



Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

ISSN: 2587-2621

Volume 3 Issue 1, March 2019

Makale Gönderim Tarihi: 18.12.2018

Makale Kabul Tarihi: 24.02.2019

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ADALETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ELEKTRİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

*A Study of Organizational Commitment and the Organizational Justice's Effects on the
Intention of Leaving Job: An Application in the Electricity Sector*

Berna YILMAZ

*İstanbul Aydın Üniversitesi, İŞletme Yönetimi Anabilim Dalı
İŞletme Yönetimi Yüksek Lisans Ğrencisi
bernaayilmaz@gmail.com*

z: ÇalıŐmamızın konusu örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma ve elektrik sektöründe bir uygulamadır.

Örgütler ve çalışan açısından işten ayrılma niyeti iyi bir düŐünce değildir. Bu durum örgütün hem içeriden hem dıŐarıdan güvenirliliğini zedelemektedir. İŞ yaŐamında adalet algılamalarını inceleyen bir alan olarak örgütsel adalet, aslında genel olarak yaşamın her kesiminde önemli olan adalet konusunun alt başlığı olarak incelenmektedir. Bağlılık, herhangi bir örgüt, bir örgütün alt birimi veya meslek grubu gibi sosyal bir birlikteliğe ya da herhangi bir bireye karşı duyulan sadakattir.

İŞten ayrılma niyeti, çalışanın örgütteki rolünü daha fazla yürütmek istememesi ve çalıştığı rgt bırakma yönündeki çabalarını ifade etmektedir.

Çalışmanın literatür kısmı tek bölümden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, önemi, örgütsel bağlılık kavramının benzer kavramlar ile ilişkisi, örgütsel bağlılığın boyutları, yaklaşımları, sonuçları açıklanmıŐtır. Örgütsel adalet kavramı ile ilgili kısım ise örgütsel adalet kavramı, boyutları, örgütsel adalet ile ilgili teoriler, diğer modelleri, örgütsel adaleti etkileyen özellikler ve örgütsel adalet sonuçlarıdır. Son olarak işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramlardan, etki eden faktörlerden, ve sonuçlarından bahsedilerek literatür bölümü sonlandırılmıŐtır.

Çalışmada, rgtsel adalet algıları ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti arasındaki iliŐkilerde aracı değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın araştırma bölümünde ise, elektrik sektörü çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet yaklaşımlarının işten ayrılma niyetinin belirlenmesine yönelik uygulanan araştırma metodları üzerinde durulmuŐtur.

Gerçekleştirilen alıŐma elektrik alanında faaliyet gösteren toplamda 146 katılımcıya uygulanmış ve katılımcılardan alınan cevaplar SPSS paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Katılımcılara uygulanan anket formu 4 bölümden

meydana gelmektedir. Gerçekleştirilen çalışma kapsamında uygulanan analiz yönteminde anket ölçekleri için güvenilirlik analizleri, Cronbach Alpha, Faktör Analizi ve KMO Bartlett testleri uygulanmıştır. Anket ölçek ve alt ölçeklerin güvenilirliği araştırmaya uygun bulunmuştur. Hipotezlerin testi için ise Korelasyon ve Regresyon testleri uygulanmış olup hipotezlerin anlamlı olduğu sonucu bulunmuştur. İstanbul elektrik sektöründe örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisi olduğu verileri araştırma sonuçlarından elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti

Abstract: The main objective of our study is to understand the effects of organizational commitment and organizational justice on the intention to leave the employment proces on the electiricity sector.

Intention of leaving from the job is not a good idea from perspective of the employer and the employee. This situation damages the credibility of the organization both internally and externally. Organizational justice, an area of study of perceptions of justice in business life, is examined as a sub-topic of the subject of justice, signifies importance in all aspects of life. Loyalty states a fidelity to social unit or any individual, such as organizations, subcommittees or a professional group.

The intention to leave the job represents efforts of employee to not to sustain his or her role in the organization and to leave the organization he or she is working for.

Literature part of the study contains one section. Organizational commitment phenomenon, its importance and relationship between similar concepts, aspects and and results are explained. Notion of organizational justice is summed based on its content, extent, theories based on organizational justice, other modals, specifications that effects organizational justice and its results. In conclusion, it is emphasised on motivations of cease of employment, reasons of them and outcomes and literature section had been overed.

On the study, perception of organizatioanl justice and organizational commitment have been used as sub variable between the relationship on the intention of leaving to job. Finally, the literature section has been finalized by referring to the concepts, factors affecting the intention to quit, and the results.

The study was applied to a total of 146 participants who are working in the field of electricity and the responses from the participants were analyzed with the help of the SPSS package program. The questionnaire form which is applied to the participants consist of 4 parts. Reliability analysis, Cronbach Alpha, Factor Analysis and KMO Barlett tests have been applied for the survey scales. Reliability of the survey scales and sub-scales have been proven appropriate for the study. For the test of hypothesis Correlation and Regression analysis have issued and reached meaningful results.

On the electricity sector of Istanbul, it has been proven that the organizational commitment and the organizational justice concepts are effective on the intention of the leaving the job.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice, Intent to Leave

Giriş

Günümüz dünyasında teknoloji ve çağdaşlaşmanın hızlı bir şekilde ilerlemesi ile insanların gereksinimleri de aynı oranda artış göstermiştir. Çalışan bireyler geçimlerini sağlamak adına çalışmak durumunda kalsalar dahi emeklerinin karşılığını isteyecekler ve işverenin kendilerini sömürmesine karşı geleceklerdir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları; duygusal varlıklar olan insanlar için çalıştıkları örgüt bünyesinde çalışmalarını sürdürme veya işten ayrılma kararı alma aşamalarında oldukça etkilidir.

Günümüz koşullarında örgütler çalışanlarından iş tanımlarına ek olarak daha fazlasını yapmaları beklentisine girmektedirler. Örgütlerin bünyesinde bulundurduğu kalifiye ve eğitim almış çalışanların örgütten ayrılma kararı alması, örgüte yönelik olumsuz düşünceler beslemesi veya örgütü kötülemesi istenmeyecek durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Çağ, 2011)

Çetin vd, (2011) çalışmasında örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin bazı nedenlerden dolayı zedelenebileceği sonuçlarına ulaşmıştır. Güçlü rekabet ortamlarında işletmelerin küçülme politikaları izlemesi işletmeler açısından altın kurallar şeklinde nitelendirilmeye başlanmıştır. İktisadi anlamda yaşanan sıkıntılardan dolayı örgütlerin çalışan maliyetlerini azaltmak için tercih ettikleri en kolay yol olarak işten çıkarma görülmektedir. Ancak bunun gibi sebepler ile işten

çıkarılma durumlarında işletmeler, çalışanların bağlılık algılarını zedelemekte ve işletmelerine ciddi zararlar vermektedirler (Çetin vd. 2011).

Örgütsel bağlılık içerik itibari ile birbiri ile değişik bakış açıları geliştiren bir konu olmuştur. Bağlılık ile ilgili yaklaşımlar, tutumsal ve davranışsal yaklaşım şeklinde iki bölüm altında irdelenmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık ile alakalı geliştirdikleri faktörlerin neler olduğunu sorgulayan çoklu bağlılık yaklaşımı ise bağlılık yaklaşımları altında incelenmektedir.

Günümüzde örgütsel bağlılık düzeyini güçlendirme adına daha fazla gayret gösterilmektedir. Bağlılık yalnızca örgüt ve çalışanlar için değil, toplum ve iş grupları adına da olumlu olabilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi düşük bireylere sahip olan örgütler faaliyetlerini düşük performans düzeyinde yürütürken örgütsel bağlılık seviyesi yüksek çalışanlara sahip olan örgütler faaliyetlerini üst seviyede yürütmektedirler (Bakan, 2011). Çalışan bireyler açısından bağlılığın üst seviyede olması, kişilerin örgüt başarısı adına gösterecekleri gayreti artıracak ve işini severek, benimseyerek yapacaktır (Dikmen, 2012).

Örgütsel adalet; adil olmak, eşitlik, ahlaki uygulama, verilen emeğe göre hak ettiğini alma, örgüt kapsamında özgürlüğünün kabul görmesini ve teşvik edilmesini barındırır. Bir başka ifade ile adaletli bir örgütte çalışanlar, idarecilerin hissettirdiği davranışları adaletli, ölçülü ve ahlaki şekilde değerlendirebilirler. Araştırmalar çalışanların, düşük ücret, örgütsel politikalar ve örgütsel işlemlere ilişkin olumsuz tepkilerinin, karar verme uygulamalarının adilce olduğuna inanılan örgütlerde daha az olduğunu ortaya koymuştur (Yıldırım, 2007).

Örgütsel adalet ile ilgili geliştirilen ölçek ve teoriler incelendiğinde bireyin baskın bir biçimde kendisine dönük uygulamaları ve ölçeklerde yer alan söylemlerin kısıtlı bir kesiminin diğer kişilere yönelik adalet algılarını sorguladığı gözlemlenmektedir. Bakıldığında kişi bulunduğu ortam, takım veya çalışma arkadaşlarından bağımsız şekilde düşünülmemelidir. Kişi yalnızca kendisine değil, çalışma arkadaşlarına yapılan uygulamaları da gözlemektedir. Bu nedenle bir iş yerinde örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütsel adalet algısı çalışanları oldukça etkilemekte olup çalışanın işten ayrılma niyetine girmesine sebep olabilmektedir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1 Örgütsel Bağlılık

Günümüze kadar örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların, örgütsel bağlılığın, çalışan kişi ile örgütün ilişkisini belirleyen psikolojik bir durumu ifade ettiği görülmektedir. Bireylerin örgüte karşı olan bağının psikolojik bir durumu ifade ettiği düşünülen örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Söz konusu alanda literatüre en önemli katkıyı yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık kavramını “kişiyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum” olarak ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Çalışanın örgüte hissettiği bağın gücü örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlılığın yüksek seviyelerde olması örgüt performansını pozitif etkilediği, işten ayrılma gibi örgüt adına olumsuz davranışları azalttığı ve ürün-hizmet kalitesinde pozitif bir artışa neden olduğu öne sürülmektedir (Bayram, 2005). Çalışan bağlılığının düşük veya yüksek seviyede görülmesinin sebebi örgütün uygulamaları ve politikalarıdır. Örgütlerin terfi, ücret ve ödül sistemleri, çıktılarının kalitesi, müşterilere olan yakınlık, çevre düzeninin korunması ve topluma sağlanan destek gibi politikaların izlenmesi çalışanların örgüte olan bağlılık durumlarını etkilemektedir (Demir, 2007). Çalışanların örgütte kalma arzusunda olması, işyerine belirlenen kurallara uygun olarak gelmesi, örgütlerinin varlığını koruması ve amaçları ile bütünleşmesini sağlamaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Yukarıda yapılan tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılık kavramı, örgüte karşı çalışan bireylerin göstermiş olduğu sadakat ve duygusal bağ; çalışan bireylerin, örgütün hedef ve

değer bilincini kabullenmiş ve bu konuda gösterdiği gayret ve örgüt bünyesinde devam etmek adına duyduğu istek şeklinde tanımlanabilmektedir (Güllüoğlu, 2011).

Örgütsel bağlılığın benzer kavramlar ile arasında anlam kargaşası yaşanmaktadır. Bunlar; çalışma arkadaşlarına bağlılık, mesleki bağlılık, sadakat ve itaat kavramlarıdır.

1.1.1 Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde üç boyutta kavramsallaştırılmıştır. Kavramsallaştırılan bu üç yaklaşım çalışan bireylerin örgüt ile ilişkisini niteleyen psikolojik bir durum ve örgütten ayrılma ya da ayrılmama kararı adına bir çıkarım olduğunu göstermektedir.

Duygusal bağlılığı üst seviyede olan çalışanlar, örgütten ayrılmayı istemedikleri için örgüt ile çalışmaya devam ederler. Birinci dereceden örgüte bağlı bulunan çalışanlar, işten ayrılmaları durumunda karşılıklarına çıkacak mali zararın farkında oldukları için örgütte kalmaya devam etmek durumunda olurlar. Normatif bağlılıkta ise işe devam etmek için bir yükümlülüğünün olmasını ifade etmektedir. Normatif bağlılığı yüksek olan kişiler, örgütte kalmak zorunda olduklarını hissetmektedirler ve örgüt için daha çok emek vermeye çalışmaktadır. Çalışanların tutumları ile en çok duygusal bağlılığın, sonrasında normatif bağlılığın ve en son ise devam bağlılığının bağıntılı olması beklenmektedir (Aşan ve Özyer, 2008).

1.1.2 Örgütsel bağlılık yaklaşımları

a) Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık yaklaşımında bireylerin örgütleri ile bağları hakkındaki düşünceleri üzerine durulmaktadır. Bu yaklaşımı sergileyen bireylerin, kişisel değer ve hedefleri ile örgütsel değer ve hedeflerinin uyumlu olduğu düşünülmektedir. Tutumsal bağlılık aynı zamanda ahlaki bir boyutta taşımaktadır çünkü ahlaki boyutun temel alındığı bağlılık niteliğine dair çalışan bireyler, ahlaki olarak çalışmayı sürdürmeyi tercih etmektedirler. Buna göre ise çalışan birey, örgütte kalmayı tercih eder (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Tutumsal bağlılık teorileri ile ilgili temel olarak beş yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; Kanter, Allen ve Meyer, O'Reilly ve Chatman, Etzioni ve son olarak Penley ve Gould tarafından ortaya çıkarılan yaklaşımlardır.

Kanter'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığa dair üç tane boyut bulunduğunu savunan Kanter, bu boyutların devama yönelik, kenetlenme ve son olarak kontrol bağlılığı olduğunu belirtmiştir. Devam bağlılığına göre çalışanın örgüte üyeliğini sürdürmesini, kenetlenme bağlılığı varlığa tehdit oluşturan tehlikelere karşı gelmeyi son olarak kontrol bağlılığı ise örgüt kurallarına bağlı kalmayı ve uyumlaştırmasını sağlamaktadır (Bakan, 2011).

Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç yaklaşımla; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve son olarak normatif bağlılık olmak üzere kavramsallaştırmıştır.

Örgüt üyelerinin örgüte dahil olması ile ruhsal bağlılığın duygusal bağlılık manasına geldiğini savunur. Etkili bir duygusal bağlılığı olan çalışanlar, örgüte bağlı olmaktan mutluluk duyarlar ve örgüt ile çalışmaya devam ederler. Devam bağlılığı, işten ayrılmayla bağlantılı bir maliyet manasına gelmektedir. Birinci derecede örgüte bağlı olan bireyler, işten ayrılmaları durumunda karşılaşacakları mali zarardan dolayı örgüt ile bağlarını sürdürmeye devam etmektedirler. Normatif bağlılık yaklaşımına göre ise örgütte devam etme adına bir mecburiyet hissetmektedirler, bireyler örgütte çalışmaya devam etmeleri gerekliliğini hissetmekte ve örgüte katkı sağlamak adına gayret göstermektedirler (Bayram, 2005).

O'Reilly ve Chatman'in Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme niteliği şeklinde üç boyutta gerçekleşmektedir. Uyum niteliğine göre hedef, dış ödüllere ulaşılmasıdır. Çalışan bireylerin örgüte bağlılık göstermeleri ve bu hedefle tutum ve tavırlar sergilemesinin tüm hedefi belirli ödüllere ulaşma ve cezaları savuşturmadır (Gül, 2002). Özdeşleşme niteliğine göre örgütsel bağlılığın hedefi, çalışma arkadaşları ve iş gruplarıyla yakın bağlar oluşturmak ve devam ettirmektir. Çalışan birey kendisini takımın bir parçası şeklinde hissetmekte ve takımın bir parçası olmaktan mutluluk duymaktadır. İçselleştirme niteliğinde hedef, çalışan bireyin tavır ve tutumlarını örgütün ve örgütteki diğer bireylerin değer sistemi ile uyumlu kılmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni, diğer araştırmacılara göre örgütsel bağ ifadesi değil de “örgütsel katılım” kavramını kullanmıştır. Etzioni, çalışan bireylerin “örgütsel katılım” ölçeklerine göre üç başlık şeklinde sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırmalar; ahlaki, yabancılaştırıcı ve çıkara dayalı katılımdır (Demirel, 2008).

Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Bu yaklaşım, esas olarak Etzioni'nin örgütsel katılım yaklaşımına temellendirilmiştir. Bu yaklaşım, karmaşık yapısı itibarıyla örgütsel bağlılık çalışmaları içerisinde yabancılaştırıcı ve zıt kavramlar olup olmadığı anlaşılamadığından pek üzerinde durulmamıştır. Penley ve Gould, yabancılaştırıcı ve ahlaki katılımın zıt düşmesi durumunda yabancılaştırıcı katılıma ihtiyaç olmayacağını ileri sürmüşlerdir (Özcan, 2011).

b) Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımına göre, çalışan bireyler daha önce sergiledikleri tavırların bir neticesi şeklinde çalışmaya devam etmek istemektedirler. Bir başka ifade ile davranışsal bağlılık, çalışan bireyin örgütten ziyade kendi tavırlarına ilişkin geliştirdiği bağlılıktır (Gümüş ve Sezgin, 2012). Davranışsal bağlılık yaklaşımları; Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması ve Salancik'in sınıflandırmasıdır.

Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

Becker'e göre çalışan, yatırımlardan kazanç sağlamanın davranışlarıyla doğrudan ilgisi olduğunu düşündüğü için davranışlarını tekrarlamaktadır. Becker, çalışanın davranışlarına bağlılık göstermesine neden olduğunu öne sürdüğü yan bahis kaynaklarını dört boyut olarak sınıflandırmıştır. Bunlar sınıflandırmalar; toplumun beklentileri, örgütteki bürokratik düzenlemeler, sosyal pozisyonlara uyum ve yüz yüze etkileşimdir (Gündoğan 2009).

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik, örgütsel bağlılığı, tutum ve tavırlar arasındaki uyuma bağlamaktadır. Tutum ve davranış arasında uyum oluşması örgütsel bağlılığı olumlu tetiklemektedir. Salancik, çalışan bireyin tavırlarına ilişkin üç özelliğin olduğunu öne sürmüştür. Bunlar, davranışın görülebilirliği, davranışın değişmezliği ve davranışın isteğe bağlılığıdır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Sonuç olarak örgütsel bağlılığa yönelik geliştirilen yaklaşımlar mukayese edilecek olursa bir teorinin birinden daha doğru, geçerli ve üstün olduğunu ileri sürmek tartışmaya açıktır. Çünkü örgütsel bağlılık zamansal, mekansal ve çalışanın içinde bulunduğu şartlara göre farklılık gösterebilmektedir (Güllüoğlu, 2011).

1.2 Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı ile ilgili her geçen gün çalışmaların ve bulguların artmaya devam ettiği görülmektedir. Örgütsel adalet kelimesi ile ilgili bir tarama yapan Tyler ve Blader, 1990-1991 yıllarında 7 çalışma bulabilir iken 2000-2001 yılları arasında yapıldığında ise örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların 63'e yükseldiğini tespit etmişlerdir (Yürür, 2005).

Örgütsel adalet, örgütün doğru işleyişi ve çalışanların iş doyumları için temel ihtiyaçlardan birisidir. Çalışanlar yaptıkları görevlerin, aldıkları ödüllerin ve verilen cezaların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığı takibi ile ilgilenmekte, üstlerinin kendilerine ve diğerlerine olan davranışlarının adilliğini sorgulamaktadır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

Örgütler tarafından görülmek istenmeyen çalışan davranışlarının var olmaması için yönetici ve çalışanlar arasında etkili bir iletişimin kurulması, iyi kötü tüm uygulamaların adilce dağılımı, yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkinin karşılıklı saygı ve sevgiye çerçevesinde olması ve de çalışanların kıymetli kabul edildiklerinin onlara daima hissettirilmesi lazımdır.

1.2.1 Örgütsel adalet boyutları

Araştırmacılar, örgütsel adaletin üç boyutta ele alınması gerektiğini savunmuşlardır. Bunlar; dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaletidir (Bağdemir 2009).

Yakın zamanda örgütsel adalet, örgütsel davranış araştırmacıları büyük önem vermeye başlamıştır. Özellikle dağıtımsal adaletin, çalışanların ücret tatmini ve performans ölçülmesiyle ilgili motivasyon ve tatmin gibi özel durumları etkilediği ileri sürülmüştür. Çalışanların almış olduğu ödül ve ücretler konusunda dağıtımcı adalet algısı, uygunluklarının değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır (Çakır, 2006).

Dağıtım adaleti, çalışanların örgütçe istenen davranışları yerine getirmeleri koşuluyla belirlenmiş ödülleri kazanabileceklerini vadetmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004). Genel olarak, örgüt kaynağının çalışanlar arasında adil bir şekilde paylaşılması ve bu paylaşım sonucunun çalışanlar tarafından adilce algılanması şeklinde belirtilebilir (Bülbül, 2010).

Genel itibarıyla örgütsel adaletin boyutları, iki temelde dağıtım ve süreç olarak ele alınmıştır ve etkileşim adaleti ise süreç adaletinin boyutu kabul edilmiştir. Etkileşim adaleti, örgütsel uygulamaların insani yanıyla ilgilidir. Etkileşim adaleti, kuralları uygulamak için yetkili olan kişilerin çalışanlara gösterdikleri tutumu ve davranışları ele almıştır (Söyük, 2007).

1.2.2 Örgütsel adalet ile ilgili teoriler

Örgütsel adaletle ilişkin yaptığı çalışmalar ile Greenberg'in, teoriler arasında gruplandırmayı iki ana olmak üzere toplamda dört kategoride ele aldığı görülmektedir. Bunların ilki reaktif-proaktif ikincisi ise süreç-içerik boyutudur. Reaktif teoriler, çalışanların adaletsiz olduğu düşünülen uygulamalara karşı tepkilerini inceler. Buna karşılık proaktif teoriler, çalışanların örgüt içerisinde adaletin uygulanması için geliştirilen davranışlar üzerine durmaktadır. Süreç teorisi ise örgütsel getirilerden kazanılan çıktılardan neye göre karar verildiği üzerine odaklanıyor. İçerik teorisi ise örgütsel getirilerin paylaşımının adilliği üzerinde durmaktadır (İşcan, 2005).

a) Reaktif-içerik teorileri

Çalışmamızda reaktif teori başlığı kapsamında Adams'ın "Eşitlik Kuramı" ve Crosby'ın "Görece Yoksunluk Teorisi" kısaca açıklanacaktır.

Adams'ın Eşitlik Teorisi, çalışanların elde ettikleri kazanımları başkalarıyla karşılaştırmaları sonunda karar verdikleri adalet algılarına odaklanmaktadır. Adams, Eşitlik Teorisi'nde bir çalışanın katkı/ödül durumunu bir başka çalışanın katkı/ödül durumu ile karşılaştırmıştır. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda durumlar birbirine eşitse, çalışan adil bir paylaşım olduğuna inanıyorlar ve olumlu bir adalet düşüncesine sahip olurlar. Fakat paylaşım eşit değilse, çalışan adil olmadığını düşündüğü bir dağılım yapıldığına karar vermektedir (Yıldırım,2007).

Görece Yoksunluk Teorisine ilişkin ilk araştırmalar Stouffer ve arkadaşlarının çalışmaları ile başlamış, Crosby'ın kuramı ile de Görece Yoksunluk Teorisi gelişmiştir. Farklı bazı araştırmacıların da görece yoksunluk modelleri olduğu görülmesine rağmen, literatürde Crosby'ın teorisi en detaylı teori olarak kabul görmektedir. Görece Yoksunluk Teorisi, kişinin aldığı

kazanımı diğer çalışanlarla karşılaştırması ve kendine göre hakkı olduğunu düşündüğünden daha az ödül aldığını algılaması sonucunda kişinin yoksunluk hissiyatına maruz kalmasını belirtir. Görece Yoksunluk Teorisi'nde alt-üst karşılaştırması yapılırken, Eşitlik Teorisi'nde aynı kademedeki çalışanlar arasında karşılaştırma yapılmaktadır (İyigün, 2012).

b) Proaktif-içerik teorileri

Reaktif-içerik teorisinde çalışanların katkı ve ödül karşılaştırmaları sonucunda eşit dağılıp dağılmadığına yönelik verdikleri tepkiye, proaktif-içerik teorilerinde kazanımların paylaşımında adil olmayı sağlamak adına gösterilen çabaya odaklanmaktadır. Leventhal'a ait "Adalet Yargı Teorisi" ve de Lerner'in "Adalet Güdüsü Teorisi" proaktif-içerik teorilerinin içerisinde yer almaktadır.

Leventhal'ın geliştirmiş olduğu Adalet Yargı Teorisi eşitlik teorisine açık bir alternatif olan ve çok boyutlu bir adalet teorisidir. Bu teoriye göre çalışanın adalete ilişkin algısı adalet kurallarına göre şekillenmektedir. İkiye ayrılan adalet kuralları ise; dağıtım kuralları ve süreç kurallarıdır.

Lerner'in Adalet Güdüsü Teorisi, kazanımların dağılımına ilişkin kararlar verilirken uygulanacak olan kurallar, örgütteki kişilerin ilişkisi belirler. İlişkilerin mesafeli olması durumunda ise eşit paylaşım ilkesi uygulanır. Diğer çalışanların statü sahibi görülerek kabul edilme durumunda eşit temelli paylaşım kuralı uygun görülmektedir (İçerli, 2010).

c) Reaktif-süreç teorileri

Reaktif-süreç teorilerinde ise, örgüt üyeleri karar sürecine gösterilen tepkilerle alakadar olmaktadır. Reaktif-süreç teorisi kaynak olarak, Thibaut ve Walker'ın mahkemelerdeki yargı sürecine ilişkin incelemeleri sonucunda geliştirdikleri "Süreç Adaleti Teorisi" yaklaşımına dayanıyor (Çelik, 2011).

Mahkemedeki sürecin adaletine ilişkin bu teoride, üç farklı taraf ve de iki farklı kontrol aşamaları bulunuyor. Üç tarafın ikisi itiraz, diğeri ara bulucu yargıç veya danışman olur. Kontrol aşaması; karar ve süreç kontrolü olarak ikiye ayrılır. Süreç kontrolü, delillerin ortaya çıkarıldığı, karar kontrolü ise delillerin anlaşmazlığı çözümüne dair incelenmesidir.

d) Proaktif-süreç teorileri

Leventhal, Karuza ve Fry'in Dağıtım Tercihi Teorisi proaktif-süreç teorileri içerisinde açıklanacaktır. Adalet Yargı Teorisi'nin geliştirilmiş şekli olan Dağıtım Tercihi Teorisi, dağıtım davranışı şeklinde ortaya konulmuştur. Bu teori daha çok süreç kararlarına uygulanmakta olduğundan proaktif- süreç teorisi şeklinde kabul edilmiştir. Bu sebeple, tartışmalı karar uygulamaları üzerinde daha çok duran reaktif-süreç teorilerinin tam tersine, dağıtımın kendisi ile ilgili süreçler üzerinde durmaktadır (Yürür, 2005)

1.3 İşten Ayrılma Niyeti

Genel olarak, herhangi bir çalışanın işiyle ilgili nedenlere dayalı olarak işinin bırakmaya niyetlenmesi işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, örgütten ayrılmak için bilinçli bir niyeti veya kararı göstermektedir. İşten ayrılma niyeti, iş koşullarının çalışanları tatmin edemediği, gereksinimlerini karşılayamadığı vb. durumlarda göstermiş oldukları zarar verici ve olumsuz eylemler olarak tanımlanmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile fiili olarak işten ayrılma birbirinden farklıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş yerinde kalmak ya da istifa etmek için kendini değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Yapılan araştırmalar işten ayrılma niyetinin en önemli sonucunun işten ayrılma davranışında bulunma olduğunu göstermektedir. Bir örgüt için işten ayrılmalar ise giderler ile sonuçlanmaktadır. Bireysel anlamda ise işten ayrılmanın maddi ve manevi birçok yönden kaybı söz konusu olabilmektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

İşten ayrılma davranışı işletmelerde somut bir şekilde gözlenebildiği için ölçülebilmesi de oldukça kolaydır. Ancak işten ayrılma niyetini ölçebilmek işten ayrılma davranışını ölçmekten çok daha zordur (Kılıç vd., 2014).

İşten ayrılma niyetine etki eden bireysel ve örgütsel anlamda pek çok nedenden sözü edilebilir. İşten ayrılma niyeti zamanla işten ayrılma davranışına dönüşebilir. Bu durum belirli bir süreci ifade eder ve bunu da etkileyen birçok faktör vardır. Genel olarak bu unsurlar; dışsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç grupta toplanır. İşsizlik, iş fırsatları gibi unsurlar dışsal unsurları; ücret, yönetim tarzı, ödüllendirme gibi unsurlar örgütsel unsurları; yaş, kişilik, aile gibi unsurlar ise bireysel unsurları oluşturmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Örgütsel faktörler; çalışanların örgütsel güven ve adalet algılamaları, yöneticilerin ve yönetimin çalışanlar üzerindeki tutum ve davranışları, örgüt kültürü, örgüt iklimi, ücret, terfi olanakları, ödüllendirmeler, insan kaynakları uygulama ve politikaları gibi unsurlar işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerdir. İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasındaki en önemli faktörlerin diğeri ise algılanan örgütsel destek olduğu belirtilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). İş güvencesine yönelik inancın az olmasının iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Belirsizlik ve güvensizliği hisseden çalışanlar örgütsel bağlılıklarını azaltacak ve işten ayrılma niyetinin de artması ile işten ayrılma davranışında bulunacaktır (Poyraz ve Kama, 2008).

Bireysel faktörler olarak ise kişilerin farklı işlerle ilgilenmeleri ve iş arayışları, medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, deneyim süresi gibi pek çok faktörleri değerlendirmek mümkündür. Yaş ilerledikçe kişilerin işe olan bağlılıklarının arttığı da ortaya konulmuştur. Cinsiyet ise iş seçiminde önemli bir etkidir. Bazı işler erkekler tarafından bazı işler ise kadınlar tarafından daha fazla tercih edilebilmektedir. Eğitim seviyesine baktığımızda; eğitim seviyesi arttıkça kişi mevcut işini değiştirmeyi düşünebilmektedir. Çalışma süresinin fazlalığı da işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Çünkü çalışma süresi arttıkça örgüte olan emeklerini ve kaybedecekleri kazanımlarını göz önünde bulunduran çalışanlar işinden ayrılmaya daha az niyetlenmektedir (Yanık, 2014).

Dışsal faktörler olarak kişinin kendisinden ve çalıştığı örgütten kaynaklanmayan ancak işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerden de söz etmek mümkündür. İşsizlik, alternatif iş imkânları, ailevi faktörler, teknolojik gelişmeler gibi faktörler dışsal faktörler olarak işten ayrılma niyetine etki etmektedir. Çalışanlar, daha yüksek ücret, daha iyi sosyal imkânlar, daha iyi çalışma ortamı gibi unsurları sağlayan örgütleri buldukları örgütlere tercih etme eğiliminde bulunabilirler. Özellikle Y kuşağının hâkim olduğu günümüz iş dünyasında ücret kadar sosyal imkânlar çalışanları cezbeden alternatifler olmaktadır (Yanık, 2014). İşten ayrılma niyetinin en önemli sonucu işten ayrılma davranışını getirmesidir. Her ne kadar performansı düşük birinin işten ayrılması istenen bir durumsa da her işten ayrılmanın örgüte ciddi zararları olabilmektedir.

2. ARAŞTIRMA METODU

2.1 Araştırmanın Kapsamı ve Yöntem

Gerçekleştirilen çalışma toplamda 146 katılımcıya uygulanmış ve katılımcılardan alınan cevaplar SPSS paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Katılımcılara uygulanan anket formu 4 bölümden meydana gelmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer ve Allen (1984-1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak örgütsel bağlılık ölçeği, 5’li Likert ölçeğine göre tasarlanmış olup, ifadelerin puanlaması; “1:kesinlikle katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum ve 5:kesinlikle katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa

ilişkindir. Çalışmada Meyer ve Allen (1984-1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Wasti (2000) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği, Niehoff ve Moorman'ın (1993) geliştirdikleri örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet algıları ölçeğinin bir boyutu ve prosedürel adalet algıları ölçeğinin iki boyutundan oluşmaktadır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Çalışmada Niehoff ve Moorman (1993) Örgütsel Adalet Ölçeğinin Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır.

İşten ayrılma niyetlerinin düzeyini ölçmek için Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Çalışmada Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır.

2.2 Hipotezler

- H1 : Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir.
- H2 : Örgütsel adalet, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir.

3. BULGULAR VE ANALİZLER

3.1 Demografik Bulgular

Gerçekleştirilen çalışmada katılımcılara yönlendirilmiş olan demografik sorulara alınan cevapların dağılımları Çizelge 3.1'de gösterildiği gibidir.

Çizelge 3.1: Demografik Bulgular

Çizelge 3.1: Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	45	30,8
Erkek	101	69,2
Toplam	146	100
Yaş	Frekans	Yüzde
21-30 Yaş Arası	74	50,7
31-40 Yaş Arası	60	41,1
41-50 Yaş Arası	10	6,8
51 Yaş ve Üzeri	2	1,4
Toplam	146	100
Medeni Hal	Frekans	Yüzde
Evli	64	43,8
Bekar	82	56,2
Toplam	146	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	39	26,7
Lisans	94	64,4

Yüksek Lisans-Doktora	13	8,9
Toplam	146	100
Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
2 Yılda Az	28	19,2
3-5 Yıl Arası	65	44,5
6 Yıl ve Üzeri	53	36,3
Toplam	146	100
Konum	Frekans	Yüzde
Yönetici	12	8,2
Çalışan	134	91,8
Toplam	146	100

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; elektrik sektöründe çalışanların yaşlarının 20 ile 60 arasında değiştiği ve yaşları dolayısıyla yarı çoğunluğun evli diğer yarı çoğunluğun ise bekar olduğu bilgisine ulaşılmıştır. %30,8'inin kadın ve %69,2'sinin erkek olduğu tespit edilen cinsiyet dağılımının homojen olmadığı görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans eğitimleri olduğu belirlenmiştir. Çalışanların çalışma sürelerinin yarı çoğunluğu 3-5 yıl arası iken %19,2 si 2 yıldan az, %36,3 ü ise 6 yıldan fazladır. Buna ek olarak katılımcıların örgütteki konumlarının %8,2 si yönetici, %91,8 i çalışan oldukları tespit edilmiştir.

3.2 Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik analizi, önceden belirlenmiş ölçek türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmektedir. Gerçekleştirilen çalışma kapsamında katılımcılara yönlendirilmek üzere hazırlanmış olan 3 farklı ölçek güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. İlk olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için uygulanan cronbach alpha testi sonuçları Çizelge 3.2 de belirtilmiştir.

Çizelge 3.2: Örgütsel Bağlılık Cronbach Alpha

Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Toplam Soru
0,713	0,713	18

Örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan toplamda 18 soruya uygulanan cronbach alpha testi sonucuna göre bulunan sonuç 0,713'tür. Bu sonuca göre örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için uygulanan cronbach alpha testi sonuçları Çizelge 3.3 te belirtilmiştir.

Çizelge 3.3: Örgütsel Adalet Cronbach Alpha

Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Toplam Soru
0,954	0,954	20

Örgütsel adalet ölçeği içerisinde yer alan toplamda 20 soruya uygulanan cronbach alpha testi sonucuna göre bulunan sonuç 0,954'tür. Bu sonuca göre örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için uygulanan cronbach alpha testi sonuçları Çizelge 4.4 te belirtilmiştir.

Çizelge 3.4: İşten Ayrılma Niyeti Cronbach Alpha

Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Toplam Soru
0,862	0,862	3

İşten ayrılma niyeti ölçeği içerisinde yer alan toplamda 3 soruya uygulanan cronbach alpha testi sonucuna göre bulunan sonuç 0,862'dir. Bu sonuca göre işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

3.3 Faktör Analizleri

Faktör analizine göre örgütsel bağlılık ölçeği 18 maddeli üç boyutlu bir yapı teşkil etmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği; devam bağlılığı duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyuta ayrılmıştır. KMO testi bir ölçüttür ve ölçeğin ne derecede uygun olduğunu belirtmektedir. 0,50 değerinden yüksek olması beklenmektedir. 0,50'nin altında olan değerler faktör analizine ve diğer tüm analizlere bu ölçeğin uygun olmadığını belirtmektedir.

Çizelge 3.5: Devam Bağlılığı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,677
Bartlett Testi	Ki Kare	91,649
	Df	3
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre devam bağlılığı ölçeğinin küresellik ölçütü 0,677 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.6: Devam Bağlılığı Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
1.1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	0,658	3,181	1,248
1.7	Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	0,604	3,300	1,175
1.18	Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	0,701	3,223	1,318

Faktör analizine göre devam bağlılığı ölçeği 4 maddeli tek boyutlu bir yapı teşkil etmektedir. 12. soru olan "kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum" sorusunun faktör yükü 0,5 değerinin altında kalmasından dolayı faktör analizi o soru çıkarılıp tekrarlanmıştır.

Faktör yükleri 0,604 ile 0,701 arasında değişen 3 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %65,44'tür. İfadelerin ortalamasına bakıldığında, en düşük ortalama 3,181 ile “meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder” ifadesine ait iken, en yüksek ortalama ise 3,300 ile “bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum” ifadesine aittir. Devam bağlılığının genel ortalaması ise 3,234'tür. Buna göre, katılımcıların çalıştıkları kuruma olan devam bağlılıklarının ortanın üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.7: Duygusal Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,545
Bartlett Testi	Ki Kare	94,750
	Df	6
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre duygusal bağlılık ölçeğinin küresellik ölçütü 0,545 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.8: Duygusal Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
1.4	İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	0,713	3,126	1,242
1.5	Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	0,698	2,965	1,252
1.6	Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	0,803	2,706	1,260
1.9	Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	0,777	3,056	1,253

Faktör yükleri 0,698 ile 0,803 arasında değişen 4 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %74,76'dır. İfadelerin ortalamasına bakıldığında, en düşük ortalama 2,706 ile “şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur” ifadesine ait iken, en yüksek ortalama ise 3,126 ile “istesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu” ifadesine aittir. Duygusal bağlılığın genel ortalaması ise 2,963'tür. Buna göre, katılımcıların çalıştıkları kuruma olan duygusal bağlılıklarının ortanın biraz üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.9: Normatif Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,645
Bartlett Testi	Ki Kare	141,299
	Df	10
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre normatif bağlılık ölçeğinin küresellik ölçütü 0,645 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.10: Normatif Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
----	---------	----------------	----------	----------------

1.2	Şu anda kurumumda kalmam mecburiyetten.	0,742	2,633	1,187
1.3	Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	0,652	2,846	1,217
1.10	Kurumuma çok şey borçluyum.	0,770	2,993	1,229
1.11	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.	0,526	2,972	1,198
1.17	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	0,754	2,615	1,305

Faktör yükleri 0,526 ile 0,770 arasında değişen 5 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %68,88'dir. İfadelerin ortalamasına bakıldığında, en düşük ortalama 2,615 ile "eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim" ifadesine ait iken, en yüksek ortalama ise 2,993 ile "kurumuma çok şey borçluyum" ifadesine aittir. Normatif bağlılığın genel ortalaması ise 2,811'dir. Buna göre, katılımcıların çalıştıkları kuruma olan normatif bağlılıklarının ortanın biraz üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.11: Etkileşim Adaleti Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,887
Bartlett Testi	Ki Kare	608,670
	Df	15
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre etkileşim adaleti ölçeğinin küresellik ölçütü 0,887 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.12: Etkileşim Adaleti Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
2.3	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	0,793	3,097	1,166
2.4	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	0,725	3,391	1,181
2.5	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.	0,767	3,282	1,194
2.9	Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.	0,702	2,993	1,198
2.12	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	0,644	2,786	1,149
2.16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	0,686	2,903	1,150

Faktör yükleri 0,644 ile 0,793 arasında değişen 6 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %71,95'tir. İfadelerin ortalamasına bakıldığında, en düşük ortalama 2,786 dır, en yüksek ortalama ise 3,391 dir. Etkileşim adaletinin genel ortalaması ise 3,075'tir. Buna göre, katılımcıların çalıştıkları kuruma olan etkileşim adalet oranının ortanın üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.13: İşlem Adaleti Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,877
Bartlett Testi	Ki Kare	614,059
	Df	21
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre işlem adaleti ölçeğinin küresellik ölçütü 0,877 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.14: İşlem Adaleti Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
2.2	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	0,553	3,220	1,175
2.7	Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	0,693	3,027	1,279
2.8	Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	0,704	3,075	1,155
2.10	Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	0,642	2,548	1,261
2.11	Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	0,746	2,770	1,210
2.13	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	0,601	2,813	1,184
2.15	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler verirler.	0,634	2,923	1,171

Faktör yükleri 0,553 ile 0,704 arasında değişen 7 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %65,31'dir. İfadelerin en düşük ortalaması 2,548 iken, en yüksek ortalama ise 3,220 dir. İşlem adaletinin genel ortalaması ise 2,910'dur. İşlem adalet oranının ortanın üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.15: Dağıtım Adaleti Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,837
Bartlett Testi	Ki Kare	402,060
	Df	6
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre dağıtım adaleti ölçeğinin küresellik ölçütü 0,837 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.16: Dağıtım Adaleti Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
----	---------	----------------	----------	----------------

2.17	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	0,825	2,751	1,199
2.18	Çalışma programım adildir.	0,832	2,930	1,144
2.19	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	0,849	2,826	1,079
2.20	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	0,639	2,779	1,151

Faktör yükleri 0,639 ile 0,849 arasında değişen 4 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %78,62'dir. İfadelerin ortalamasına bakıldığında, en düşük ortalama 2,751 iken en yüksek ortalama ise 2,930 dur. Dağıtım adaleti ölçeğinin genel ortalaması ise 2,821'dir.

Çizelge 3.17: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO		0,718
Bartlett Testi	Ki Kare	207,180
	Df	3
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testi sonucuna göre işten ayrılma niyeti ölçeğinin küresellik ölçütü 0,718 olarak bulunmuş ve ölçeğin uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.18: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

No	Sorular	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma
3.1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,724	2,791	1,393
3.2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.	0,801	2,291	1,133
3.3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	0,829	2,326	1,157

Faktör yükleri 0,724 ile 0,829 arasında değişen 3 maddenin açıkladığı varyans oranı ise %78,48'dir. İfadelerin ortalamasına bakıldığında, en düşük ortalama 2,291 iken, en yüksek ortalama ise 2,791 dir. İşten ayrılma niyetinin genel ortalaması ise 2,469'dur. Buna göre, katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı işten ayrılma niyetleri oranı ortanın biraz altında olduğu söylenebilmektedir.

3.4 Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin ya da bağımlılığın şiddetini belirleyen bir analiz tekniğidir.

Korelasyon katsayısı r -1 ile +1 değerleri arasındadır ve katsayı sıfıra yaklaştıkça zayıflar uzaklaştıkça güçlenir.

Çizelge 3.19: Korelasyon Tablosu

Korelasyon (r)	Yorum
0,90 – 1 arası	Çok Yüksek
0,70 – 0,89 arası	Yüksek
0,50 – 0,69 arası	Orta
0,26 – 0,49 arası	Zayıf
0,0 – 0,25 arası	Çok Zayıf

Analiz sonucu ulaşılan korelasyon tablosu Çizelge 4.20. kapsamında belirtildiği gibidir.

Çizelge 3.20: Korelasyon Tablosu

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Adalet	Etkileşim Adaleti	İşlem Adaleti	Dağıtım Adaleti	İşten Ayrılma Niyeti
Örgütsel Bağlılık	1	,750*	,787*	,792*	,228*	,224*	,199*	,203*	-,178
Duygusal Bağlılık		1	,486*	,395*	1,31*	,128*	,102*	,131*	-,109
Devam Bağlılığı			1	,354*	-,028	-,054	-,041	,019*	,080*
Normatif Bağlılık				1	,390*	,407*	,363*	,300*	-,350
Örgütsel Adalet					1	,952*	,940*	,853*	-,474
Etkileşim Adaleti						1	,910*	,704*	-,471
İşlem Adaleti							1	,656*	-,401
Dağıtım Adaleti								1	-,437
İşten Ayrılma Niyeti									1

* Korelasyon 0.01 düzeyinde önemlidir (2-kuyruklu)

Korelasyon analizi 0,01 düzeyinde anlamlı olacak şekilde incelenmiş ve anlamı olan değerler yıldız ile belirtilmiştir. Ancak işten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir yönlü ilişkinin olduğu belirtilebilir. Korelasyon testi kapsamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ölçeklerinin alt ölçekleri ile birlikte genel

ortalamaları işten ayrılma niyeti ölçeği ile korele edilmiş sonuçlar aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir;

- Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel adalet ölçeklerinin genel ortalamalarından yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında çıkan ,228 değerine göre çok zayıf pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılık ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeklerinin genel ortalamalarından yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında çıkan -,178 değerine göre çok zayıf negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
- Örgütsel adalet ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeklerinin genel ortalamalarından yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında çıkan -,474 değerine göre zayıf negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
- İşten ayrılma niyeti ölçeği ile yapılan korelasyon analizlerine göre devam bağlılığı dışında kalan tüm ölçek ve alt ölçekler arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında çıkan ,080 değerine göre pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür.

3.5 Regresyon Analizi

Araştırma sonrasında elde edilen verilere göre sürekli değişkenler arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi kullanılır. Bağımlı değişkenler ve bir ya da birden fazla bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kullanılan bir analizdir.

Regresyon analizinde istatistiksel önem ve anlam belirlenmeye çalışıldığından değer olarak significant (sig.) değeri kullanılmaktadır. Sig değeri istatistiksel anlamlılığın varlığının ve varsa da var olan farklılığın kanıtının düzeyinin belirlenmesi amacı ile kullanılan bir değerdir.

Regresyon analizinde p değeri anlamlı fark vardır kararı vereceğimiz zaman yapacağımız olası hata miktarını gösterir ve kabul edilebilirliği 0,05 değerinin aşağısında olması şartıyla anlamlı olabilecek değerler ile gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 4.21. kapsamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ölçekleri ile işten ayrılma niyeti ölçekleri arasında ayrı ayrı regresyon analizine yer verilmiştir. Öncelikli olarak r^2 ve f değerleri belirtilmiş ardından ise anlamlılık(sig.) değerleri belirtilerek hipotezler sınanmıştır.

Çizelge 3.21: İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Bağlılık Alt Ölçekler Arasında Regresyon Analiz Tablosu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Standart Tahmini Hata
1	,430	,185	,161	7,762	1,00062

Katsayılar

Model		Standart Dışı Katsayılar		Standart Katsayılar		Anlamlılık
		B	Sapma	Beta	t	
1	Sabit	3,504	,561		6,247	,000**
	Örgütsel Bağlılık	-,358	,596	-,294	-,299	,196
	Duygusal Bağlılık	,337	,243	,372	,258	,211
	Devam Bağlılığı	,873	,183	,511	,404	,163
	Normatif Bağlılık	,825	,194	,239	,150	,252

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

* Ortalama Fark 0,05'te Anlamlıdır

** Regresyon 0.05 düzeyinde önemlidir (2-kuyruklu)

Çizelge 4.21. da belirtilen ilk çizelgede işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt ölçeklerinin R² değeri verilmiştir. R² değerine göre bağımlı değişkenimiz olan işten ayrılma niyeti değişiminin %18,5'i modele giren bağımsız değişken olan örgütsel bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Elektrik sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine örgütsel bağlılık %18,5'lik derecede etki etmektedir. Ayrıca Çizelge 4.21 de B sabit terimi değeri çalışanların 3.504 birimlik bir işten ayrılma niyeti vardır anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılıkta ise B değeri -,358 birim olup bir birimlik artış işten ayrılma niyetini -,358 azaltıyor.

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık alt ölçekler arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın başında belirlenmiş olan H₁ hipotezi olan "Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir" hipotezi regresyon tablosundan hareketle kabul edilmiştir. Çünkü örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür (Sig, =,000).

Çizelge 3.22: İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Adalet Alt Ölçekler Arasında Regresyon Analiz Tablosu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Standart Tahmini Hata
1	,500	,250	,234	15,442	,95415

Katsayılar

Model		Standart Dışı Katsayılar		Standart Katsayılar		Anlamlılı k
		B	Standart Sapma	Beta	t	
1	Sabit	4,309	,294		14,656	,000**
	Örgütsel Adalet	-,603	,290	-,474	-6,391	,000**
	Etkileşim Adaleti	-,536	,207	-,485	-2,584	,011**
	İşlem Adaleti	,205	,199	,182	1,029	,305
	Dağıtım Adaleti	-,275	,132	-,216	-2,089	,039**

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

* Ortalama Fark 0,05'te Anlamlıdır

** Regresyon 0.05 düzeyinde önemlidir (2-kuyruklu)

Çizelge 4.22. de belirtilen ilk çizelgede işten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet ölçeği ve alt ölçeklerinin R² değeri verilmiştir. R² değerine göre bağımlı değişkenimiz olan işten ayrılma niyeti değişiminin %25'i modele giren bağımsız değişken olan örgütsel adalet tarafından açıklanmaktadır. Elektrik sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine örgütsel adalet %25'lik derecede etki etmektedir. Ayrıca Çizelge 4.22 de B sabit terimi çalışanların 4.309 birimlik bir işten ayrılma niyeti vardır anlamına gelmektedir Örgütsel adalette ise B değeri -0,603 birim olup bir birimlik artış işten ayrılma niyetini , -603 azaltıyor. H₂ olan "Örgütsel adalet, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir" hipotezi regresyon tablosundan hareketle kabul edilmiştir. Çünkü örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür (Sig,= .000). Çizelge 4.21 de ve 4.22 de belirtilen beta değerleri ise bağımsız değişkenlerin önem sıralamasını ifade etmektedir. En yüksek beta değerine sahip olan değişken en önemli bağımsız değişkendir. Örgütsel bağlılık beta değeri Çizelge 4.21 de -0,294 olup, örgütsel adalet beta değeri Çizelge 4.22 de -0,474 tür ve buna göre örgütsel adalet değişkeni işten ayrılma niyetini daha çok etkileyen bağımsız değişken olarak kabul edilmektedir.

SONUÇ

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler ve hayatımıza kattığı yenilikler, bilginin yaşamın her alanında önemli bir güç haline geldiğini göstermektedir. Yetenekli ve gelişime hızla ayak uydurulan insana duyulan ihtiyacın ve insana verilen değerlerin artması gibi nedenler iş dünyasındaki en önemli rekabet aracının da bilgi ve insan olduğuna işaret etmektedir. Dünyada demografik bir dönüşüm yaşandığını göstermektedir, hiç kuşkusuz bu da çalışma hayatını etkilemektedir. Dört beş kuşağın aynı anda aynı iş ikliminde bulunacağı zamanlar yaklaşırken, iş hayatının dinamikleri de yavaş yavaş değişmektedir. Yaşadığımız şu yıllarda X kuşağı tarafından yönetilen bir Y kuşağı olsa da yakın zamanda çalışma hayatına yeni bir kuşağın (Z) daha dâhil olacağı ve bu demografik değişiklik özellikle de çalışma hayatında

yeni bir sınıfın oluşacağını, bu durum da yeni bir iş etiğinin konuşulması gerektiğini göstermektedir.

Gerçekleştirilen literatür taraması sonuçlarına göre bir grup araştırmacı çalışmalarında ABD ve Japonya'daki örgütlerin devir oranlarını karşılaştırmıştır. Yaptıkları karşılaştırmada Japonların, Amerikalılara göre daha yüksek oranla örgütlerine ve işlerine bağlı oldukları ortaya konulmuştur. Sonuç olarak, örgütsel bağlılığın ürün ve hizmetlerin kalitesini ve rekabet edilebilirliği artırdığı ve verimliliği iyileştirdiği söylenebilir. Bizim çalışmamızda da aynı şekilde örgütsel bağlılık seviyelerinin her daim yüksek tutulmasının işten ayrılma niyetlerine etki edebileceği sonucu çıkmaktadır. Örgütsel adalet seviyesi yüksek olan çalışanların dahi işten ayrılma niyetleri üzerinde çok fazla bir etki yaratılmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Elektrik sektörü çalışanlarının örgütsel adalet algılarının çalışmış oldukları kurumlara karşı yüksek olduğu belirlenmiş olmasına rağmen işten ayrılma niyeti ile aralarında çok güçlü bir bağın olmadığı açık bir şekilde ifade edilebilmektedir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalete ilişkin Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında ise; havacılık, sağlık ve bankacılık gibi sektörlerde de benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür. Örgütsel kazancın, çalışanlara adaletli bir şekilde paylaşılmasını kapsayan dağıtımsal adalet, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırıcı etkiye sahiptir. Örgütsel ödül ve kaynakların adaletli dağıtılmadığı yönünde bir kanıya sahip olan bireylerin ise örgütsel bağlılıklarında düşüş gözlemlenecektir (Aksoy, 2017).

Gerçekleştirilen çalışma toplamda 150 kişiye uygulanmış ve 146 katılımcıdan yanıt alınabilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Katılımcılara yönlendirilmiş olan anket formu 3 bölümden meydana gelmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; elektrik sektöründe çalışanların yaşlarının 20 ile 60 arasında değiştiği ve yaşları dolayısıyla yarı çoğunluğun evli diğer yarı çoğunluğun ise bekar olduğuna ulaşılmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans eğitimleri olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen amaç ve hipotezleri test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar ile ilgili yapılan yorumlar aşağıdaki gibidir:

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık alt ölçekler arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın başında belirlenmiş olan H₁ hipotezi olan "Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir" hipotezi gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda belirlenmiştir. Çünkü örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet alt ölçekler arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın başında belirlenmiş olan H₂ hipotezi olan "Örgütsel adalet, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir" hipotezi gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda belirlenmiştir. Çünkü örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür.

Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda faktör, korelasyon ve regresyon analizlerinin yapılmasına karar verilmiştir. Gelecek dönemlerde aynı sektörde iş tatmini üzerine çalışma yapacak olan farklı araştırmacıların bu yöntemler dışında farklı yöntemleri kullanmalarının çalışmayı desteklemesi öngörülmektedir. Farklı yöntemlerin uygulanması ulaşılan sonucun desteklenmesine katkı sağlayacağından bu konu üzerine araştırmalarını sürdüren kişiler açısından önem teşkil etmektedir.

Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu analiz sonucunda belirlenmiştir. Elektrik sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının çalışmış oldukları kurumlara karşı yüksek olduğu belirlenmiş olduğundan ve işten ayrılma niyetlerini düşürdüğü belirlendiğinden farklı sektörlerde yapılan çalışmalar ile benzer nitelikte sonuçlara ulaşıldığı söylenebilmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda elektrik sektörü çalışanlarının önceki testlerde belirtilmiş olduğu gibi örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek değerlere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle örgütsel bağlılığın arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı elektrik sektörü için söylenebilmektedir. Elektrik sektöründe çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerini daha üst seviyelere çıkarmak ve aynı zamanda işten ayrılma niyetlerini alt seviyelere çekebilmek adına işletmelerde üst düzey yönetici pozisyonunda yer alan kişiler alt pozisyonlarda çalışan kişilerin işlemeye olan örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik sürekli olarak yenilik akımlarını takip etmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Aksoy, C. (2017).** Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *The Journal of Social Science*, (1), 26.
- Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2008).** Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 129-151.
- Bağdemir, A. (2009).** "Adalet Mülkün Temelidir" Özdeyişi Üzerine. *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 4 (3), 283-296.
- Bakan, İ. (2011).** Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayram, L. (2005).** Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bülbül, A. (2010).** Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010).** Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (19), 195-213.
- Çağ, A. (2011).** Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö. (2006).** Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. Ankara: Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri.
- Çelik, O. T. (2011).** İlköğretim Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, F., Basım N., & Karataş M. (2011)** Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 18(1), 2011
- Demir, N. (2007).** Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demirel, Y. (2008).** Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 2008, 179-194
- Dikmen, B. (2012).** Liderlik Kuramları ve Dönüştürücü Liderlik Kuramı'nın Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002).** Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Acarindex*, 2 (1), 37-56.
- Güllüoğlu, Ö. (2011).** Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Kitabevi.

- Gümüş, S. ve Sezgin, B.** (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. İstanbul: Hiperlink.
- Gündoğan, T.** (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara s.55-78
- İçerli, L.** (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1), 67-92.
- İşcan, Ö. F.** (2005). Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 60 (1), 150.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A.** (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59 (1), 181-201.
- İyigün, N. Ö.** (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21), 49-64.
- Kılıç, S. ve Tok, N.** (2014). Geleneksel Adalet Anlayışlarından Çevresel Adalet Anlayışına. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6 (3), 213-228.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J.** (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 7, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J.** (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application, Sage, Thousand Oaks, Ca.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S.** (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (23), 335-358.
- Özcan, B.** (2011). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poyraz, K. ve Kama, B.** (2008). “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, (2008), s.148-149.
- Söyük, S.** (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turunç, Ömer ve Mazlum Ç.** (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğinin Çalışanların İş-Aile, Aile İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14(1), 2010, ss.209-232.
- Yanık, O.** (2014). “Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü”, (Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014), 124.
- Yıldırım, F.** (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62 (1),
- Yürür, S.** (2005). Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.