

	MAKALE ADI	SAYFA
1	<b>SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA</b> <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	<b>ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA</b> <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	<b>TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015)</b> <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	<b>İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ</b> <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	<b>DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY</b> <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	<b>ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ</b> <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	<b>THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET</b> <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	<b>MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA</b> <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	<b>KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ</b> <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

# Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



# IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

## **Editörler / Editors in Chief**

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

## **Yayın Kurulu / Editorial Board**

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

*Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>*

### ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

İlker Hüseyin ÇARIKÇI\*

Ercan KÜÇÜKEŞMEN\*\*

**ÖZET:** Bu çalışma kamu kurumlarında çalışan personelin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde farklılaşma yaratıp yaratmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Evren olarak Isparta İlinde bulunan 52 kamu kuruluşunda çalışan kariyer meslekleri dışında kalan kamu görevlileri belirlenmiş ve 571 kamu çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. 5'li likert ölçeği ile uygulanan anket çalışması ile kamu görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çalışma süresi ve mesleki ünvanlarını kapsayan demografik özellikleri örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutunda incelenmiştir. Araştırmada tek yönlü Anova testi ve T testleri kullanılmış, tüm testler % 5 önem seviyesinde ve % 95 güvenilirlikte test edilmiş, gruptan farklılık gösteren değişkenlere Tukey testi uygulanmıştır. Araştırma bulguları sonrasında bekarların evlilere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu, erkeklerin kadınlara göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, işgörenlerin eğitim durumları arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı, yaşları ve hizmet süreleri ilerledikçe de bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Adalet, Bağlılık, Kamu Personeli, Çalışanlar, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık

**Jel Sınıflandırması:** J08, M10, M54

**DOI:** 10.29131/uiibd.358527

**Geliş tarihi:** 28.11.2017 / **Kabul Tarihi:** 19.02.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

### ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND THE EFFECT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON PUBLIC EMPLOYEES

**ABSTRACT:** This study was conducted to investigate organizational commitment levels of demographic characteristics of personnel working in public institutions. As universe, public officials other than career professions working in 52 public institutions in Isparta were determined and 571 public employees participated. Demographic characteristics of public officials including gender, marital status, educational status, age, working time and occupational titles were examined in terms of organizational commitment, emotional commitment, continuity and normative commitment by a 5 - factor Likert scale. One-way ANOVA test and T-test were used in the study, all tests were tested at 5% significance level and 95% confidence, and Tukey test was applied to variables that differ from groups. The findings of the research showed that the loyalty of the bachelors was higher than that of the males, the level of the loyalty of the males to the females was higher than that of the males and the increase of the loyalty of the males increased as the educational status of the males decreased.

**Key Words:** : Justice, Commitment, Public Personnel, Workers, Organizational Justice, Organizational Commitment

**Jel Classification:** J08, M10, M54

**Received:** 28.11.2017 / **Accepted:** 19.02.2018 / **Published:** 13.06.2018

\*Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Bölümü, [ilkerarikci@sdu.edu.tr](mailto:ilkerarikci@sdu.edu.tr), [orcid.org/0000-0002-1564-498x](https://orcid.org/0000-0002-1564-498x)

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İdari ve Mali İşler Daire Başkanı, [ercankucukesmen@sdu.edu.tr](mailto:ercankucukesmen@sdu.edu.tr), [orcid.org/0000-0003-1028-6201](https://orcid.org/0000-0003-1028-6201)

**Kaynak gösterimi için:**

ÇARIKÇI, İ.H. ve KÜÇÜKEŞMEN, E. (2018). ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 24-44. DOI: 10.29131/uiibd.358527

<sup>1</sup> Bu makale E.KÜÇÜKEŞMEN'in SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamladığı aynı isimli doktora tezinden türetilmiştir.

## 1.Giriş

Örgütler ya da kurumlar mal ve hizmet üretmek amacıyla oluşturulmuş sosyal ve ekonomik sistemlerdir. Bu sistemlerin sağlıklı bir şekilde çalışması, belirlenen amaçları gerçekleştirmesi, yine bu sistemlerin sosyal yönünü oluşturan insan faktörünün üretime katılan diğer faktörlerle uyumlu bir şekilde çalışması ile mümkündür. İnsanların hem hizmeti üreten hem de üretilen bu hizmetleri satın alan bir konumda olması kurumlar için insan faktörünün önemini bir kat daha artırmaktadır.

Geçmişte insan faktörü, her zaman kolaylıkla bulunabilen ve tükenmeyen bir kaynak olarak görülüyordu (Özkalp, 1991:6). Eğitim imkânlarının kısıtlı olmasına bağlı olarak yetişmiş insan gücünün azlığı, ulaşım ve iletişim teknolojilerinin yetersizliği ve dahası rekabet düzeyinin yerel düzeyde bile olmaması insan faktörünün önemini azaltmış ve gözden kaçmasına sebep olmuştur. Ancak zamanla bu şartların değişmesiyle yerelden ulusala ve hatta uluslararası piyasaya çıkmak isteyen kurumların rekabetle karşı karşıya kalması insan kaynaklarının önemini gün yüzüne çıkartmıştır (Dulupçu, 2001:3).

Çalışan ve çalıştığı şirketi birbirine bağlayan psikolojik bir bağ olan örgütsel bağlılık, çalışanların kendi değer ve hedefleri ile örgütün hedefleri arasında uyum sağlamaktadır. Örgüte bağlı olan birey, örgüte sadakat, yardım etme ve örgüt hedeflerine ulaşma konusunda maksimum çaba göstermektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:165). Ayrıca bağlılığın örgüt içinde iş tatminini artırdığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Çalışkan ve Hazır, 2012:67). Örgütsel bağlılık işgörenlerin kurumları ile özdeşleştikleri ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için daha fazla çaba ortaya koydukları takdirde gerçekleşir.

Yaşamının önemli bir bölümünü çalışma ortamında geçiren işgörenler için yönetim tarafından, kaynakların dağıtımı, terfi sistemi, personel politikalarının adaletli olması gibi uygulamalar da örgütsel bağlılık için önemli bileşenlerdir (Işık vd, 2012:255). İşgörenlerde örgütsel bağlılığı sağlamanın öncülleri arasında yer alan adalet kavramı ve örgütsel adalet düşüncesi Adams tarafından geliştirilen Eşitlik teorisinde kendini bulan ve bireyin örgüte yapmış olduğu yatırımları sonucunda elde ettiği kazanımların durumuna göre şekillenen algının bir ifadesidir (Yeniçeri vd 2009:84, Özen 2002:109).

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma literatürde mevcuttur. Bir manzaranın farklı fırçalardan birbirine benzeyen ancak farklı renk, desen ve görüş açısını yansıtan farklı tabloların ortaya çıkması gibi bu çalışmada bu doğrultuda hazırlanmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında çalışan işgörenlerin çalıştıkları kurumlara yönelik tutumlarının belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmaların yapılması ve bu değerlendirmeler sonucunda elde edilen yeni bulguların ortaya konması işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarını ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konması için bilimsel bir gereklilik olduğu düşünülmektedir. Bu maksatla kamu sektöründe yapılan ampirik bir çalışma ile örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiler derinlemesine irdelenmeye çalışılmıştır.

## 2.Kavramsal Çerçeve

Araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık ve örgütsel davranış değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler bu bölümde ele alınmıştır.

## 2.1.Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “*adl*” sözcüğü ingilizcedeki “*justice*”in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “*just*” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir (Kaya, 2000: 232). Günlük dilimizde “*adalet*” kavramı; bir davranışın veya hareketin, adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğünü ifade etmek için kullanılır. Örgütsel ortamlarda, “*örgütsel adalet*” kavramı ise; örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Pillai vd., 1999: 900; Colquitt vd., 2001: 425).

Yönetim literatürü incelendiğinde Aristo, Plato, Sokrates, Nozick ve Rawls gibi felsefecilerin adalet kavramı üzerinde araştırmalar yaptıkları ve iyi bir hayatın yaşanabilmesi için insan haklarına önem verilmesi gerektiğine vurgu yaptıkları görülmüştür (Yavuz, 2010:303; Colquitt vd., 2001: 425; Greenberg ve Bies, 1992:433). Süreç içerisinde araştırmacılar adalet kavramı üzerine genelde çalışmalarını laboratuvarlarda yapmışlardır. Bu araştırmacılar 17. yüzyılda Horbes (1651) geçerli sözleşme analizlerinde, Lokhe (1689) insan hakları üzerine yazdığı yazıda ve Mill 19. yüzyılda (1861) faydacılığın klasik kavramları konusunda kusursuz bir ideal olarak adaleti tanımlamışlardır (Colquitt vd., 2005:5). Bu felsefecilerden John Rawls adaleti sosyal kurumların ilk erdemi olarak görürken (Fırat 2003: 123) farklı disiplinlerden gelen siyaset bilimci, iktisatçı, sosyolog, teolog, psikolog gibi sosyal bilimciler adalet kavramı ile ilgili çeşitli yaklaşımlar geliştirerek kavramın anlaşılmasına ve gelişmesine önemli katkılar sağlamışlardır (Karaeminoğulları, 2006:8).

Örgütsel adaleti ortaya çıkaran teori Adams’ın Eşitlik Teorisidir. Bu teoriye göre bireyler yaptıkları işler sonucu elde ettikleri kazanımları diğer bireylerin kazanımları ile karşılaştırır ve bu karşılaştırma sonucu işiyle, idarecisi ve işyeri ile ilgili bir adaletsizlik algırsa bu duruma göre bir takım tutumlar geliştirir. Bu teoriye dayanan örgütsel adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetilip dağıtılacağını belirleyen kurallar ve sosyal normlar dizisidir. Bu kurallar ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağına ve bazı dağıtım kararlarının nasıl alınacağına ilişkin uygulamaları gösteren normlar ve kurallardır. Bu nedenle öncelikle örgütsel adaletin iki kaynağından söz edilmektedir. Bunlar adil dağıtım ve adil işlemdir. (Folger ve Cronpanzano,1998 aktaran Yıldırım, 2007:256).

Örgütsel adalet konusunda daha sonraki çalışmalarda ise, örgütsel adaletin sosyal boyutuna vurgu yapılmıştır. Bu sosyal boyut etkileşimsel adaleti ortaya çıkarmıştır. Etkileşimsel adalet, uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ile alıcısı arasındaki iletişim sürecinde, nezaket, dürüstlük ve saygı gibi kavramları ele alır (Beugre CD, 2002:1093). Greenberg 1993 yılında yayınlanan çalışması ile etkileşimsel adaleti kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olarak iki boyutta değerlendirmiştir.(Irak, 2004:35).

Örgütsel Adalet Teorileri Greenberg tarafından tasnif edilmiş, kavramsal olarak birbirinden bağımsız iki boyuttan yani “*reaktif-proaktif boyut*” ve “*süreç-içerik boyut*” undan türetilerek dört kategoriye ayrılmış ve bunlarda kendi içerisinde çeşitli teoriler oluşturmuşlardır. Reaktif teoriler, çalışanların adil olmayan uygulamalardan kaçma girişimlerine odaklanmakta ve çalışanlar tarafından verilen tepkileri incelemektedir. Proaktif teoriler ise çalışanların adil uygulamaların yapılmasına ilişkin davranışları incelemektedir. Süreç teorileri örgüt içindeki kazanımların nasıl belirlendiğine odaklanmakta ve prosedürlerin

adil olup olmadığı üzerinde durmaktadır. İçerik teorileri ise kazanımların dağıtımında adil olma durumu ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987:9-10; İçerli, 2010:70-71).

Örgütsel adaletin daha iyi anlaşılması amacıyla literatürde boyutlara ayrılmıştır. Yazarlardan bazıları örgütsel adaleti “*dağıtım adaleti*” (distributive justice), “*prosedür adaleti*” (procedural justice) ve “*etkileşim adaleti*” (interactional justice) olmak üzere üç boyutta değerlendirmiştir. Bazı yazarlar da etkileşimle ilgili elemanların, tıpkı yapısal elemanlar gibi prosedür adaletine ilişkin algıyı etkilediğini, bu nedenle de etkileşimsel ve yapısal elemanların ayrılamayacağını savunarak, etkileşim adaletini prosedür adaletinin içinde ele almış ve örgütsel adaletin boyutunu dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olmak üzere iki boyutta incelemiştir.

Literatür incelendiğinde dağıtım adaleti (Distributive Justice) elde edilen ücret, ödül, ceza ve terfi gibi her türlü kazanımın çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ve çalışanların belirli davranış göstermeleri şartıyla belirli ödüllere ulaşmalarını temin etmek (İşcan ve Nakdiyok 2004:183), işgörenlerin gelir, prim, terfi ile sosyal haklar gibi örgütten elde edilen kazanımların örgüt genelindeki dağıtımına ilişkin algılamış oldukları hakkaniyetin derecesi (Çınar ve Altıntaş 2006: 21), işgörelere örgütün sağladığı kazanımlar ile onların örgütteki sorumluluklarını, işteki uzmanlıklarını, gösterdikleri çabanın miktarını ve iş ile ilgili diğer katkılarını karşılamaktır (Moorman 1991:845). Kısaca dağıtım adaleti örgüt içinde üretilen değerlerin hakça paylaşımıdır (Lambert vd. 2007:645). İşlemsel adalet dağıtım kararının uygulanması sırasında kullanılan uygulamalarla ilgilenmektedir. İşlemsel adalet işgörenlerin örgüte sağladıkları katma değer karşısında elde ettikleri kazanımın sonuçlarıyla değil bu kazanımların dağıtımında kullanılan ve dağıtımla sonuçlanan süreçleri ve bu süreçte kullanılan metot ve yöntemlerin işgörelerce ne kadar adaletli olarak algılandığını açıklayan bir boyuttur (Beugre, 1998: 22). Etkileşim adaleti, dağıtım kararından etkilenen bireyler ile dağıtım yapan bireyler arasındaki etkileşimdir. Karar alma sürecinde işgörelere neyin nasıl söylenileceği ile ilgili davranışlar etkileşimsel adalet olarak tanımlanır (Moorman, 1991:847).

Etkileşimsel adalet 1986 yılından önce işlemsel adaletin içinde yer almıştır. Ancak daha sonra örgütsel adaletin farklı bir boyutu olarak ortaya konduktan sonra etkileşimsel adaletin diğer adalet türlerinden farklı olup olmadığı ile ilgili önemli bir tartışma başlamıştır.

## 2.2.Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kelimesinin sadık olmak, sadakat göstermek anlamları yanında aidiyet kelimesi ile de ilişkisi vardır. Bireyin kurumuna karşı psikolojik aidiyeti örgütsel bağlılık olarak tanımlanmıştır ve bu duygu, bireyin kurumuna karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve örgütte sürekli bulunma isteği ile kendisini göstermektedir (Uygur ve Koç, 2010:80). Örgütsel bağlılık davranışının örgütler için en önemli özelliği örgütün devamlılığının sağlanmasında ihtiyaç duyulan yetenekli insan kaynağından en iyi derecede yararlanabilmesini sağlamasıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:3). Bu nedenle işgöreleri kuruma nasıl bağlarız sorusundan hareketle örgütsel bağlılık konusu önem kazanmış ve işletmeler için olmazsa olmaz yönetim uygulaması haline gelmiştir.

İşe bağlılık bir kişinin bilişsel bağlamda mevcut işiyle olan ilgisi, işiyle meşgul olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Paullay vd., 1994:224). İşe bağlılık, Pfeffer (1994) tarafından örgütsel etkinliğin ve Hackmann ve Lawler (1971) tarafından da bireysel motivasyonun başlıca belirleyicisi olarak düşünülmüştür. Blau (1985) ise işe bağlılığı kişinin işiyle psikolojik bakımdan özdeşleşme ölçüsü olarak tanımlamıştır (Blau ve Boal,1987:290).



Mesleki bağlılık, çalışma yaşamı ile ilgili bağlılık türlerinden biridir. Taraf olma durumu olarak tanımlanan mesleki bağlılık, genellikle mesleki alanda incelendiğinde meslek seçimi ve iş bulma olanaklarının sınırlılığı nedeniyle ortaya çıkmıştır (Çakır 2001:36).

Bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür (Dubin vd., 1975:411-421). Bağlılık daima gönüllülük esasına dayanır ve bireyseldir, zorlanılamaz (Farnham ve Pimlott, 1990: 85). En geniş ifadeyle bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir (Morris vd., 1993: 21-42). Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür (Heshizer vd., 1991: 532-549). Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe sapanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983:429-438). Bağlılık, öncelikle kişisel özellikleri, kıdemi, başarı ihtiyacı, yetki ve sorumluluk duygusu ve profesyonellik duygusunu kapsamaktadır (Thornhill vd., 1996: 15). Kurumun kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur. (Rietzer ve Trice, 1969: 475-479).

Örgütsel bağlılık araştırmacıları süreç içerisinde farklı yaklaşımlar ileri sürmüşlerdir. Örneğin Huang (2000) örgütsel bağlılığı dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir (Huang, 2000:7, Aktaran İnce ve Gül, 2005:26). Örgütsel bağlılığı dört grupta değerlendiren bir başka araştırmacı da Suliman (2000) dir. Suliman Örgütsel bağlılığı tutumsal yaklaşım, davranışsal yaklaşım, normatif yaklaşım ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak gruplandırmıştır (Çetin, 2006:7-8).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar yapan Natalie J. Allen ve John P.Meyer'e göre tutumsal bağlılık işgörenlerin örgütle ilişkisini yansıtan psikolojik bir bağdır (Meyer, Irwin ve Allen 1998:32). Allen ve Meyer örgütsel bağlılık yaklaşımını üç temel öğeye dayandırmışlardır. Söz konusu öğeler; "*Duygusal Bağlanma*", "*Algılanan Maliyet*", "*Zorunluluk*" olarak belirlenmiştir.

Allen ve Meyer bu üç öğeyi esas alarak örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere birey ile örgüt arasında yaşanan üç temel ilişkiden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır (Çöl ve Gül, 2005:292). Değişik şekillerde isimlendirilen duygusal bağlılık içten bağlılık, devam bağlılığı çıkar bağlılığı ve normatif bağlılıkta minnet bağlılığı (Ünler, 2006:99) olarak kullanılmıştır.

Duygusal bağlılık işgörenlerin örgüte ve amaçlarına olan bağlılığı ve kendisini kurumu ile özdeşleştirmesidir (Kanter, 1968:500; Steers, 1977:49, Mowday v.d, 1979). Duygusal bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda, kurumun değer ve normları ile çalışanlar arasında bir uyum oluşmakta, bu da bireylerin kurumun amaç ve hedeflerini daha kolay ve içten kabullenmesini sağlamaktadır (Meyer v.d, 2002).

Devam bağlılığı, bireylerin çıkarlarına ve menfaatlerine bağlı olarak ortaya çıkan ve bireylerin kendilerini kurumda kalma konusunda zorunlu hissettikleri bağlılık türüdür. Devam bağlılığında işgören geçmiş zaman içerisinde kurum için harcadığı zaman, emek ve çabanın karşılığında elde etmiş olduğu emeklilik, mevki, kıdem, ücret ve statü gibi maddi ve manevi tatmin unsurlarını kurumdan ayrılması ile birlikte kaybedeceği düşüncesiyle bağlılığını sürdürmesidir (Allen ve Meyer, 1990, Aktaran Obeng ve Ugboro, 2003:84). Devam bağlılığındaki zorunluluğu oluşturan en önemli etmen, örgütten ayrılmanın kişiye maliyetinin yüksek oluşu ve bireyin bu maliyeti göze alamamasıdır.

Normatif bağlılık, ahlak ve inanç temelinde bireylerin kurumda kalmak için kuruma aidiyet duygusuyla bağlanmalarını ifade eder. Kurduğu iyi ilişkiler veya edindiği eğilimler

sonucunda kendisini üyesi olduğu kuruma karşı borçlu hissetmesi ve minnet duyguları içinde kurum için birçok fayda ve menfaati göz ardı ederek çalışmaya devam etme durumudur (Conway, 2004:419). Normatif bağlılıkta işgörenler en doğru davranış ve en erdemli karar olarak sadakati gördükleri için kurum ile üyeliklerini devam ettirmektedirler (Rowden,2000:30).

### 2.3.Örgütsel Adalet-Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılan birçok araştırma sonuçlarına göre; algılanan örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu araştırmalara göre çalışanların örgütlerine karşı oluşan adalet algılarındaki artış, kuruma olan bağlılıklarında da önemli bir artışa neden olmaktadır. Çalışanlar kurumlarındaki uygulamaları adil olarak algıladıklarında, işlerine ve kurumlarına karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmektedirler (Kılıçaslan, 2010:154).

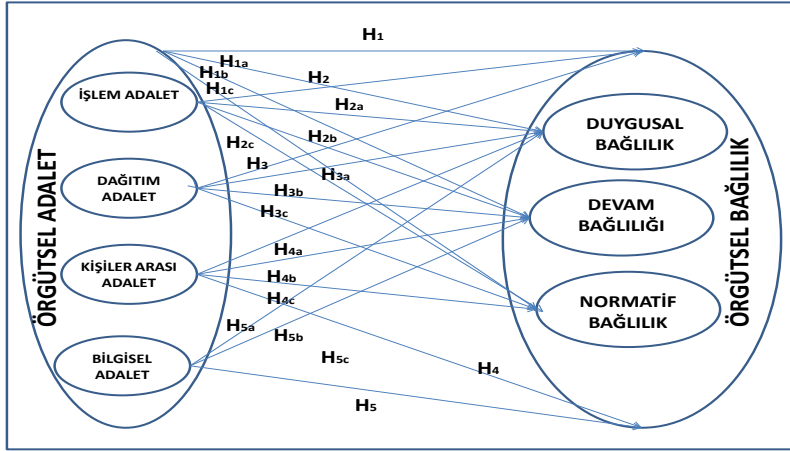
Örgütsel amaç gerçekleşirken işgörenlerinde amaçlarına ulaşması, bu gerçekleşirken de örgütsel adalet algısının oluşmasına yönelik tedbirlerin alınması ve böylece örgütsel bağlılığın sağlanması büyük önem taşımaktadır (Cihangir, 2011:9). Çünkü örgütsel varlığın başarılı bir şekilde devam etmesi örgütsel adalet algısının güçlenmesi sonucunda oluşan örgütsel bağlılıkla ilintilidir.

Yapılan araştırmalarda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Dailey ve Kirt, 1992; Sweeney ve Mcfarlin, 1993, Çalışkan, 2015:132). Dolayısıyla da kaynakların adil dağılımı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmaktadır (Brewer, 1996). Bir kurumda ödül ve kaynakların adil şekilde dağıtılmadığı yönünde bir algıya sahip bireylerin örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenecektir (Organ 1988). Çalışanlar örgüt kaynaklarından eşit düzeyde yararlanarak hem görevlerini daha başarıyla tamamlamak hem de ortaya çıkan sonuçlardan performansları ölçüsünde faydalanmak isterler (Bakan, 2011:194). Tam tersi durumda, işgören adaletsiz örgüt ortamında örgütüne bağlılık duymamakta ve iyi bir performans ortaya koyamamaktadır (Ulukapı ve Bedük, 2013:776).

### 3.Yöntem

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, Isparta kamu çalışanlarından oluşan katılımcılara yüz yüze ve kurum idare amirleri vasıtasıyla yapılmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 45 sorudan oluşmaktadır. Araştırma modeli kapsamında 20 hipotez test edilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1. de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



### 3.1.Örneklem

Araştırmanın evrenini emekli sandığına tabi 657 sayılı devlet memurları kanununun 4/A maddesine göre çalışan genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ile sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Isparta ili kamu çalışanlarının arasından kolayda örneklem yöntemi ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda 28.01.2015 tarihli SGK internet sitesinden elde edilen bilgiye göre 23.024 kişi çalışmaktadır. Tablo 3.1 de de görüldüğü üzere ana kütleden %95 güvenlilik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 379 kişi olarak hesap edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71; Sekaran, 1986:253). Bu kapsamda analiz sonuçlarını daha güvenilir kılmak için tesadüfî olarak seçilen toplam 1000 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Resmi makamlardan alınan izinler çerçevesinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması işyerinin durumuna göre yüz yüze veya anketler bırakılıp daha sonra toplanmak suretiyle yapılmıştır. Bu kurumlarda yapılan anketlerden 641'i geri dönmüş ve 604 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 33 anket veri setinden çıkartılmış ve 571 katılımcının doldurduğu anketler üzerinden analizler yapılmıştır.

Tablo 3.1 Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2600	5000	30000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	379

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71, Sekaran,1992:253.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi örgütsel bağlılık ölçeği ikincisi ise örgütsel adalet ölçeğidir. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve “*Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*” adlı çalışmalarında kullandıkları 3 boyutlu ve her boyutta altı soru olmak üzere toplam 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık (organizational commitment scale) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel bağlılık 3 farklı boyutta ele alınmıştır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Meyer, Allen ve Smith (1993) çalışmalarında yaptıkları güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa, değerlerini duygusal bağlılık için .82, devam bağlılığı için .74, ve normatif bağlılık için .83 olarak bulmuşlardır. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1= çok az, 5=büyük ölçüde).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Tek boyutta ele alınan analizde ise .30 dan düşük faktör yüküne sahip olan 3 madde ölçekten çıkarılmıştır (VB2,VB3,VB5) Ölçeğin KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) testi sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçek için .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.2 de sunulmuştur. Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri de Tablo 3.3 da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa ( $\alpha$ ) örgütsel bağlılık (ÖB), duygusal bağlılık (DB), devam bağlılığı (VB) ve normatif bağlılık (NB) için sırasıyla .88, .90, .78, .78 olarak bulunmuştur.

Örgütsel adalet ölçeği olarak ise, Colquitt’in (2001) “*On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure*”adlı çalışmasında kullandığı 20 soruluk bir çalışma ile hazırlanan bir ölçektir.

Örgütsel adalet ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 4 faktörlü yapısına uyum sağlamadığı belirlenmiştir. Bu kapsamda boyutlar tek tek ele alınmış ve DFA ile yapı geçerliliği test edilmeye çalışılmıştır. Tek boyutta ele alınan analizde ise .30 dan düşük faktör yüküne sahip madde (EA4) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO analiz sonucu tüm boyutlar ve toplam ölçek için .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 4 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3.2 de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel adalet (ÖA), İşlem adaleti (IA), dağıtım adaleti (DA) ve kişilerarası adaleti (EA) ve bilgi adaleti (BA) için sırasıyla .93, .89, .88, .74 ve .88 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	$\chi^2$	df	CMIN/ DF $\leq 5$	GFI $\geq .85$	AGFI $\geq .80$	CFI $\geq .90$	NFI $\geq .90$	TLI $\geq .90$	RMSEA $\leq .08$
1.Örgütsel (2.düzye) Bağlılık	428,2	130	3,29	0,92	0,90	0,93	0,91	0,92	0,06

**Not:** Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Tablo 3.3. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri (Meydan ve Şeşen, 2010: 37)

Ölçüm istatistiği	(Uyum	İyi Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir
CMIN/DF( $\chi^2/sd$ )		$\leq 3$		4-5
RMSEA		$\leq 0,05$		0,06-0,08
GFI		$\geq 0,90$		0,89-0,85
AGFI		$\geq 0,90$		0,89-0,85
IFI		$\geq 0,95$		0,94-0,90
CFI		$\geq 0,97$		$\geq 0,95$
TLI		$\geq 0,95$		0,94-0,90

### 3.3.Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları tablo 3.4 de hesaplanmıştır. Ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; örgütsel adalet ve boyutlarının, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve boyutları ile (kişilerarası ad.- devam bağlılığı ilişkisi hariç) pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4 Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Ö. BAĞLILIK	(.88)								
2.DUY.BAĞ	.87***	(.90)							
3.DEV.BAĞ	.45***	.16***	(.78)						
4.NORM.BAĞ	.88***	.61***	.34***	(.78)					
5.İŞLEM ADALETİ	.44***	.38***	.21***	.39***	(.89)				
6.DAĞITIM AD.	.48***	.44***	.22***	.40***	.70***	(.88)			
7.KİŞL.ADALET	.37***	.40***	.05	.29***	.34***	.31***	(.74)		
8.BİLGİ ADALETİ	.53***	.52***	.23***	.43***	.48***	.41***	.69***	(.88)	
9.ÖRG. ADALET	.58***	.54***	.25***	.49***	.87***	.79***	.64***	.79***	(.93)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

\*\*\* $p \leq .001$

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde örgütsel bağlılık ve alt boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmış ve örgütsel adalet ve alt boyutları bağımsız değişken olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu analizler yapılırken cinsiyet, yaş ve medeni hal analizlerin ilk aşamasında analizlere dahil edilerek hiyerarşik regresyon analizleri yapılmış ve böylelikle bu etkenler kontrol altına alınmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki tablolarda sadece ikinci adım sonuçlar ele alınarak hipotez sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.5 de de görüldüğü üzere örgütsel adaletin (bütün olarak) ve boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, **Hipotez 1,2,3,4,5'in desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 3.5. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık					
	$R^2$	Düz. $R^2$	F	t	$\beta$	Hipotez
Örgütsel Adalet	0,36	0,35	80,3***	17,6	0,59***	H1
İşlem adaleti	0,21	0,21	39,01***	12,1	0,45***	H2
Dağıtım adaleti	0,23	0,23	43,9***	12,9	0,48***	H3
Kişilerarası adalet	0,15	0,14	25,9***	9,8	0,37***	H4

<b>Bilgi adaleti</b>	0,30	0,30	63,2***	15,6	<b>0,53***</b>	<b>H5</b>
----------------------	------	------	---------	------	----------------	-----------

\*\*\* $p \leq .001$

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığı yordamaya yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.6 da da görüldüğü üzere örgütsel adaletin( bütün olarak) ve boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu Bu kapsamda **Hipotez 1a, 2a,3a,4a,5a desteklenmiştir.**

**Tablo 3.6. Duygusal Bağlılığın Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Duygusal Bağlılık						
Değişkenler	$R^2$	Düz. $R^2$	$F$	t	$\beta$	Hipotez
<b>Örgütsel Adalet</b>	0,33	0,33	71,3***	16,2	<b>0,56***</b>	<b>H1a</b>
<b>İşlem adaleti</b>	0,18	0,17	32,06***	10,5	<b>0,40***</b>	<b>H2a</b>
<b>Dağıtım adaleti</b>	0,21	0,20	38,4***	11,6	<b>0,43***</b>	<b>H3a</b>
<b>Kişilerarası adalet</b>	0,19	0,19	35,04***	11,1	<b>0,42***</b>	<b>H4a</b>
<b>Bilgi adaleti</b>	0,30	0,30	63,8***	15,2	<b>0,53***</b>	<b>H5a</b>

\*\*\* $p \leq .001$

Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığını yordamaya yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.7 de görüldüğü üzere örgütsel adaletin( bütün olarak) ve boyutlarının devam bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda **Hipotez 1b, 2b,3b, 5b desteklenmiştir.**

**Tablo 3.7. Devam Bağlılığının Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Devam Bağlılığı						
Değişkenler	$R^2$	Düz. $R^2$	$F$	t	$\beta$	Hipotez
<b>Örgütsel Adalet</b>	0,06	0,06	10,4***	6,17	<b>0,25***</b>	<b>H1b</b>
<b>İşlem adaleti</b>	0,05	0,04	8,48***	5,08	<b>0,21***</b>	<b>H2b</b>
<b>Dağıtım adaleti</b>	0,05	0,05	38,4***	5,49	<b>0,22***</b>	<b>H3b</b>
<b>Kişilerarası adalet</b>	0,009	0,002	1,21	1,15	<b>0,04</b>	<b>H4b</b>

Bilgi adaleti	0,06	0,05	9,21***	5,75	0,23***	H5b
---------------	------	------	---------	------	---------	-----

\*\*\* $p \leq .001$

Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılığı yordamaya yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 3.8 de görüldüğü üzere örgütsel adaletin( bütün olarak) ve boyutlarının normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda **Hipotez 1c,2c,3c,4c,5c desteklenmiştir.**

**Tablo 3.8.** Normatif Bağlılığın Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Normatif Bağlılık					
	$R^2$	Düz. $R^2$	F	t	$\beta$	Hipotez
Örgütsel Adalet	0,24	0,24	47,01***	13,05	0,49***	H1c
İşlem adaleti	0,16	0,15	16,9***	10,14	0,39***	H2c
Dağıtım adaleti	0,16	0,16	28,15***	10,37	0,40***	H3c
Kişilerarası Adalet	0,09	0,08	14,6***	7,35	0,29***	H4c
Bilgi adaleti	0,19	0,19	34,8***	11,5	0,44***	H5c

\*\*\* $p \leq .001$

Analiz sonuçları kapsamında tasarlanan 20 hipotezin 19 'u desteklenmiş 1' i desteklenmemiştir.

#### 4.Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzde işverenlerin, yöneticilerin çalışanlarını kuruma bağlama yollarını araştırmaları ve bu amaçla onları desteklemeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Bunun sağlanması kurumun işgörenden beklentileri ile işgörenlerin de kurumlarından beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi ile gerçekleşebilir. Bu beklentilerin birbiriyle uyuşmaması durumu örgütsel bağlılıkta bir zayıflama ve daha sonraki aşamada işten ayrılma gibi olumsuz durumları ortaya çıkarabilmektedir. Diğer taraftan işgörenlerde kurumda yerleşik olan kurallar ve işlemlerin herkese adil bir şekilde uygulandığı şeklinde bir adalet algısının oluşması durumunun örgütsel bağlılığı artıracığı ve örgütsel hedeflere daha hızlı bir şekilde ulaşmayı sağlayacağı varsayılabilir.

Bu kapsamda Isparta il merkezinde bulunan toplam 53 resmi kurumda 657 sayılı devlet memurları kanununun 4/A maddesine göre, genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ile sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri



sınıfında çalışan personelin örgütsel adalet algıları ve dört alt boyutu ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve üç alt boyutu arasındaki ilişki ile işgörenlerin demografik özelliklerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile onların alt boyutlarını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik bir araştırmadır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel adalet ve alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Amerika, Hindistan, Almanya ve Çin gibi ülkeleri kapsayan bir çalışmada kültürle göre farklılık göstermekle birlikte işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları üzerinde sadece dağıtım adaleti ve işlemsel adaletin anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Pillai vd. 2001, Aktaran Bağcı 2013:178). Bizim çalışmamızda örgütsel bağlılığın dağıtım adaleti üzerinde daha çok etkiye sahip olduğu boyutu bu çalışmalarla paralellik göstermektedir .

Duygusal bağlılığın örgütsel adalet ve onun tüm alt boyutlarını destekleyip desteklemediğine ilişkin regresyon analizi incelendiğinde örgütsel adalet ve alt boyutlarının duygusal bağlılığı desteklediği aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Devam bağlılığının örgütsel adalet ve alt boyutlarıyla farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizlere baktığımızda, devam bağlılığının örgütsel adaletin alt boyutlarından olan kişilerarası adaletini desteklemediği ( $\beta = 0,04$ ;  $p \leq 0,001$ ,  $R^2 = 0,009$ ) bunun yanında devam bağlılığı örgütsel adaletin diğer alt boyutlarıyla örgütsel adaleti desteklediği görülmektedir.

Sonuç olarak bu tez çalışmasında Isparta ili kamu kurumları çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği yönünde bulgular ortaya çıkarılmıştır. Bu bulgu kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündedir. Kamu çalışanlarının idarecilerince kendilerine adil davranılmadığı yönündeki algı kurumlarına karşı negatif tepkilere yol açabilmektedir. Burada amaç işgörenlerin bilinçaltına yerleştirdikleri bu olumsuz düşünceyi ortadan kaldırmaktır. Bu aşamada kurum yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler tüm işgörenele adaletli davranmalı, tüm çalışanların yöneticilerin yapmış oldukları uygulama ve işlemleri adil olarak algılamalarını sağlamaları yararlı olacaktır. Bu amaçla kurum içerisinde hak edenin hak ettiğini alabileceği ve çalışanlara kendilerine haksızlık yapılmadığı inancının verilmesi, kaynak dağıtımı, ödül sistemi ve cezaların adil olarak uygulandığı bir sistemin kurulması ve uygulanan prosedürlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak sistemler inşa edilmelidir.

Yaptığımız bu çalışma boyamsal bir çalışma değil kesitsel bir çalışmadır. Bu nedenle bu yönde yapılacak araştırmaların düzenli olarak belirli aralıklarda yapılması durumunda bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde demografik özelliklerin aracılık rolünün araştırılması yada örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet ilişkisinde başka faktörlerin aracılık rolünün araştırılması önerilebilir.

### Kaynakça

- Allen, N. J., - Meyer, J. P. (1990)., The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, C.63, ss 1–18.
- Bakan İ. (2011)., Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Gezi Kitabevi Ankara.
- Beugre C.D. (1998), *Managing Fairness in Organizations*, Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut, London.
- Blau G.J - Boal K.B. (1987)., Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism, *Academy of Management Review* 12
- Brewer A.M. (1996)., Developing Commitment Between Managers And Employees, *Journal of Managerial Psychology* (11) 4
- Cihangiroğlu N. (2011)., Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi, *Gülhane Tıp Dergisi*, C.53
- Colquitt, J.A.-Greenberg. J.-Zapata-Phelen C.P. (2005)., What Is Organizational Justice ? A Historical Overview, *Handbook of Organizational Justice*,
- Colquitt. J.A-Conlon, D.E.-Wesson, M.J.-Porter, C.O.L.H - Ng K.Y. (2001), Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86(3)
- Colquitt J.A. (2001)., On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure, *Journal of Applied Psychology*, C.86. S. 3
- Çakır Ö. (2001)., İşe bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Çalışkan A. (2015)., Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.1 S.2 Aralık 2015
- Çalışkan A. – Hazır K. (2012)., Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2) 2012
- Çarıkçı İ.H., Çelikkol Ö. (2009)., İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* S.9
- Çetin G. G. (2006)., Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Çınar Altıntaş F. (2006)., Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Analiz, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7,S.2
- Çöl G. ve Gül H. (2005)., Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* C.19 Sayı.1
- Dailey R.C. - Kirk D.J. (1992)., Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover, *Human Relations*, C. 45 (3)

- Dubin R., - Champoux, J.E. - Porter, L.W. (1975)., Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers, *Administrative Science Quarterly*, Cilt 20
- Dulupçu M.A. (2001)., *Küresel Rekabet Gücü*, Nobel Basım Yayım ve Dağıtım, Ankara.
- Ersoy S. - Bayraktaroğlu S. (2010), *Örgütsel Bağlılık*, Editör: Derya Ergun ÖZLER, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Basın Yayın Dağıtım Bursa
- Farnham, D. - Pimlott, J. (1990)., *Understanding Industrial Relations*, Cassell, London.
- Firat, A.S. (2003)., *Çevre Etiği Kavramı Üzerine Yeniden Düşünmek*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt.58, Sayı.3
- Folger R.- Cronpanzano R. (1998)., *Organizational Justice and Human Resource Management* (London: SAGE Publications).
- Greenberg, J.-Bies, R.J.(1992)., Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, C.11.Y.(5/6)
- Greenberg, J. (1987)., A Taxonomy Of Organizational Justice Theories.*Academy Of Management Review*, C.12
- Heshizer, B.P.- Martin, H.J.- Wiener, Y. (1991)., Normative Commitment and Instrumental Attachment as Intervening Variables in the Prediction of Union Participation, *Journal of Applied Behavioral Science*, Cilt 27, Sayı 4
- Huang L.H. (2000)., *The Perceived Leadership Behaviour And Organizational Commitment at At CPA Firms*. DBA, Nova Sautheastern University, Puplication Number ATT 9954698.
- Irak D.U. (2004), *Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu*, *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13)
- Işık O.-Uğurluoğlu Ö.-Akbolat M. (2012)., *Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C:13
- İçerli L. (2010)., *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (5:1)
- İnce M.- Gül H. (2005)., *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, *Çizgi Kitabevi*,
- İşcan Ö.F. - Nakdiyok A. (2004)., *Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları*, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi* 59 (1)
- Kanter R. M. (1968)., *Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communities*, *American Sociological Reviev*, Agust 1968, C.33 No 4
- Karaeminoğulları, A. (2006)., *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, A. P. (2000)., *Sosyal Adaletin Teorik Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme*, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, No.38.ss.229-244. Ankara.
- Kılıçaslan S. (2010)., *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişikere Örgütsel Yaklaşım*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lambert E.G.-Hogan N.L.-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* C.35.Y.6
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Meyer P.J. - Herscovitch L.- Topolnytsky L. (2002)., Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Metaanalysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences, Journal of Vocational Behavior C.6, No.1
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. ve C.A., Smith (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, 78
- Meyer J. P.- Irwing P. G.- Allen N. J. (1998)., Examination of The Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment, Journal of Organizational Behavior, C. 19, S. 1, January, 1998
- Moorman, H. (1991)., Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? Journal of Applied Psychology, C..76
- Morris, T.- Lydka, H.- O'creavy, F. (1993)., Can Commitment Be Managed? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and Human Resource Policies, Human Resource Management Journal, C. 3, S. 3
- Mowday, RT-Steers, R.M-Porter L.W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, C.14
- Obeng Kofi, Ugboro I. (2003)., Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, Journal of The Transportation Research Forum, C57 S.(2)
- Organ D.W. (1988)., Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books.
- Özen J. (2002)., Örgütsel Adalet Türleri, Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi, S.5
- Özkalp E. (1991)., Davranış Bilimleri, Örgütsel Davranış ve Örgütsel Davranış Modeli, Örgütlerde Davranış, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Yayın no: 116, Eskişehir.
- Paullay I. M. - Alliger, G. M. - Stone-Romero, E. F. (1994)., Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality, Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No. 2
- Pillai R.-Chester A. S.- Eric S. W. (1999)., Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study, Journal of Management, C. 25, No. 6
- Rietzer, G.-Trice, H.M. (1969)., An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory, Social Forces, C. 47
- Rowden R W, (2000)., The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment, Leadership Organizational Development Journal C. 21 (1)
- Rusbult, C.A.- Farrel, D. (1983)., A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments, Journal of Applied Psychology, C. 68, S. 3
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Steers R. M. (1977)., Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, C. 22, No. 1 (Mar., 1977)
- Sweeney P.D.- McFarlin D.B. (1993)., Workers' Evaluation Of The "Ends" And The "Means": An Examination Of Four Models Of Distributive And Procedural Justice, Organizational Behavior and Human Decision Processes, (55)
- Thornhill, A.- Lewis, P.-Saunders-Mark N.K. (1996)., The Role Of Employee Communication in Achieving Commitment And Quality in Higher Education, Quality Assurance in Education, C. 4, S.1

- Ulukapı H.- Bedük A. (2013)., Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 7 S.:31
- Uygur A. - Koç H. (2010)., Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz, İşletme Araştırmaları Dergisi 2/4
- Ünler E. (2006)., Örgütte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi, Yönetim Bilimleri Dergisi, C.4. No.1
- Yavuz E. (2010)., Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması, Doğu Üniversitesi Dergisi C.11(2)
- Yazıcıoğlu ve Erdoğan. (2007)., SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 2. Baskı Detay Yayıncılık, Ankara
- Yeniçeri Ö-Demirel Ö-Seçkin Z. (2009)., Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmlat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, KMU.İİBF Dergisi, S.16
- Yıldırım F.(2007)., İş Doymu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi. SBF Dergisi. s. 62