

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SINIZM VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: TRB1 BÖLGESİ ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANISATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ORGANISATIONAL CYNICISM AND JOB SATISFACTION: TRB1 REGION SAMPLE

Ahmet USLU¹-Abdulahap BAYDAŞ²

Öz

Araştırmada zincir market çalışanlarının örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olup olmadığı irdelenmiştir. Araştırmanın verileri TRB1 bölgesinde faaliyette bulunan ulusal zincir marketlerde çalışan 502 kişiden kolayda örneklem yöntemiyle anket formu uygulanmakla elde edilmiştir. Anket formundan elde edilen veriler SPSS Paket Programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada örgütsel adalet algısı, “dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel” boyutlarında, örgütsel bağlılık düzeyi, “duygusal, devam ve normatif” boyutlarında, örgütsel sinizm düzeyi, “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” boyutlarında ve iş tatmin düzeyi ise “içsel ve dışsal” boyutlarında incelenmiştir. Analiz sonucunda dağıtımsal adalet boyutunun, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarını pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarını ise negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. İşlemsel adalet boyutunun, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarını pozitif ve yönlü anlamlı olarak etkilediği, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarını ise negatif yönlü anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Etkileşimsel adalet boyutunun, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarını pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği, duyuşsal sinizm boyutunu ise negatif yönlü anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, iş tatmini

Abstract

This study aims to reveal whether the organizational justice perceptions of chain store workers affect organizational commitment, organizational cynicism and job satisfaction levels. The study data were gathered through 502 people working in national chain markets operating in the TRB1 region using a convenience sampling method. The data obtained through the questionnaire form was analysed using the SPSS Package Program. In this study, the perception of organizational justice was examined in “distributive, operational and interactional” dimensions, as well as, the organizational commitment level in “emotional, continuation and normative” dimensions, organizational cynicism level in “cognitive, effective, behavioural” dimensions, and job satisfaction level in “internal and external” dimensions. As a result of the analysis, it was discovered that the distributional justice dimension positively influenced the dimensions of emotional commitment, continuance commitment, normative commitment, internal satisfaction and external satisfaction, and negatively influenced the dimensions of cognitive cynicism, effective cynicism and behavioural cynicism. It was also concluded that the procedural justice dimension positively affected the dimensions of emotional commitment, normative commitment, internal satisfaction and external satisfaction, and negatively affected the dimensions of cognitive cynicism, effective and behavioural cynicism. Moreover, it was determined that the interactional justice dimension positively affected the dimensions of emotional commitment, continuance commitment, normative commitment, internal satisfaction and external satisfaction, and negatively affected the dimension of effective cynicism.

Keywords: Organizational justice, organizational commitment, organizational cynicism, job satisfaction

¹ Öğr. Gör., Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ahmetuslu@bingol.edu.tr, Orcid: 0000-0003-0273-0069

² Prof. Dr., Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Düzce, abdulahapbaydas@duzce.edu.tr, Orcid: 0000-0001-2345-6789

1. GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını organizasyonlarda veya organizasyonlarla bağlantılı olarak geçirmektedirler. Çeşitli görevleri bulunan organizasyonlar toplumun ve insanların hem genel hem de özel hedeflerine ulaşmasında yardımcı olmaktadır. Bir bireyin veya küçük bir grubun belirlenen hedeflere yalnız başına ulaşması oldukça zordur. Dolayısıyla yaşam döngüsünün sağlıklı bir şekilde devam etmesinde ve belirlenen hedeflere ulaşılmasında iş dünyası organizasyonlarının ilerlemeleri, hayatta kalmaları ve etkin bir şekilde işlevlerini yerine getirmeleri etkin rol oynamaktadır (Alaghe Band, 2004).

Gelişen teknoloji ve değişen rekabet koşulları ile birlikte örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri gittikçe zorlaşmaktadır. Örgütler bu zor koşullarda hayatta kalabilmek için mücadele etmeli ve kendilerini diğer örgütlerden daha avantajlı konuma getirecek faktörlere veya kaynaklara odaklanmaları gerekmektedir. Örgütler için avantaj sağlayacak en önemli unsurlardan biri beşeri kaynaklar olarak bilinen “insan” kaynağıdır. Ayrıca insan kaynağının örgüt için çok önemli olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konmuştur. Araştırmaların çoğunda insanların göstermiş olduğu davranışların temelinde yatan nedenler araştırılmış ve açıklanmıştır (Cohen- Charash ve Spector, 2001: 278; Lipponen vd., 2004: 391; Tyler ve Blader, 2002: 813; Tyler vd., 1996: 913). Örgütlerin de sahip olduğu insan kaynaklarını tanımak ve beklentilerini öğrenmek için yaptıkları araştırmalar önemlidir. Çünkü örgütler ve bireylerin çıkar ilişkisi karşılıklıdır. Örgüt bireyin beklenti ve taleplerini karşılayınca bireyin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini artış göstermekte, bunun neticesinde bireyin performans ve verimliliği artarak örgüte olan katkısı maksimum düzeye çıkabilmektedir.

Çalışanların ait oldukları örgüte yönelik algılamış oldukları adalet onların davranışlarını belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Örgüt çalışanları harcamış oldukları emek sonucunda elde ettikleri kazanımları örgütün diğer çalışanları ile kıyaslamaktadırlar. Yapılan kıyaslamada kaynakların adaletli veya adaletsiz dağılımı onların davranış biçimini belirlemede önemli rol almaktadır. Yani çalışanlar kaynakların hangi kriterlere göre dağıtıldığına ve dağıtım sürecinin nasıl yürütüldüğüne önem vermektedirler. Ayrıca karar alma süreçlerinin nasıl geliştiği ve gerçekleştiği de çalışanlar için önem taşımaktadır (Greenberg, 1990: 399). Örgütler çalışanlarının algılanan örgütsel adalet düzeyini artırmak için dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel süreçleri doğru bir şekilde yürütmelidirler.

Örgüt çalışanlarının etkin ve verimli olarak çalışmalarını onların örgütsel bağlılık ve iş tatminleri ile yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlar kendilerini örgüte ait hissetmekle birlikte örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için fedakârlıklar göstermektedirler. Ayrıca belirsizliğin yüksek olduğu günümüzde örgütler çeşitli krizler ile karşılaşabilmektedirler. Örgütlere karşılaştıkları krizleri aşmada yardımcı olabilecek en önemli unsur çalışanlardır. Örgüte bağlı ve tatmin olan çalışanlar kriz dönemlerinde sorumluluk alarak örgütün kısa sürede toparlanmasına katkı sağlayabilirler. Örgüt çalışanları bazen örgüte karşı negatif bir tutum geliştirebilmektedir. Çalışanların örgüte karşı geliştirmiş oldukları negatif tutum veya olumsuz bakış açısı örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizm bireyin kendi özelliklerinden kaynaklandığı bireyin örgütteki tecrübeleri sonucunda da ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel sinizm genel olarak örgütte verim ve performans düşüklüğü ile sonuçlanmaktadır. Zincir marketler insanların hem müşteri hem de çalışan olarak günlük yaşamda devamlı olarak etkileşim içerisinde bulunduğu bir işletme sektörüdür.

Zincir marker sektörü çalışanlarının verimliliklerinin artırılmasına yönelik araştırmaların yapılması örgütler için önem taşımaktadır. Literatürde örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatminini ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmasına rağmen, algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine

etkisi ile ilgili değişkenlerin tamamının yer aldığı bir araştırmaya rastlanılmamış olması çalışmanın özgün tarafını ortaya koymaktadır. Belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin detaylı bir şekilde incelenecek olması araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu çalışma, TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinde faaliyette bulunan zincir marketlerde çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine olan etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmaların birçoğunda Adams'ın Eşitlik teorisi (Equality Theory) temel alınmıştır. Adams'ı eşitlik teorisine göre örgütte çalışan bireyler çalışmaları neticesinde elde etmiş oldukları kazanımları kendileri ile aynı veya benzer konumda olan çalışanların kazanımları ile kıyaslamaktadırlar. Çalışanların kıyaslama neticesinde elde ettiği bulgular ve örgütte kendisine karşı adil davranılıp davranılmadığı algısı bu tutumların geliştirilmesindeki en önemli faktörlerdir (Adams, 1965: 267). Örgütsel adalet bireylerin örgütleri ile ilgili olarak geliştirmiş oldukları algılamaların sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adalet genel olarak iş ortamındaki adalet algısının yansıması veya çalışanın iş ortamına yönelik olan adalet algısı olarak ifade edilmektedir (Greenberg, 1990: 399).

Örgütsel adalet, yöneticilerin örgütün çalışanlarına adil davranıp veya davranmadığı algısını ifade etmektedir (Lambert vd., 2007: 644). Bireylerin geliştirmiş oldukları örgütsel adalet algı düzeyleri, örgütsel faaliyetler sonucunda oluşan maliyet ve kazanımların, örgüt bünyesindeki birey ve gruplar arasında dağıtımını yapılırken ne kadar eşit davranıldığına yönelik karar ve davranışları değerlendirmeye odaklanmaktadır (Demir, 2007: 103). Maliyet ve kazanımlar adaletli bir şekilde dağıtıldığı, kuralların tüm çalışanlara aynı şekilde uygulandığı, örgütten kaynaklı olarak eşitsizlik ve ayrımcılığa uğrayan çalışanların zararlarının karşılandığı örgütlerde çalışanların algıladıkları örgütsel adalet düzeyleri yüksek olmaktadır (Atalay, 2010: 52).

Çalışmada örgütsel adalet Niehoff ve Moorman (1993: 527) tarafından dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel sınıflandırılması esas alınarak incelenmiştir. *Dağıtımsal adalet*; Örgüt kaynakların dağıtımında sergilediği davranış örgüt çalışanlarının bireysel adalet algılamasını oluşturmaktadır. Dağıtım adaleti, örgüt çalışanlarının ücret ve terfi gibi kazanımlar dağıtılırken yönetimin vermiş olduğu kararların adil olup olmadığı ile ilgilidir (Atalay, 2010: 43). Dağıtım adalet algıları, performans, bağlılık, sinizm, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bir takım örgütsel sonuçlara etkileri nedeniyle kuruluşlar tarafından önemli olarak görülmektedir (Flint ve Haley, 2013: 50). *İşlemsel adalet*; İşlemsel adalet kavramı, öncelikli olarak ödül dağıtımından uygulanacak prosedürlerin adaletli olmasına odaklanmaktadır. İşlemsel adalet kavramına yönelik araştırmaların ilk kökleri tartışmalı çözüm işlemleri ile ilgili yapılan çalışmalarda bulunabilmektedir (Thibault ve Walker, 1975). İşlemsel adalet, örgütün göze çarpan sonuçlara ulaşmak için kullandığı süreç ve prosedürlerin adil olup olmadığı ile ilgilidir (Greenberg, 1982:389). *Etkileşimsel adalet*; Etkileşimsel adalet, bir çalışanın yönetsel karar sonucunda kendisine karşı sergilenen adil davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Colquitt, 2001:386). Etkileşimsel adalet, yönetim tarafından alınan kararlar için gerekli bilgiler ve mantıklı açıklamalar sağlanarak geliştirilebilmektedir (Bies ve Moag, 1986: 43). Etkileşimsel adalet, kişilerarası ilişkilerin niteliği ile ilgilenen bir boyuttur. Kişilerarası davranışların ahlaki ve etik değerler üzerine kurulmasını ifade etmekte ve bu değerlere bağlı davranışların karşılık olarak bir duyarlılık oluşturacağına odaklanmaktadır (Folger ve Cropanzano, 1998: 56).

2.2.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir bireyin bir kuruluşla ne kadar güçlü bir şekilde özdeşleştiğini ve onunla ilgilendiğini belirtmektedir (Mowday vd., 1979: 224). Örgütsel bağlılık, işyerinde motivasyon ve memnuniyetle bağlantılıdır. Kanter (1968, :499) örgütsel bağlılığı, toplumsal aktörlerin enerjilerini, sadakatlerini sosyal sistemlere verme isteği olarak ifade etmektedir (Akt. Büyükbeşe vd., 2019). Bir kurumun değerlerini, hedeflerini kabul etmek ve kuruluş için çaba göstermeye istekli olmak aynı zamanda kuruluşa bağlı kalmak için güçlü bir arzuya sahip olmak şeklinde ifade edilmektedir (Mowday vd., 1982). Meyer ve Allen (1997) kavramı bir kuruma bağlanma derecesi ve bir çalışan ile kurumu arasında tutulan ortak faydalara değer vermesi şeklinde açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutları ile ilgili yapılan araştırmalar genelinde Allen ve Meyer (1990) sınıflandırması esas alınarak duygusal, devam ve normatif boyutlarıyla incelenmiştir. *Duygusal bağlılık*; Duygusal bağlılık bireylerin örgütsel değerler hakkındaki bakış açılarını ve örgütün bir parçası olma arzusunu yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık, bireyin duygu, değer ve ait olma arzusuna dayanmaktadır. Duygusal bağlılık içseldir ve bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseme düzeylerine göre oluşan bağlılık şeklidir. Dolayısıyla birey kendini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt ile kendisini özdeşleştirmektedir (Meyer ve Allen, 1997). *Devam bağlılığı*; Çalışanlar, örgütlerine yaptıkları yatırımların neticesinde ortaya çıkan bir bağlılıktır şeklindedir. Yani çalışan örgüt için çok fazla emek ve zaman harcadığı aynı zamanda örgüte yüksek oranda yatırım yaptığı için örgütte kalmanın kendisi için bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir (Bayram, 2005: 133). *Normatif bağlılık*; Normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duydukları sorumluluk ile ilgili bakış açılarını göstermektedir. Bireyler bağlı kalmaya devam ediyor çünkü “*yapılması gereken şeyin doğru olduğuna*” inanmaktadırlar. Ayrılma suçluluk doğurabilir ve bireyler kuruma bir şey borçluymuş gibi hissedebilmektedirler. Bu bağlılık şekli bir sadakat ve ahlaki yükümlülük duygusu üzerinde durmaktadır (Çırpan, 1999: 71).

2.3. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm ile ilgili ilk tanımlardan biri Brooks ve Vance (1991) tarafından yapılmıştır. Yapılan tanıma göre örgütsel sinizm alt yapısını sinizm ortamının oluşturduğunu ve aslında örgütlerde problemlerin çözülebileceğini fakat bireylerin başarısızlığı ve yetersizliği örgütsel sinizme neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm “*kişinin çalıştığı kuruluşa karşı olumsuz bir tutumu*” anlamına gelmektedir. Temel inanç, dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkelerinin liderliğin kişisel çıkarlarını ilerletmek için kullanıldığı ve aldatmaya dayalı faaliyetlerin bulunduğuna dayanmaktadır (Abraham, 2000: 269).

Literatür incelendiğinde genel olarak örgütsel sinizmin; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal şeklinde üç boyuttan oluştuğu görülmektedir (Brandes, 1997; Brandes vd. 1999: 150; Abraham, 2000; Dean vd., 1998: 346). *Bilişsel sinizm*; Bilişsel boyut örgütün bütünlükten yoksun olduğu ve adaletin, dürüstlüğün, samimiyetin eksik olduğu inancını ifade etmektedir. Oxford’un İngilizce sözlüğü dürüstlüğü “*ahlak ilkesinin sağlamlığı, adil işlem yapma, doğruluk, dürüstlük ve samimiyet*” olarak ifade etmektedir. Örgütte sinik olan bireyler örgütün bu ilkelerden yoksun olduğuna inanmaktadırlar. Bilişsel boyuta göre, insanların davranışları değiştirilebilir fakat insanlara güvenilmemelidir. Ayrıca insanlar yalan söyleyebilmekte ve hile yapabilmektedirler (Kalağan ve Güzeller, 2009: 83). *Duyuşsal sinizm*; Duyuşsal boyutta bireyin duygusal tepkilerinden oluşmaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu sorun, utanç, öfke ve saygısızlık gibi güçlü duygusal tepkilerden oluşmaktadır (Abraham, 2000: 269). Duyuşsal boyuta göre sinikler örgütlerini küçümseyebilir ve örgüte karşı öfke hissedebilmektedirler. Örgütlerini düşündüklerinde onun hakkında utanma, sıkılma ve iğrenme duygularını hissedebilmektedirler (Dean vd., 1998: 346). *Davranışsal*

sinizm; Davranışsal boyuta göre sinikler, alaycı ve kibirli olmakla birlikte, örgütün gelecekteki eylemleri hakkında iddialı davranarak, küçümseyerek ve kötümser tahminler yaparak olumsuz davranışlar gösterme eğiliminde olabilirler; yani örgütün samimiyet, açıklık ve dürüstlük gibi özelliklere sahip olmadığını ifade etmektedirler (Brandes vd., 1999: 153). Davranışsal sinizm eğilimlerin en belirgin olanı örgüte karşı güçlü eleştirilerin yapılmasıdır. Örgütsel sinikler, örgütün gelecekteki eylemleri hakkında kötümser tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Ayrıca, alaycı tutumları iletmek için belirli sözsüz davranış türlerine yönelik eğilimler ve küçümseme gibi imalarda bulunabilirler (Dean vd., 1998: 346).

2.4. İş Tatmini

İş tatmini, “*çalışanın iş veya iş ile ilgili deneyimlerinin değerlendirilmesinin sonucunda ortaya çıkan zevkli veya pozitif bir duygusal durum*” olarak ifade edilmektedir (Locke, 1976). Çeşitli araştırmacılar, iş tatmini kavramını her durumda çalışanın zihninde kalan kararlı bir eğilim olarak tanımlamışlardır (Oplatka ve Mimon, 2008: 135). İş tatmini, bireyin işe karşı olumlu veya olumsuz tutumları ile ilgili değerlendirmelerden meydana gelmektedir (Pepe, 2010: 99). İş tatmini kişinin işine yönelik genel hissini yansıtmaktadır. Çeşitli bileşenler ve değişkenler bireyin işine karşı olan memnuniyet tepkisini oluşturmaktadır. İş tatmini “*bir kişinin ‘işimden memnunum’ ifadesini söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir bileşimi*” olarak açıklanmaktadır (Hoppock, 1935: 47). İş tatmini, bir çalışanın işi için sahip olduğu duygular olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Weiss, 2002: 279).

Literatür incelendiğinde iş tatmini farklı boyutlar altında ele alındığı görülmektedir. Araştırmada iş tatmini içsel ve dışsal tatmin boyutlarında incelenmiştir (Weis vd., 1967: 111). *İçsel tatmin*; Weir (1976) ve Sypatak vd., (1999: 26) göre, başarı, tanınma, işin niteliği, sorumluluk, kariyer imkanları içsel tatmini etkileyen önemli faktörlerdir. *Dışsal tatmin*; Herzberg’e (1968) göre, ücret, yönetici davranışları, çalışma koşulları, iş güvencesi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler dışsal tatmini etkileyen önemli faktörlerdir.

2.5. Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İle İlişkisinin İncelenmesi

Küreselleşmenin tüm örgütleri etkisi altına aldığı ve gelişen teknoloji ile bu etkinin çok daha net hissedilmesini sağlamaktadır. Gelişen teknoloji ile bireyler birbirleri ile daha kolay iletişim kurabilmekte ve örgütte yöneticilerin verdikleri kararlara çok daha hızlı bir şekilde ulaşabilmektedir. Çalışanlar yöneticilerin vermiş oldukları kararları kendi açılarından çok hızlı bir değerlendirme aşamasından geçirip çevresindeki diğer çalışanlar ile kendilerini devamlı kıyaslamaktadırlar. Çalışanlarda örgüt içerisinde adalet mekanizmasının doğru bir şekilde işlemediği ve yöneticilerin adaletsiz davrandıklarına yönelik bir inanç oluşması durumunda örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinde azalmalar meydana gelmektedir. Ayrıca adaletsizliğin olduğuna inanılan örgütlerde çalışanların örgüte karşı olan olumsuz tutum ve davranışları artış göstermekte olup örgütsel sinizm düzeylerinde artışlar ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel adaletin (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu ortaya çıkaran (Şaklak, 2018; Tokmak, 2018, Karavardar, 2015) çalışmalar literatürde yer almaktadır. Örgütsel adaletin (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğunu ortaya çıkaran (FitzGerald, 2002; Efeoğlu ve İplik, 2011; Erturhan Işkın, 2018) çalışmalar literatürde yer almaktadır. Örgütsel adaletin (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu ortaya çıkaran (Lambert, 2003; Zainalipour vd., 2010; Lotfi ve Pour 2013)

çalışmalar literatürde yer almaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında araştırma için (3) ana hipotez ve 24 alt hipotez belirlenmiştir:

H₁: Dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü, örgütsel sinizm üzerinde ise negatif yönlü bir etkisi vardır.

H_{1a}: Dağıtımsal adaletin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1b}: Dağıtımsal adaletin devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1c}: Dağıtımsal adaletin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1d}: Dağıtımsal adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1e}: Dağıtımsal adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1f}: Dağıtımsal adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1g}: Dağıtımsal adaletin içsel tatmin üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{1h}: Dağıtımsal adaletin dışsal tatmin üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H₂: İşlemsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü, örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

H_{2a}: İşlemsel adaletin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2b}: İşlemsel adaletin devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2c}: İşlemsel adaletin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2d}: İşlemsel adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2e}: İşlemsel adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2f}: İşlemsel adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2g}: İşlemsel adaletin içsel tatmin üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{2h}: İşlemsel adaletin dışsal tatmin üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H₃: Etkileşimsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü, örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

H_{3a}: Etkileşimsel adaletin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{3b}: Etkileşimsel adaletin devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{3c}: Etkileşimsel adaletin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{3d}: Etkileşimsel adaletin bilişsel sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{3e}: Etkileşimsel adaletin duyuşsal sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{3f}: Etkileşimsel adaletin davranışsal sinizm üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H_{3g}: Etkileşimsel adaletin içsel tatmin üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

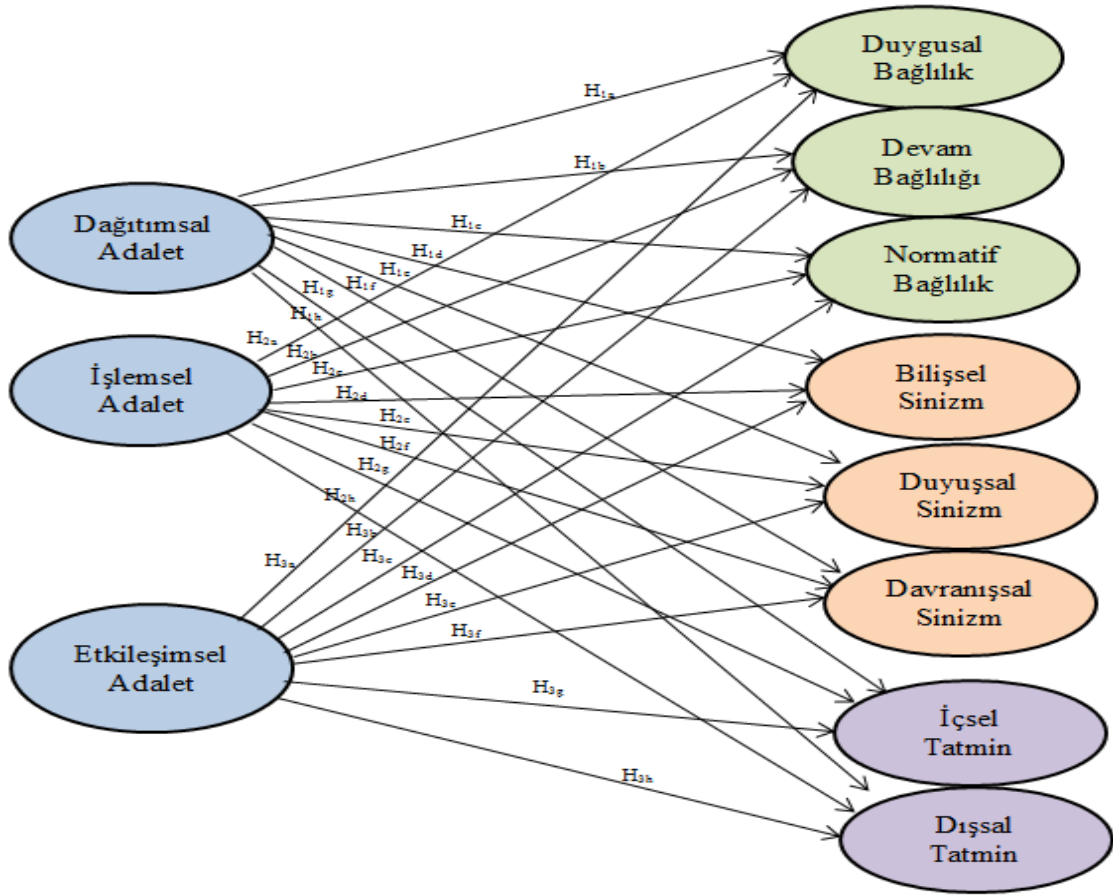
H_{3h}: Etkileşimsel adaletin dışsal tatmin üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında geliştirilen modelde zincir market çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatminine etkisini belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Örgütsel adalet dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olarak üç boyuttan, örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif olarak üç boyuttan, örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyuttan, iş tatmini içsel ve dışsal olmak üzere üç boyuttan

oluşmaktadır. Araştırma modelinin oluşturulması sürecinde Niehoff ve Moorman, 1993; Allen ve Meyer, 1990; Brandes vd., 1999; Weiss vd., 1967 yayınlamış oldukları araştırmalardan yararlanılmıştır. Araştırma nedensel araştırma modeline dayandırılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinde faaliyet gösteren zincir market çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evren büyüklüğünü belirlemek için TRB1 bölgesinde bulunan dört ilin Ticaret ve Sanayi odaları ile iletişime geçilerek illerdeki zincir market sayıları elde edilmiştir. Zincir marketlerde personel devir hızının yüksek olmasından dolayı çalışan sayısının tam olarak tespit edilememesi ile birlikte yaklaşık 2970 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında belirlenen evrenin tamamına ulaşılmasının imkânsız olması, maliyet ve zaman kısıtlamalarından dolayı evreni temsil edebilecek bir örneklemin alınması tercih edilmiştir. Araştırmada tesadüfi olmayan örneklem tekniklerden ‘kolayda örneklem’ yöntemi uygulanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi ile %95 güvenilirlik düzeyinde toplam 530 çalışana anket uygulaması yapılmış, 502 anket veri analizi için uygun bulunmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Geçerlilik Güvenirlik Analizi

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcılar ile ilgili tanımlayıcı bilgileri elde etmek için demografik bilgileri tespit etmeye yönelik 10 soru yer almaktadır. Sonraki bölümlerde ise sırasıyla örgütsel adalet 20 madde ile örgütsel bağlılık 18 madde ile örgütsel sinizm 13 madde ile ve iş tatmini 18 madde ile ölçülmektedir.

Araştırma kapsamında, detaylı bir literatür taraması yapılmış ve ölçekler araştırılmıştır. Bu bağlamda, yabancı literatürde yer alan ölçekler kullanılmış ve bu ölçekler Türkçeye çevrilmiştir. Kullanılan ölçeklerin Türkçeye çevrilmesi sürecinde alanın uzman akademisyenlerden (5 uzman ve 2 dil bilimci) ölçme aracına ilişkin uzman görüşleri alınmıştır. Daha sonra ölçekler dilbilimci iki uzman tarafından İngilizceden Türkçeye tercüme edilmiştir. Dil bilimciler tarafından yapılan bu tercüme konunun uzmanı olan akademisyenler tarafından incelenmiş olup bazı maddelerde düzeltmeler yapılmıştır. Yapılan düzeltmeler dil bilimciler tarafından kontrol edilip onaylanmıştır. Bu aşamadan sonra iki Türk Dili uzmanı tarafından imla yazım ve anlaşılabilirlik değerlendirilerek ölçeğe son şekli verilmiştir. Hazırlanan anket formu ile 50 kişilik katılımcı üzerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiş olup bu pilot uygulamadan elde edilen veriler analiz edildikten sonra bu ölçeklerin araştırmada kullanılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 5’li Likert tipi ölçeklerdir. Araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan gerekli izinler alınmış olup araştırmanın etik kurallarına uygun olduğuna dair izin etik kuruldan alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini incelemek için keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 329). Araştırmada kullanılan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ve -2 aralığında değerler alıyorsa verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir (George ve Mallery, 2010). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Cronbach Alpha katsayısının 0.70 ve üzerinde olması iç tutarlılık için yeterlidir (Hair vd., 2006: 776).

Örgütsel Adalet Ölçeği

Araştırmada Niehoff ve Moorman (1993: 527) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanma süreci yukarıda açıklanmıştır. Uyarlama sürecinde literatürde yer alan bazı uyarlama çalışmaları (Yüksekbilgili vd., 2015) ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,97 olarak elde edilmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

KMO örneklem yeterlilik değeri 0,974 olarak elde edilmiştir. Elde edilen örneklem yeterlilik değerine göre örneklem sayısı faktör analizinin yapılması için yeterli bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı olduğu tespit edilmiştir [$0,000(p < 0,005)$]. Buna göre maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu belirtmektedir. KFA sonucunda ölçeğin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet şeklinde üç faktörlü yapısı elde edilmiştir. Ölçeğe ait faktör yüklerinin dağıtımsal adalet için 0,793 ile 0,818 aralığında, işlemsel adalet için 0,711 ile 0,775 aralığında ve etkileşimsel adalet için 0,742 ile 0,800 aralığında değerler aldığı ve toplam varyansın % 84,25’ini açıkladığı belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Allen ve Meyer (1990: 13) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanma süreci yukarıda açıklanmıştır. Uyarlama sürecinde literatürde yer alan bazı uyarlama çalışmaları (Dağlı vd., 2018) ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,96 olarak elde edilmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

KMO örneklem yeterlilik değeri 0,962 olarak elde edilmiştir. Elde edilen örneklem yeterlilik değerine göre örneklem sayısı faktör analizinin yapılması için yeterli bulunmuştur.

Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı olduğu tespit edilmiştir [0,000($p < 0.005$)]. Buna göre maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu belirtmektedir. KFA sonucunda ölçeğin duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde üç faktörlü yapısı elde edilmiştir. Ölçeğe ait faktör yüklerinin duygusal bağlılık için 0,742 ile 0,805 aralığında, devam bağlılığı için 0,673 ile 0,843 aralığında ve normatif bağlılık için 0,652 ile 0,784 aralığında değerler aldığı ve toplam varyansın % 77,92'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada Brandes vd. (1999: 150) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanma süreci yukarıda açıklanmıştır. Uyarlama sürecinde literatürde yer alan bazı uyarlama çalışmaları (Karacaoğlu ve İnce, 2012) ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,96 olarak elde edilmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

KMO örneklem yeterlilik değeri 0,956 olarak elde edilmiştir. Elde edilen örneklem yeterlilik değerine göre örneklem sayısı faktör analizinin yapılması için yeterli bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı olduğu tespit edilmiştir [0,000($p < 0.005$)]. Buna göre maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu belirtmektedir. KFA sonucunda ölçeğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm şeklinde üç faktörlü yapısı elde edilmiştir. Ölçeğe ait faktör yüklerinin bilişsel sinizm için 0,752 ile 0,812 aralığında, duyuşsal sinizm için 0,760 ile 0,816 aralığında ve davranışsal sinizm için 0,704 ile 0,809 aralığında değerler aldığı ve toplam varyansın % 83,17'sini açıkladığı belirlenmiştir.

İş Tatmin Ölçeği

Araştırmada Weiss vd. (1967: 111) tarafından geliştirilen "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanma süreci yukarıda açıklanmıştır. Uyarlama sürecinde literatürde yer alan bazı uyarlama çalışmaları (Hoş ve Oksay, 2015) ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,98 olarak elde edilmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

KMO örneklem yeterlilik değeri 0,956 olarak elde edilmiştir. Elde edilen örneklem yeterlilik değerine göre örneklem sayısı faktör analizinin yapılması için yeterli bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı olduğu tespit edilmiştir [0,000($p < 0.005$)]. Buna göre maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu belirtmektedir. KFA sonucunda ölçeğin içsel ve dışsal tatmin şeklinde iki faktörlü yapısı elde edilmiştir. Ölçeğe ait faktör yüklerinin içsel tatmin için 0,743 ile 0,802 aralığında ve dışsal tatmin için 0,727 ile 0,779 aralığında değerler aldığı ve toplam varyansın % 80,93'ünü açıkladığı belirlenmiştir.

AMOS programı ile araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, daha önce kullanılmış olan ölçeklerin özgün yapılarının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334). Bu analiz kapsamında örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmin ölçekleri ile oluşturulan model test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Çalışmanın Bulgusu	
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1,76	Mükemmel
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,96	Mükemmel
NFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,92	Kabul Edilebilir
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,96	Mükemmel
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,96	Mükemmel
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,039	Mükemmel
RMR	$0,00 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,049	Mükemmel

Kaynak: (Karagöz, 2017)

Yapılan Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir ve mükemmel düzeyde olduğu tespit edilmiştir. KFA ve DFA'den elde edilen sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmada yer alan değişkenlerin arasında bulunan ilişkileri ortaya çıkarmak amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir.

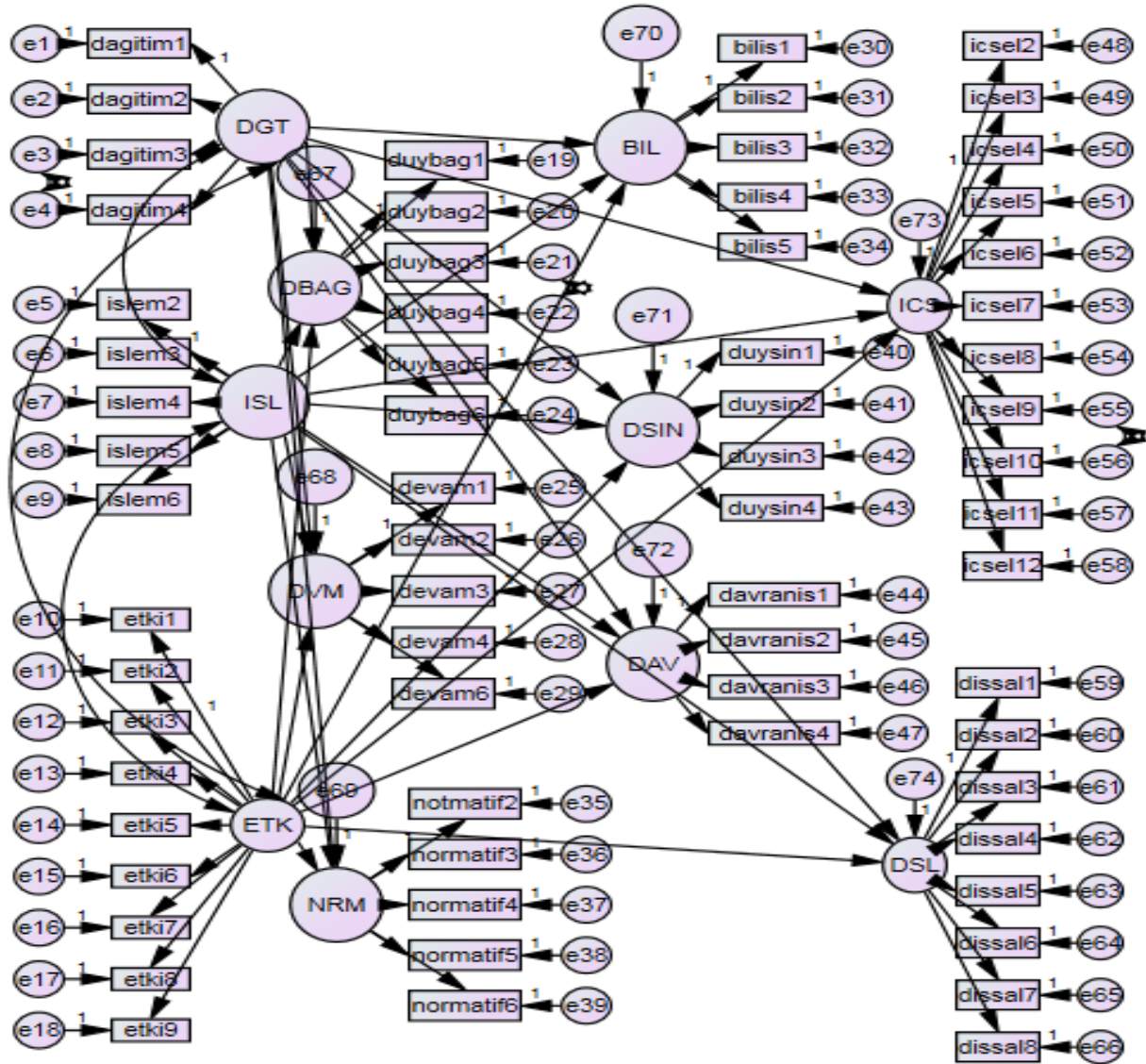
Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Dağıtım Ad.	,894										
2.İşlemsel Ad.	,737**	,883									
3.Etkileşim Ad.	,758**	,847**	,911								
4.Duygusal Bağ.	,708**	,778**	,812**	,866							
5.Devam Bağ.	,612**	,586**	,642**	,695**	,800						
6.Normatif Bağ.	,736**	,737**	,781**	,824**	,758**	,872					
7.Bilişsel Sin.	-,617**	-,683**	-,670**	-,732**	-,559**	-,701**	,854				
8.Duyuşsal Sin.	-,681**	-,710**	-,747**	-,795**	-,622**	-,763**	-,769**	,927			
9.Davranışsal Sin.	-,621**	-,665**	-,649**	-,667**	-,561**	-,646**	,742**	,790**	,866		
10.İçsel Tatmin	,770**	,753**	,784**	,768**	,653**	,801**	-,665**	-,741**	-,684**	,900	
11.Dışsal Tatmin	,790**	,779**	,808**	,806**	,695**	,839**	-,707**	-,771**	-,690**	,801**	,872
Ortalama	3,51	3,41	3,60	3,72	3,39	3,65	2,42	1,99	2,43	3,51	3,55
Standart Sapa	1,32	1,16	1,27	1,28	1,24	1,26	1,18	1,31	1,23	1,20	1,22

Araştırmada kullanılan ölçeklerin pearson korelasyon değerleri incelendiğinde, bağımsız değişkenler (dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) ile bağımlı değişkenler (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, içsel tatmin ve dışsal

tatmin) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, bağımsız değişkenler (dağıtım sal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) ile bağımlı değişken (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm) arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Koyu olarak yazılmış değerler AVE karekök değerlerine göstermektedir. AVE karekök değerlerinin her bir ölçeğe ait korelasyon değerlerinden yüksek olduğu ve ayırım geçerliliğinin olduğu (Yaşlılıoğlu, 2017: 82) tespit edilmiştir.

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin temel amacı bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler dizisinin test edilmesidir.(Gürbüz ve Şahin, 2017: 337)



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Analizi

Şekil 2’de hipotezlerin test edilmesi için modelin yapılan yol analizi verilmiştir. Kurulan modelin uyum iyiliği değerlerini yükseltmek için modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Çalışmanın Bulgusu	
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,01	Mükemmel
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,95	Mükemmel
NFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,90	Kabul Edilebilir
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,95	Mükemmel
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,94	Mükemmel
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,045	Mükemmel

Kaynak: (Karagöz, 2017)

Oluşturulan modelin yapılan yol analizi neticesinde uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir ve mükemmel düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları ve Hipotez Test Sonuçları

H	Test Edilen Yol	Tahmi n	Std. Hata	Kritik Oran	P	Sonuç
H _{1a}	Dağıtım Adaleti → Duygusal Bağlılık	0,178	0,039	4,591	0,000	Kabul Edildi
H _{1b}	Dağıtım Adaleti → Devam Bağlılığı	0,280	0,052	5,415	0,000	Kabul Edildi
H _{1c}	Dağıtım Adaleti → Normatif Bağlılık	0,317	0,043	7,376	0,000	Kabul Edildi
H _{1d}	Dağıtım Adaleti → Bilişsel Sinizm	-0,181	0,050	-3,607	0,000	Kabul Edildi
H _{1e}	Dağıtım Adaleti → Duyuşsal Sinizm	-0,251	0,049	-5,126	0,000	Kabul Edildi
H _{1f}	Dağıtım Adaleti → Davranışsal Sinizm	-0,242	0,053	-4,524	0,000	Kabul Edildi
H _{1g}	Dağıtım Adaleti → İçsel Tatmin	0,360	0,039	9,145	0,000	Kabul Edildi
H _{1h}	Dağıtım Adaleti → Dışsal Tatmin	0,400	0,040	10,044	0,000	Kabul Edildi
H _{2a}	İşlem Adaleti → Duygusal Bağlılık	0,379	0,066	5,765	0,000	Kabul Edildi
H _{2b}	İşlem Adaleti → Devam Bağlılığı	0,138	0,084	1,642	0,101	Kabul Edilmedi
H _{2c}	İşlem Adaleti → Normatif Bağlılık	0,283	0,071	3,993	0,000	Kabul Edildi
H _{2d}	İşlem Adaleti → Bilişsel Sinizm	-0,581	0,086	-6,738	0,000	Kabul Edildi
H _{2e}	İşlem Adaleti → Duyuşsal Sinizm	-0,387	0,082	-4,696	0,000	Kabul Edildi
H _{2f}	İşlem Adaleti → Davranışsal Sinizm	-0,532	0,091	-5,871	0,000	Kabul Edildi
H _{2g}	İşlem Adaleti → İçsel Tatmin	0,256	0,064	3,993	0,000	Kabul Edildi
H _{2h}	İşlem Adaleti → Dışsal Tatmin	0,335	0,065	5,133	0,000	Kabul Edildi

H _{3a}	Etkileşim Adaleti	➔	Duygusal Bağlılık	0,344	0,054	6,359	0,000	Kabul Edildi
H _{3b}	Etkileşim Adaleti	➔	Devam Bağlılığı	0,248	0,070	3,540	0,000	Kabul Edildi
H _{3c}	Etkileşim Adaleti	➔	Normatif Bağlılık	0,298	0,059	5,089	0,000	Kabul Edildi
H _{3d}	Etkileşim Adaleti	➔	Bilişsel Sinizm	-0,061	0,069	-,887	0,375	Kabul Edilmedi
H _{3e}	Etkileşim Adaleti	➔	Duyuşsal Sinizm	-0,270	0,068	-3,999	0,000	Kabul Edildi
H _{3f}	Etkileşim Adaleti	➔	Davranışsal Sinizm	-0,057	0,073	-,779	0,436	Kabul Edilmedi
H _{3g}	Etkileşim Adaleti	➔	İçsel Tatmin	0,227	0,053	4,297	0,000	Kabul Edildi
H _{3h}	Etkileşim Adaleti	➔	Dışsal Tatmin	0,237	0,053	4,434	0,000	Kabul Edildi

Yapısal eşitlik modeli yol analizi sonucunda H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}, H_{1e}, H_{1f}, H_{1g}, H_{1h}, H_{2a}, H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}, H_{2f}, H_{2g}, H_{2h}, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, H_{3e}, H_{3g} ve H_{3h} hipotezleri kabul edilmiştir. H_{2b}, H_{3d} ve H_{3f} hipotezleri kabul edilmemiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma, zincir market çalışanlarının algılanan örgütsel adalet düzeylerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini algıları üzerine olan etkilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ait güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlere ait ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için yol analizi gerçekleştirilmiştir.

Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve yol analizi yapılmıştır. Geliştirilen toplam 24 hipotez kapsamında örgütsel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini alt boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Yapılan analizler neticesinde şu sonuçlar elde edilmiştir.

- Örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adaletin, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş tatmini alt boyutlarından içsel ve dışsal tatmin boyutları üzerine pozitif yönlü anlamlı etkisi bulunmaktadır. Dağıtımsal adalet boyutu, örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarını ise negatif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir. Bu bağlamda oluşturulan H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}, H_{1e}, H_{1f}, H_{1g} ve H_{1h} kabul edilmiştir.
- Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından olan işlemsel adaletin, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş tatmini alt boyutlarından içsel ve dışsal tatmin boyutları üzerine pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işlemsel adalet boyutunun devam bağlılığı boyutu üzerinde olan herhangi bir etkisi bulunamamıştır. İşlem adaleti boyutu, örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarını ise negatif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir. Bu bağlamda geliştirilen H_{2a}, H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}, H_{2f}, H_{2g} ve H_{2h} kabul edilmiş, H_{2b} ise ret edilmemiştir.
- Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından olan etkileşimsel adaletin, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş tatmini alt boyutlarından içsel ve dışsal tatmin boyutları üzerine pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşimsel adalet boyutu, örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal sinizm boyutunu negatif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir. Fakat

etkileşimsel adalet boyutunun bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm boyutları üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Bu bağlamda oluşturduğumuz H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, H_{3e}, H_{3g} ve H_{3h} kabul edilmiştir. H_{1d} ve H_{1f} kabul edilmemiştir.

Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar alan yazın ile karşılaştırıldığında elde edilen sonuçların literatürdeki çeşitli çalışmalarla tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan çalışmalar Grinberg (1990), James (2005), Kutanis ve Çetinel (2010), Zainalipour vd. (2010), Efeoğlu ve İplik (2011), Yeşil ve Dereli (2012), Karavardar (2015), Tatlı vd. (2008), Çömez (2016), Yean (2016), Şaklak (2018), Alanoğlu (2019), Lambert vd. (2020) ile uyumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Elde edilen bulgulara göre çalışanların örgütsel adalet algısını belirleyen dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının yükseltilmesi örgüt için önem taşımaktadır. Dağıtımsal adalet algılarının yükseltilmesi için kaynakların doğru bir şekilde dağıtılması, kazanç, çaba ve performans arasında bir dengenin kurulması önemlidir. İşlemsel adalet algılarının yükseltilmesi için yöneticilerin tarafsız davranması, bilgilerin doğru kaynaklardan elde edilmesi ve doğru yollardan dağıtılması ve itirazların hoş görü ile karşılanması önemlidir. Etkileşimsel adalet algılarının yükseltilmesi için çalışanlara karşı kibar ve nazik olunmalı, çalışan haklarına saygı gösterilmeli ve açık sözlü olunması önemlidir.

Bu araştırma TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli) bölgesinde faaliyette bulunan zincir market çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Farklı sektörlerde çalışan farklı örneklem grupları ile bu çalışma doğrultusunda yeni çalışmaların yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, New York: Academic Press, 2, 267-299
- Alaghe Band, A. (2004). *General Management*, Ravan Publication, Tehran.
- Alanoğlu, M. (2019). Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları ile Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations, *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 1-18
- Atalay, C. G. (2010). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Basım Yayın, Bursa.
- Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139
- Bies, R. ve Moag, J. (1986). Interactional justice: Communication Criteria on Fairness. In Lewicki, R., Sheppard, B. ve Bazerman, M. (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*. Greenwich, CT: JAI Press. 1, 43-55.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. In *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2, 150-153.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*, Doktoral Thesis (unpublished); University of Cincinnati.

- Brief, A.P. ve Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. Annual review of psychology, 53(1), 279-307.
- Brooks, S.M. ve Vance, R.J. (1991). Organizational Cynicism: Initial Investigation of A Construct. Unpublished Manuscript.
- Büyükbeşe, T., Çavuşoğlu, S. ve Okun, O. (2019). Otantik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bingöl Üniversitesi Örneği. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 10(17), 1-17.
- Cohen Charash, Y. and Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık ilişkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çömez, F. (2016). Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Electronic Journal of Social Sciences, 17(68).
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. Academy of Management review, 23(2), 341-352.
- Demir, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Efeoğlu, İ.E. ve İplik, A.G.E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(3), 343-360.
- Erturhan Işkın, H. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Flint, D.H. ve Haley, L.M. (2013). Distributive justice in human resource management: A multisystem approach. The Journal of American Business Review, Cambridge, 2(1), 50-57.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998), Organizational Justice and Human Resource Management, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- George, D. and Mallery, P. (2010). SPSS for Windows Step by Step. A Simple Study Guide an Reference. ABD: Allyn ve Bacon.
- Greenberg, J. (1982). Approaching Equity and Avoiding Inequity in Groups and Organizations. In J. Greenberg ve R. L. Cohen (Eds.), Equity and justice in Social Behavior. New York: Academic Press.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399-432.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (3.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 7(1), 87-96.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York, NY: Harper.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hu, L. ve Bentler, P.M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives", *Structural Equation Modeling*, 6(1),1-55).
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. A Dissertation Presented to the College of Business, The Florida State University
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: KAYSERİ Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*, Nobel Yayın Evi, İstanbul.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Lambert, E. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155-168.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. ve Griffin, M.L. (2007). The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Lambert, E.G., Keena, L.D., Leone, M., May, D. ve Haynes, S.H. (2020). The Effects of Distributive and Procedural Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Correctional Staff. *The Social Science Journal*, p.1-12.
- Lipponen, J., Olkkonen, M. E. and Moilanen, M. (2004). Perceived Procedural Justice and Employee Responses to An Organizational Merger. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 391-413.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lotfi, M. H. and Pour, M. S. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction Among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073-2079.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Newbury Park, CA: Sage.

- Mowday R., Porter L. ve Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York, NY.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993). Justice As A Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Oplatka, I. ve Mimon, R. (2008). Women Principals' Conceptions of Job Satisfaction and Dissatisfaction: An alteRnative View? *International Journal of Leadership in Education*, 11(2), 135-153.
- Pepe, M. (2010). The İmpact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers on Employee Level of Job Satisfaction and Commitment Resulting in the İntent to Turnover. *Journal of Business ve Economics Research*, 8(9), 99-107.
- Sypatak, M.J., Marsland, D.W. ve Ulmer, D. (1999). Job Satisfaction: Putting Theory into Practice: *Fam Practice Management*, 6(9), 26-30.
- Şaklak, Ö. (2018). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara İli Örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tatlı, H., Kaya, H. ve Halisdemir, N. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarını Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 15(3), 151-161.
- Thibault, J. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 283-305.
- Tokmak, M. (2018). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması. *Doktora Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tyler, T.R. and Blader, S.L. (2002). Autonomous vs. Comparative Status: Must We Be Better than Others to Feel Good About Ourselves? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 813-838.
- Tyler, T.R., Degoey, P. and Smith, H. (1996). Understanding Why the Justice of Group Procedures Matters: A Test of the Psychological Dynamics of the Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 913-930.
- Weir, M. (1966). *Job Satisfaction Challenge and Response in Modern Britain*, Glasgow Williams Collins
- Weiss, D.J., Dawis, R.V. ve England, G.W. (1967). *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

- Yean, T.F. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.
- Yeşil, S. ve Dereli, S.F. (2012). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
- Yüksekbilgili, Z., Çöpoğlu, M. ve Gür. O. (2015). Örgütsel Adalet: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 45-53.
- Zainalipour, H., Fini, A.A.S. ve Mirkamali, S.M. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5(1), 1986-1990.