
Açıklanan Varyans (%)	32.393	21.914	17.187
Güvenilirlik Katsayıları	0.950	0.900	0.916
Genel Güvenilirlik	0.938		
Toplam Varyans (%)	71.494		
KMO	0.918		
BARTLETT	3119.833 (p=0.000)		

Yukarıda da belirtildiği üzere örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizinde ölçeğin toplam güvenilirliği 0.889 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği için KMO örneklem uygunluğu 0.879 ve Bartlett Küresellik (1350.996, p=0.000) testleri, ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermiştir. Temel bileşenler analizi, Varimax yöntemiyle yapılan ilk iterasyonda, orijinal ölçekten farklı olarak, dört boyutlu bir faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Yüzde 50’den yüksek olması beklenen kümülatif varyans oranının, %60,78 olduğu saptanmıştır. Faktör yapısını bozan maddelerin ölçekten çıkarılması yoluna gidilerek analize devam edilmiş; ancak tutarlı ve dengeli bir faktör yapısının oluşmadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle, faktör yapısının orijinal

ölçeğe bağlı kalarak üç faktör ile sabitlenmesi uygun görülmüştür. Bu koşula uygun olarak yapılan ilk iterasyonda, kümülatif varyansı açıklama oranı %54,8 olarak belirlenmiştir. Bu oranın %50'den yüksek olması sonucunda analizlere devam edilmiştir. Faktör yapısı incelendiğinde, devam bağlılığının birinci ifadesinin (*Zorunluluk hissettiğim için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum*) hem duygusal bağlılık, hem de devam bağlılığı boyutlarına eşit derecede yüklendiği tespit edildiğinden ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. İkinci iterasyonda devam bağlılığının üçüncü ifadesi (*Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur*), hem devam hem de normatif bağlılık boyutlarına yakın değerler ile yüklendiğinden ölçekten çıkarılmıştır. Böylece nihai faktör yapısına ulaşılmıştır. Bu yapıda, Normatif-1 ifadesi, duygusal bağlılık boyutuna; Devam-5 ifadesi ise normatif bağlılık boyutuna yüklenmiştir. Yeni KMO test değeri 0.865 bulunması nedeniyle faktör için değişkenlerin uyumlu olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucuna göre (1071.345), $p=0.000$ düzeyinde anlamlıdır. Kümülatif varyansı açıklama oranı %57,5 iken alt boyutların varyansı açıklama oranları, duygusal bağlılık boyutu için %23,2, normatif bağlılık için %19,86 ve devam bağlılığı için %1,47'dir. Yeni faktör yapısına göre ölçeğin güvenilirliği tekrar test edilmiş ve genel güvenilirlik katsayısının 0.886 olduğu (N=16) görülmüştür. Alt boyutların Cronbach's alpha katsayıları ise duygusal bağlılık için 0.82, normatif bağlılık için 0.82 ve devam bağlılığı için 0.63 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör 1: Duygusal Bağlılık	Faktör 2: Normatif Bağlılık	Faktör 3: Devamlılık Bağlılığı
Duygusal4	0.872	0.183	0.166
Duygusal3	0.860	-0.041	0.049
Duygusal5	0.836	0.179	0.116
Duygusal2	0.525	0.176	0.377
Duygusal6	0.492	0.395	0.188
Normatif1	0.482	0.322	-0.385
Devamlılık5	-0.111	0.703	0.059
Normatif4	0.390	0.699	0.056
Normatif5	0.233	0.659	0.329
Normatif3	0.300	0.608	0.437
Normatif2	0.085	0.587	0.273
Normatif6	0.384	0.585	0.275
Devamlılık6	0.004	0.158	0.736
Devamlılık2	0.131	0.256	0.653
Devamlılık4	0.229	0.238	0.613
Açıklanan Varyans (%)	23.212	19.864	14.465
Güvenilirlik Katsayıları	0.823	0.821	0.626
Genel Güvenilirlik	0.886		
Toplam Varyans (%)	57.541		
KMO	0.865		
BARTLETT	1071.345 (p=0.000)		

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarının tanımlayıcı istatistiklerini belirlemek için yapılan analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan kamu memurlarının kurumlarındaki etkileşimsel adalet, işlemsel adalet ve dağıtım adaletine ilişkin algı ortalamaları sırasıyla 3,72; 3,08 ve 2,40'tır. Bir başka ifadeyle, katılımcılar kurumlarında etkileşimsel adaletin olduğuna genel olarak inanmaktadırlar. Benzer şekilde, işlemsel adalet algılamalarına ilişkin değerler, ortalamanın (3'ün) üzerinde olduğu ve bu konudaki görüşlerinin de çok yüksek olmamakla birlikte olumlu olduğu görülmektedir. Buna karşılık, kurumlarında dağıtım adaletinin olduğuna ilişkin algılamalarının 3'ün altında olduğu; diğer bir ifadeyle, performanslarının karşılığını aldıklarına ilişkin ifadelerine genel olarak katılmadıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde ise duygusal bağlılık ortalamalarının 2,80; normatif bağlılık ortalamalarının 2,57 ve devam bağlılığı ortalamalarının 2,77 olduğu görülmektedir. Bu değerler, ortalamanın altında olup, tapu memurlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak düşük olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 5. Ölçme Araçlarına İlişkin Bulgular ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	α	n	\bar{x}	σ	ETKİ.	İŞL.	DAĞ.	DUY.	NOR.	DEV.
Etkileşimsel Adalet	0.95	9	3.72	0.989	1	-	-	-	-	-
İşlemsel Adalet	0.90	7	3.08	0.883	0.630**	1	-	-	-	-
Dağıtım Adaleti	0.92	4	2.40	1.168	0.244**	0.483**	1	-	-	-
Duygusal Bağlılık	0.82	6	2.80	0.983	0.171*	0.380**	0.412**	1	-	-
Normatif Bağlılık	0.82	6	2.57	0.945	0.298**	0.409**	0.448**	0.528**	1	-
Devam Bağlılığı	0.63	3	2.77	1.026	0.171*	0.220**	0.348**	0.353**	0.549**	1
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	0.88	15	2.68	0.810	0.268	0.440	0.518			

N=170; *p<0.05 düzeyinde anlamlı, **p<0.01 düzeyinde anlamlı

ETKİ.: Etkileşimsel Adalet, İŞL.: İşlemsel Adalet, DAĞ.: Dağıtım Adaleti, DUY.: Duygusal Bağlılık, NOR: Normatif Bağlılık, DEV: Devam Bağlılığı

Pearson korelasyon analizi sonucunda ise işlemsel adaletin tüm örgütsel bağlılık boyutları ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğu saptanmıştır. Buna göre, işlemsel adalet ile duygusal bağlılık ile arasında 0.38'lik (p=0.000); normatif bağlılık ile 0.40'lık (p=0.000) ve devam bağlılığı ile 0.22'lik (p=0.004) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dağıtım Adaleti ile Örgütsel Bağlılık boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, tümünün p=0.000 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Dağıtım Adaletinin Duygusal Bağlılık ile ilişkisi 0.41; Normatif Bağlılık ile ilişkisi 0.44 ve Devam Bağlılığı ile ilişkisi 0.34'tir. Etkileşimsel adalet boyutunun ise hem duygusal hem de devam bağlılığı ile ilişkisi p=0.02 düzeyinde anlamlı (p<0.05), pozitif ve 0.17 düzeyindedir. Normatif bağlılık ile arasındaki korelasyon ise r=0.298, p=0.000 olarak tespit edilmiştir. Özetle, tüm Örgütsel adalet alt boyutları ile Örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

4.4. Regresyon Analizleri

Regresyon analizleri kapsamında elde edilen bulgular “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları”, “Örgütsel Adalet Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları”, “Örgütsel Adalet Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları” ve “Örgütsel Adalet Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları” alt başlıkları altında ayrı ayrı ele alınacaktır.

4.4.1. Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Analiz sonucunda ortaya çıkan model değerlendirildiğinde, Örgütsel Adaletin İşlemsel Adalet ve Dağıtım Adaleti alt boyutlarının Örgütsel Bağlılığı yordadığı ve modele dâhil olduğu görülmektedir (Tablo 6). Etkileşimsel alt boyutunun ise Örgütsel Bağlılık üzerinde, istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır.

Tablo 6. Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK		
	β	t	Sig.
ETKİLEŞİMSEL ADALET	0.024	0.292	0.771
İŞLEMSEL ADALET	0.232	2.520	0.013
DAĞITIM ADALETİ	0.400	5.435	0.000
R ² =0.316 Adj. R ² =0.303	F=25.529	P=0.000	

Tablo 6'deki R² değeri incelendiğinde, etkileşimsel adalet, işlemsel adalet ve dağıtım adaletini kapsayan modelin, örgütsel bağlılık değişkenindeki varyansın yüzde 31'ini P=0.000 anlamlılık düzeyinde açıkladığı

anlaşılmaktadır. Düzeltilmiş (adjusted) R^2 değeri ise %30 olup, bu araştırma için seçilen örneklemin gerçek evren değerini tahminlemede yeterli olduğunu kanıtlamaktadır.

Standart hâle getirilmiş beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki diğer değişkenler tarafından açıklanan varyans kontrol altında tutulduğunda, örgütsel bağlılığa kendi başına en güçlü etkiyi yapan örgütsel adalet alt boyutunun “*dağıtım adaleti*” olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, dağıtım adaletindeki bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı %40 artıracığı anlamına gelmektedir ve bu istatistiğin anlamlılık düzeyi $\text{Sig}=0.000$ 'dır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer örgütsel adalet alt boyutu ise işlemsel adalet olup bu adalet türündeki bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı %23 artıracığı anlaşılmaktadır. $\text{Sig.}=0.013 < p=0.05$ olduğundan sonuç anlamlıdır. Öte yandan, etkileşimsel adalet boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ($\text{Sig.}=0.771 > p=0.05$). Bu bağlamda, araştırmanın H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Alt hipotezler açısından değerlendirildiğinde ise H_{1A} ve H_{1B} reddedilmiş; H_{1C} ve H_{1D} kabul edilmiştir.

4.4.2. Örgütsel Adalet Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet boyutlarının Duygusal Bağlılık üzerindeki etkisini test etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır. Modelin, Duygusal Bağlılıktaki varyansın %20'sini açıkladığı görülmektedir ($\text{Adj. } R^2=0.203$, $P=0.000$). Beta katsayıları incelendiğinde ise Duygusal Bağlılığı hem İşlemsel Adaletin ($\text{Sig.}=0.003$) hem de Dağıtım Adaletinin ($\text{Sig.}=0.000$) %29 etkilediği söylenebilir. Bir başka ifadeyle, işlemsel ve dağıtım adaletindeki bir birimlik artış, duygusal bağlılığı %29 artırmaktadır. Örgütsel Adaletin Etkileşimsel boyutunun ise duygusal bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır ($\text{Sig.}=0.339 > p=0.05$). Bu bağlamda, araştırmanın H_{2A} ve H_{2B} hipotezleri reddedilmiş; H_{2C} ve H_{2D} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Adalet Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi

			Bağımlı Değişken		
			DUYGUSAL BAĞLILIK		
Bağımsız Değişkenler			β	t	Sig.
ETKİLEŞİMSEL ADALET			-0.085	2.985	0.339
İŞLEMSEL ADALET			0.294	-0.958	0.003
DAĞITIM ADALETİ			0.291	3.690	0.000
$R^2=0.217$	$F=15.313$	$P=0.000$			
$\text{Adj. } R^2=0.203$					

4.4.3. Örgütsel Adalet Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet boyutlarının Normatif Bağlılık üzerindeki etkisini test etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 8'de sunulmaktadır. Modelin, Normatif Bağlılıktaki varyansın %24'ünü açıkladığı görülmektedir ($\text{Adj. } R^2=0.242$, $P=0.000$). Beta katsayıları incelendiğinde ise Dağıtım Adaletinin Normatif Bağlılığı %33 artırdığı ($\text{Sig.}=0.000$); İşlemsel Adaleti ise %18 artırdığı ($\text{Sig.}=0.05$) saptanmıştır. Örgütsel Adaletin Etkileşimsel boyutunun ise Normatif Bağlılık üzerinde etkisi bulunmamaktadır ($\text{Sig.}=0.349 > p=0.05$). Bu bağlamda, araştırmanın H_{3A} ve H_{3B} hipotezleri reddedilmiş; H_{3C} ve H_{3D} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Adalet Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi

			Bağımlı Değişken		
			NORMATİF BAĞLILIK		
Bağımsız Değişkenler			β	t	Sig.
KİŞİLERARASI-BİLGİSEL ADALET			0.100	1156	0.249
İŞLEMSEL ADALET			0.184	1.921	0.056
DAĞITIM ADALETİ			0.335	4.359	0.000
$R^2=0.255$	$F=18.961$	$P=0.000$			
$\text{Adj. } R^2=0.242$					

4.4.4. Örgütsel Adalet Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet boyutlarının Devamlılık Bağlılığı üzerindeki etkisini test etmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 9’da sunulmaktadır. Modelin, Devamlılık Bağlılığındaki varyansın %11’ini açıkladığı görülmektedir (Adj. R²=0.113, P=0.000). Beta katsayıları incelendiğinde ise yalnızca Dağıtım Adaletinin Devamlılık Bağlılığını etkilediği; diğer iki adalet boyutunun Devamlılık Bağlılığı üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır. Buna göre Dağıtım Adaletindeki 1 birimlik artış, katılımcıların Devamlılık Bağlılığında %32’lik bir artışa (Sig.=0.000) yol açmaktadır. Bu bağlamda, araştırmamızın H_{4A}, H_{4B}, H_{4C} hipotezleri reddedilmiş; H_{4D} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Adalet Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	DEVAMLILIK BAĞLILIĞI		
	β	t	Sig.
KİŞİLERARASI-BİLGİSEL ADALET	0.085	0.911	0.364
İŞLEMSEL ADALET	0.011	0.110	0.913
DAĞITIM ADALETİ	0.321	3.869	0.000
R ² =0.129 Adj. R ² =0.113	F=8.183	P=0.000	

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına dayanarak araştırmamızın hipotezlerinin kabul edilme durumlarına ilişkin değerlendirmeler Tablo 10’da sunulmuştur. Bu bağlamda, H₁, H_{1C}, H_{1D}, H_{2C}, H_{2D}, H_{3C}, H_{3D} ve H_{4D} hipotezleri kabul edilirken, diğer hipotezler reddedilmiştir.

Tablo 10. Araştırmamızın Hipotezlerinin Kabul ve Ret Durumlarına İlişkin Değerlendirme

H ₀	Tapu memurlarının Örgütsel Adalet algıları onların Örgütsel Bağlılıklarını etkilemez.	RET
H ₁	Tapu memurlarının Örgütsel Adalet algıları onların Örgütsel Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{1A}	Tapu memurlarının Kişilerarası Adalet algıları, onların Örgütsel Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{1B}	Tapu memurlarının Bilgisel Adalet algıları, onların Örgütsel Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{1C}	Tapu memurlarının İşlemsel Adalet algıları, onların Örgütsel Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{1D}	Tapu memurlarının Dağıtım Adaleti algıları, onların Örgütsel Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{2A}	Tapu memurlarının Kişilerarası Adalet algıları, onların Duygusal Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{2B}	Tapu memurlarının Bilgisel Adalet algıları, onların Duygusal Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{2C}	Tapu memurlarının İşlemsel Adalet algıları, onların Duygusal Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{2D}	Tapu memurlarının Dağıtım Adaleti algıları, onların Duygusal Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{3A}	Tapu memurlarının Kişilerarası Adalet algıları, onların Normatif Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{3B}	Tapu memurlarının Bilgisel Adalet algıları, onların Normatif Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{3C}	Tapu memurlarının İşlemsel Adalet algıları, onların Normatif Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{3D}	Tapu memurlarının Dağıtım Adaleti algıları, onların Normatif Bağlılıklarını etkiler.	KABUL
H _{4A}	Tapu memurlarının Kişilerarası Adalet algıları, onların Devamlılık Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{4B}	Tapu memurlarının Bilgisel Adalet algıları, onların Devamlılık Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{4C}	Tapu memurlarının İşlemsel Adalet algıları, onların Devamlılık Bağlılıklarını etkiler.	RET
H _{4D}	Tapu memurlarının Dağıtım Adaleti algıları, onların Devamlılık Bağlılıklarını etkiler.	KABUL

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, sokak düzeyi bürokratlarına yalın bir örnek teşkil etmekte olan takdir yetkisini kullanarak inisiyatif kullanan ve sürekli vatandaşla yüz yüze temas halinde bulunan tapu memurlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezler geliştirilmiş; survey (tarama) yöntemi ve anket tekniği kullanılarak model ve hipotezler test edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel adalet algılarını öğrenmek amacıyla yapılan analizler sonucunda, etkileşimsel adalet ortalamasının yüksek, işlemsel adalet ortalamasının orta ve dağıtım adaleti ortalamasının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı ortalamalarının da düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bilindiği üzere “*dağıtım adaleti*”, memurların elde ettikleri (ödül, ücret, terfi, vb.) kazanımların miktarı ve biçimiyle ilgili algılarını ifade etmektedir. Araştırmada kullanılan dağıtım adaleti ölçeğindeki ifadeler incelendiğinde, bu ifadelerde katılımcıların kurumlarından elde ettikleri kazanımları değerlendirdikleri ve yaptıkları işe ve kuruma sağladıkları katkıya kıyasla, sahip oldukları kazanımların yeterli olmadığına inandıkları görülmektedir. Katılımcıların etkileşimsel adalet algı ortalamaları ise oldukça yüksektir. Yapılan faktör analizi sonucunda, orijinal ölçekteki “*kişilerarası adalet*” ve “*bilgisel adalet*” alt boyutları tek bir faktör altında toplanmış; bu faktöre, literatürdeki önceki çalışmalardan yararlanarak “*Etkileşimsel Adalet*” adı verilmiştir. Ölçekteki ifadeler incelendiğinde, katılımcıların amirlerinin kendilerine saygılı, nazik davranması ve değer vermesiyle ilgili (kişilerarası adalet) konular ile amirin işlem süreçlerini zamanında, herkesin anlayabileceği dilden, mantıklı ve bütünüyle açıklaması (bilgisel adalet) ile ilgili konular hakkında yaptıkları değerlendirmelerin sonucunun yüksek ve olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılıklarının her üç boyutunun da düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Literatürde kamu kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran yazarlardan Taşkaya ve Şahin (2011) çalışanların örgütsel adalet algılarının örgüte bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Meydan vd. (2011) yöneticilerin adil davranışlarının çalışanların bağlılık düzeylerinde artış oluşturduğunu tespit etmiştir. Selvitopu ve Şahin (2013) örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordayıcılığını araştırarak örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Ay ve Koç (2014) çalışanların örgütsel adalet algı boyutları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, en güçlü ilişkinin ise etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olduğunu tespit etmiştir. Şahin ve Kavas (2016) çalışanlardaki yüksek düzeyde örgütsel adalet algısının doğru orantılı olarak yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı beraberinde getireceği sonucuna ulaşmıştır. Tokmak (2019) araştırma neticesinde, örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu, ayrıca çalışanların kurumlarının buldukları şehire göre örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değiştiğini tespit etmiştir. Öztürk ve Çınarbay (2020) örgütsel bağlılığı arttırabilmek için örgüt içerisinde adalet ve adalet olduğuna inanç olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Ünver vd. (2020) işlemsel adalet düzeyi arttıkça duygusal ve devamlı bağlılık düzeyinin de arttığını belirlemiştir. Araştırmacılar örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu saptamak suretiyle çalışmamıza paralel sonuçlara ulaşmışlardır.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde tüm örgütsel adalet alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Standart çoklu regresyon analiz sonuçları ise şöyle yorumlanabilir;

- Örgütsel adalet boyutlarının Duygusal Bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, modele İşlemsel Adalet ve Dağıtım Adaleti boyutları girmiştir. Etkileşimsel adaletin duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Duygusal bağlılığı öncelikle Dağıtım adaleti etkilemekte ve bu adalet türündeki bir birimlik artışın, duygusal bağlılıkta %29'luk bir artışa neden olmaktadır. Benzer şekilde İşlemsel adalet de duygusal bağlılık üzerinde %29 etkilidir. Bu bulgular, tapu memurlarının kurumlarına yönelik duygusal bir bağ geliştirmelerinde ve kurumun hedeflerini kendi hedefleri olarak görmelerinde dağıtım ve işlem adaleti olgularının son derece önemli olduğu şeklinde yorumlanabilir.
- Örgütsel adalet boyutlarının Normatif Bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, modele Dağıtım Adaleti ve İşlemsel Adalet boyutları girmiştir. Etkileşimsel adaletin normatif bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Normatif bağlılığı öncelikle Dağıtım adaleti etkilemekte ve bu adalet türündeki bir birimlik artış, normatif bağlılıkta %33'lük bir artışa neden olmaktadır. Benzer şekilde, İşlemsel adalet de normatif bağlılığı %18 arttırmaktadır. Bu bulgular, tapu memurlarının kurumlarına yönelik ahlaki bir yükümlülük hissetmelerinde dağıtım ve işlem adaleti olgularının önemli olduğuna işaret etmektedir.
- Örgütsel adalet boyutlarının Devamlılık Bağlılığı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan analizde, modele sadece Dağıtım Adaleti girmiştir; İşlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları modelde yer almamıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların kuruma yapmış oldukları kişisel yatırımları (*verilen emek, bilgi, tecrübe, emeklilik planları, vb.*) düşünerek ve aynı zamanda kurumdan ayrılmaları durumunda alternatiflerinin

bulunup bulunmaması gibi durumları göz önünde bulundurarak örgütte kalmaya devam etme isteklerini gösterir. Analiz sonuçlarına göre devamlılık bağlılığını sadece dağıtım adaleti etkilemekte ve bu adalet türündeki bir birimlik artış, devamlılık bağlılığında %32'lik bir artışa neden olmaktadır.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün birimlerinden Strateji Daire Başkanlığı'na bağlı olan Sürekli Kurumsal Gelişim Projesi, içerik itibarıyla küçük adımlarla; fakat sürekli gelişimi arzu eden bir yaklaşım felsefesi geliştirmiştir. Bu vesileyle kalite programı oluşturularak tüm taşra teşkilatına birim kalite sorumluları atamıştır. Böyle bir proje çerçevesinde tapu memurlarının dağıtım adaleti, işlem adaleti, etkileşim adaleti algılarını etkileyen faktörlere dikkat çekmek ve bu adalet türlerini olumlu yönde etkileyecek önlemleri almaları ve geliştirmeleri önerilebilir. Bu vesileyle bir kurum açısından çok önemli bir olgu olan kurumun amaçlarını kendi amaçları gibi algılayıp ona göre hareket eden memurların varlığının oluşturulması konusunda farkındalık yaratılabilir.

Sokak düzeyi bürokratlarından tapu memurlarının örgütsel adalet algılarının geliştirilerek kuruma olan bağlılıklarının artırılması için gerekli önlemlerin alınması konusunda kamu politikası oluşturma sürecinde farkındalık yaratma adına araştırmanın önemli bir rol olabileceği düşünülmektedir. Tapu memurlarının adalet algılarının geliştirilmesi ve buna paralel olarak bağlılıklarını arttırmak için alınacak önlemlerin en başında Medeni Kanun'un 1007. Maddesinin güncellenmesi hususu ön plana çıkmaktadır. Medeni kanunun 1007. Maddesinde bulunan “*tapu sicilinin tutulmasından doğan bütün zararlardan Devlet sorumludur. Devlet, zararın doğmasında kusuru bulunan görevlilere rücu eder*”, hükmü tapu memurunun işlem konusunda yaptığı hatadan maddi olarak sorumluluk yüklenmesi neticesinde yüksek stresle işlem yapmasına buna bağlı olarak üst düzeyde tükenmişlik sendromunu yaşamalarına sebebiyet vermektedir. İş yoğunluğunun ve buna bağlı olarak iş sorumluluğunun da yüksek olduğu tapu memurlarının şartlarının iyileştirilmesi ve teknik bir memurluk sıfatı alması konusu ele alınmalıdır. Bu bağlamda iş yükünün uygun düzeye indirilmesi adına yeni memur alımı vb. önlemler alınması gerekliliği düşünülmektedir. Bir diğer önem arz eden önlem faktörü ise tapu müdürlüklerinde tek ünvana geçilmesi konusudur. Tapu müdürlüğü çalışan memurların birden çok ünvanı (bilgisayar işletmeni, tekniker, teknisyen v.s.) bulunmaktadır ve bununla birlikte aynı iş yapılmasına rağmen farklı ücretler alınması söz konusudur. Adaletli gelir dağılımı ilkesinden hareketle mali hakların düzeltilmesi ve tek ünvana geçilmesi konusu da uzun zamandır tapu memurlarının adalet algıları açısından çözüm gerekliliği olan bir mesele haline gelmiştir.

Araştırma, İzmir ili merkez ilçelerinde bulunan en yoğun işlem oranına sahip tapu müdürlüklerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin ülkedeki tüm tapu müdürlüklerine genellenebilirliği sınırlı olmakla birlikte, tapu memurlarının mevcut durumları, örgütsel adalet algılamaları ve örgütsel bağlılık tutumları hakkında fikir edinilmesine yardımcı olmak suretiyle alanyazına önemli bir katkı sağlaması umulmaktadır. Bunun yanısıra araştırmanın kamu sektörü yöneticilerinin tapu memurlarının adalet algılarını artırmak adına önlemsel anlamda iyileştirmeler yapması hususunda yol gösterici bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AKSOY, Cenk (2017), “Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının İncelenmesi”, **The Journal of Social Science**, S.1(1), ss.20-29.
- AKYÜZ, Ayşe Nur (2013), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ALLEN, Natalie ve MEYER, John (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational Psychology**, S.63, ss.1-18.
- AŞKAR, Gökhan (2019), “Bürokraside Temsil Sorunu: Temsili Bürokrasi Yaklaşımı”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.59, ss.95-104.
- ATEŞ, Hamza (2012), “Ethical Perceptions of Public-Sector Employees and Citizens and their Impact Upon Attitudes Against Unethical Behavior”, **Turkish Studies**, S.13(1-Special Issue), ss.27-44.
- ATEŞ, Hamza, BAĞÇE, Emre ve ŞEN, Mustafa Lütfi (2009), **Türkiye’de Kamu Hizmetlerinde Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi: Tapu Hizmetlerinde Etik Araştırma Raporu**, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yayını, Ankara.

- AY, Gamze (2013), “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AY, Gamze ve KOÇ, Hakan (2014), “Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.6(2), ss.67-90.
- AYTAN, Yasemin Sarıcı (2018), “Örgütsel Adalet, Güven, Bağlılık ve Vatandaşlığın Çalışanların Performansına Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama: Esenyurt Belediyesi Örneği”, **Doktora Tezi**, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BAĞCI, Zübeyir ve DEMİR, Gürol (2018), “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Analitik Bir İnceleme”, **Social Sciences**, S.13(4), ss.155-166.
- BAL, Vedat (2014), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.6(1), ss.1-9.
- BALAY, Refik (2000), **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BEUGRE, Constant ve BARON, Robert (2001), “Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice”, **Journal of Applied Social Psychology**, S.31, ss.326-328.
- BOLAT, Oya İnci ve BOLAT, Tamer (2008), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, **Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.11(19), ss.75-94.
- BROCKMANN, Julia (2015), “Unbureaucratic Behavior Among Street-Level Bureaucrats the Case of the German State Police”, **Review of Public Personnel Administration**, S.37(4), ss.430-451.
- BRODKIN, Evelyn (2012), “Reflections on Street-Level Bureaucracy: Past, Present, and Future”, **Public Administration Review**, S.72(6), ss.940-949.
- BUFFAT, Aurelien (2015), “Street-Level Bureaucracy and E-Government”, **Public Management Review**, S.17(1), ss.149-161.
- COHEN, Nissim (2018), “How Culture Affects Street-Level Bureaucrats' Bending the Rules in the Context of Informal Payments for Health Care: The Israeli Case”, **American Review of Public Administration**, S.48(2), ss.175-187.
- COLQUITT, Jason, CONLON, Donald, WESSON, Michael, PORTER, Colh ve NG, Kok Yee (2001), “Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research”, **Journal of Applied Psychology**, S.86(3), ss.425-455.
- CROPANZANO, Russell, BOWEN, David ve GILLIAND, Stephen (2007), “Management of Organizational Justice”, **Academy of Management Perspectives**, S.21(4), ss.34-48.
- ÇAKICI, Ahmet Burhan (2012), “Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇÖL, Güner ve AVUNDUK, Zehra Binnur (2019), “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Kamu Hastanesinde Bir Uygulama”, **Electronic Turkish Studies**, S.14(7), ss.3713-3731.
- DAVIDOVITZ, Maayan ve COHEN, Nissim (2020), “Playing Defence: The Impact of Trust on the Coping Mechanism of Street-Level Bureaucrats”, **Public Management Review**, S.24(2), ss.279-300.
- DEMİR, Murat (2017), “Yöneticilerin Örgütsel Adalet Anlayışının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerine Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama”, **Doktora Tezi**, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EĞİLMEZKOL, Güneş (2011), “Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ELOVAINIO, Marko, BOS, Kees Van Den, LINNA, Anne, KIVIMAKI, Mika, ALA MURSULA, Leena, PENTTI, Jaana ve VAHTERA, Jussi (2005), “Combined Effects of Uncertainty and Organizational Justice on Employee Health: Testing the Uncertainty Management Model of Fairness Judgments Among Finnish Public Sector Employees”, **Social Science & Medicine**, S.61, ss.2501-2512.

- ERDOĞAN, Cansu Oba (2019), “*Street Level Bureaucrats and Service Provision: The Case of Syrian Refugees in Altındağ*”, **Unpublished Master Thesis**, Middle East Technical University, Ankara.
- FORNES, Sandra ve ROCCO, Tonette (2004), “*Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness*”, **The Proceeding of the AHRD Conference**, USA.
- GREENBERG, Jerald (1990), “*Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow*”, **Journal of Management**, S.16(2), ss.399-432.
- HIZARCIOĞLU, Gülseren ve GÜNEY, Salih (2022), “*Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, S.11(2), ss.993-1021.
- HUPE, Peter ve HILL, Michael (2007), “*Street-Level Bureaucracy and Public Accountability*”, **Public Administration**, S.85(2), ss.279-299.
- IŞIK, Oğuz, UĞURLUOĞLU, Özgür ve AKBOLAT, Mahmut (2012), “*Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.13(2), ss.254-265.
- IZGAR, Hüseyin (2008), “*Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*”, **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.25, ss.317-334.
- İŞCAN, Ömer Faruk ve NAKTİYOK, Atılhan (2004), “*Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları*”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.59(1), ss.181-201.
- KEISER, Lael (2010), “*Understanding Street-Level Bureaucrats’ Decision Making: Determining Eligibility in the Social Security Disability Program*”, **Public Administration Review**, S.70(2), ss.247-257.
- KESKİN, Ömer ve ESEN, Şaban (2017), “*Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*”, **Researcher**, S.5(4), s.s.620-637.
- KIRAY, Abdullah (2011), “*Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- KÜÇÜKEŞMEN, Ercan (2015), “*Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Doktora Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- LIPSKY, Michael (1980), **Dilemmas of the Individual in Public Services**, Russell Sage Foundation, New York (US).
- LIPSKY, Michael (1992), **Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services**, Russel Sage Foundation, New York (US).
- LIPSKY, Michael (2010), **Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services**, Russel Sage Foundation, New York (US), 30th Anniversary Edition.
- MATLAND, Richard (1995), “*Synthesizing the Implementation Literature: The Ambiguity-Conflict Model of Policy Implementation*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.5(2), ss.145-174.
- MAY, Peter ve WINTER, Soren (2009), “*Politicians, Managers, and Street-Level Bureaucrats: Influences on Policy Implementation*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.19(3), ss.453-476.
- MEYDAN, Cem Harun (2010), “*Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MEYDAN, Cem Harun, BASIM, Nejat ve ÇETİN, Fatih (2011), “*Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma*”, **Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, S.57, ss.175-200.
- MEYER, John ve ALLEN, Natalie (1984), “*Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations*”, **Journal of Applied Psychology**, S.69(3), ss.372-378.

- MEYER, John ve ALLEN, Natalie (1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, S.1(1), ss.61-89.
- MEYER, John, ALLEN, Natalie ve SMITH, Catherine (1993), “Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, **Journal of Applied Psychology**, S.78(4), ss.538-551.
- MEZKİT, Mesut (2015), “Medeni Kanun’un 1007. Maddesinin Tapu Hizmetleri Çalışanları Üzerindeki Etkileri”, **Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- MEZKİT, Mesut (2020), “Kamu Hizmetlerinde Tükenmişlik Sendromu: Tapu Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, **Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.7(2), ss.386-411.
- MOORMAN, Robert (1991), “Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, **Journal of Applied Psychology**, S.76(6), ss.845-855.
- ÖZDAMAR, Kazım (1999), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1**, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- ÖZMEN, Ömür Nezcen Timurcanday, ARBAK, Yasemin ve SÜRAL ÖZER, Pınar (2007), “Adalet Verilen Değerin Adalet Alguları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, S.7(1), ss.17-33.
- ÖZTÜRK, Cemal ve ÇINARBAY, Ömer (2020), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması: Van Muradiye İlçesindeki Sağlık Meslek Mensupları”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.13(75), ss.647-657.
- PALLANT, Julie (2020), **SPSS Kullanım Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi** (Çev. Sibel Balcı, Berat Ahi), Anı Yayıncılık, Ankara.
- PILLA, Rajnandini, SCHRIESHEIM, Chester ve WILLIAMS, Eric (1999), “Fairness Perception and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study”, **Journal of Management**, S.25(6), ss.897-933.
- POOLE, Wendy (2007), “Organizational Justice as a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education”, **Canadian Journal of Education**, S.30(3), ss.725-748.
- RICCUCCI, Norma (2005), “Street-Level Bureaucrats and Intrastate Variation in the Implementation of Temporary Assistance for Needy Families Policies”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.15(1), ss.89-111.
- ROWE, Mike (2012), “Going Back to the Street: Revisiting Lipsky’s Street-Level Bureaucracy”, **Teaching Public Administration**, S.30(1), ss.10-18.
- SELVİTOPU, Abdullah ve ŞAHİN, Hülya (2013), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.14(2), ss.171-189.
- SÜRAL ÖZER, Pınar ve EKER URTEKİN, Gülden (2007), “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.28, ss.107-125.
- ŞAHİN, Ramazan ve KAVAS, Erkan (2016), “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, S.7(14), ss.119-140.
- ŞAHİN, Serap ve AYYILDIZ, Nazlı (2021), “Örgütsel Adalet ile Bağlılık Kavramlarının Doğası ve İlişkisi: Sağlık Sektörü Bağlamında Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.76(4), ss.955-990.
- ŞAKLAK, Öznur (2018), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara İli Örneği”, **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TAŞKAYA, Serap ve ŞAHİN, Bayram (2011), “Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Adalet Algularının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.29(1), ss.165-185.

- TOKMAK, Mutlu (2018), “*Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması*”, **Doktora Tezi**, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- TOKMAK, Mutlu (2019), “*Kamu Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma: Bursa ve Afyonkarahisar İli Örneği*”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.19(3), s.s.321-334.
- TUMMERS, Lars ve BEKKERS, Victor (2014), “*Policy Implementation, Street-Level Bureaucracy, and the Importance of Discretion*”, **Public Management Review**, S.16(4), ss.527-547.
- ÜNVER, Hacer, AKSOY DERYA, Yeşim ve UÇAR, Tuba (2020), “*Doğumhanede Çalışan Ebelerde İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi ile Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişki*”, **İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi**, S.8(3), ss.893-905.
- WASTI, Syeda Arzu (2000), “*Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi*”, **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 22-24 Mayıs 2003 – Kayseri, Erciyes Üniversitesi Yayını, Kayseri, ss.401-410.
- YILMAZ, Mustafa Kemal (2012), “*Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıları*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.

4721 sayılı **Türk Medeni Kanunu** (08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmi Gazete).

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermiştir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Pamukkale Üniversitesi Etik Komisyonundan 13/03/2023 tarih ve 5 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the author that permission was obtained from the original owner of the scale. The author sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 13/03/2023 and numbered 5 was obtained from the Ethics Committee of the Pamukkale University.**