

JAR - 2 / 1

E-ISSN: 2687-3338

FEBRUARY 2020



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ



2 / 1



maltepe university
i s t a n b u l www.maltepe.edu.tr



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

2 / 1

İSTANBUL - 2020



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Cilt: 2
Sayı: 1
Yıl: 2020

2019 yılından itibaren yayımlanmaktadır.

© Telif Hakları Kanunu çerçevesinde makale sahipleri ve Yayın Kurulu'nun izni olmaksızın hiçbir şekilde kopyalanamaz, çoğaltılamaz. Yazıların bilim, dil ve hukuk açısından sorumluluğu yazarlarına aittir.

Elektronik ortamda da yayımlanmaktadır:
<https://dergipark.org.tr/jar>
Ulaşmak için tarayınız:

This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access journal published international journal published twice a year.

Volume: 2
Issue: 1
Year: 2020

Published since 2019.

© The contents of the journal are copyrighted and may not be copied or reproduced without the permission of the publisher. The authors bear responsibility for the statements or opinions of their published articles.

This journal is also published digitally.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Scan for access:



Yazışma Adresi:
Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksekokulu,
Marmara Eğitim Köyü, 34857
Maltepe / İstanbul

Kep Adresi:
maltepeuniversitesi@hs01.kep.tr

E-Posta:
jar@maltepe.edu.tr

Telefon:
+90 216 626 10 50

Dahili:
2289 veya 2286

Correspondence Address:
Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksekokulu,
Marmara Eğitim Köyü, 34857
Maltepe / İstanbul

Kep Address:
maltepeuniversitesi@hs01.kep.tr

E-Mail:
jar@maltepe.edu.tr

Telephone:
+90 216 626 10 50

Ext:
2289 or 2286



JOURNAL OF AVIATION RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Yayın Sahibi:

Maltepe Üniversitesi adına
Prof. Dr. Şahin Karasar

Editörler:

Prof. Dr. Şahin Karasar
Dr. Öğr. Üyesi Şener Odabaşoğlu
Dr. İnan Eryılmaz
Dr. Deniz Dirik

Yayın ve Danışma Kurulu:

Prof. Dr. Cem Harun Meydan
Prof. Dr. Dukagjin Leka
Prof. Dr. Ender Gerede
Prof. Dr. Ferişt Kolbakır
Prof. Dr. Osman Ergüven Vatandaş
Prof. Dr. Sevinç Köse
Doç. Dr. Asena Altın Gülova
Doç. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
Doç. Dr. Engin Kanbur
Doç. Dr. Ferhan Sayın
Doç. Dr. Florina Oana Vırlanuta
Doç. Dr. Güler Tozkoparan
Doç. Dr. Hakkı Aktaş
Doç. Dr. Mehmet Kaya
Doç. Dr. Önder Altuntaş
Doç. Dr. Özgür Demirtaş
Doç. Dr. Rüstem Barış Yeşilay
Doç. Dr. Semih Soran
Doç. Dr. Yasin Şöhret
Dr. Öğr. Üyesi Belis Gülay Şahin
Dr. Öğr. Üyesi Birsen Açıkel
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Uzunbacak
Dr. Öğr. Üyesi Hatice Küçükönel
Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Hasan Uncular
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Derindağ
Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Sönmez
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Akçakanat
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Turhan
Öğr. Gör. Esra Çelenk
Öğr. Gör. Nuran Karaağaoğlu
Öğr. Gör. Özlem Çapan Özeren
Öğr. Gör. Rıza Gürleri Akgün

Grafik Uygulama:

Rıza Gürleri Akgün

Owner:

On behalf of Maltepe University
Prof. Şahin Karasar, Ph.D.

Editors:

Prof. Şahin Karasar, Ph.D.
Asst. Prof. Şener Odabaşoğlu, Ph.D.
İnan Eryılmaz, Ph.D.
Deniz Dirik, Ph.D.

Editorial and Advisory Board:

Prof. Cem Harun Meydan, Ph.D.
Prof. Dukagjin Leka, Ph.D.
Prof. Ender Gerede, Ph.D.
Prof. Ferişt Kolbakır, Ph.D.
Prof. Osman Ergüven Vatandaş, Ph.D.
Prof. Sevinç Köse, Ph.D.
Assoc. Prof. Asena Altın Gülova, Ph.D.
Assoc. Prof. Burcu Güneri Çangarlı, Ph.D.
Assoc. Prof. Engin Kanbur, Ph.D.
Assoc. Prof. Ferhan Sayın, Ph.D.
Assoc. Prof. Florina Oana Vırlanuta, Ph.D.
Assoc. Prof. Güler Tozkoparan, Ph.D.
Assoc. Prof. Hakkı Aktaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Mehmet Kaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Önder Altuntaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Özgür Demirtaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Rüstem Barış Yeşilay, Ph.D.
Assoc. Prof. Semih Soran, Ph.D.
Assoc. Prof. Yasin Şöhret, Ph.D.
Asst. Prof. Belis Gülay Şahin, Ph.D.
Asst. Prof. Birsen Açıkel, Ph.D.
Asst. Prof. Hasan Hüseyin Uzunbacak, Ph.D.
Asst. Prof. Hatice Küçükönel, Ph.D.
Asst. Prof. Muhittin Hasan Uncular, Ph.D.
Asst. Prof. Ömer Faruk Derindağ, Ph.D.
Asst. Prof. Rukiye Sönmez, Ph.D.
Asst. Prof. Tahsin Akçakanat, Ph.D.
Asst. Prof. Uğur Turhan, Ph.D.
Lect. Esra Çelenk
Lect. Nuran Karaağaoğlu
Lect. Özlem Çapan Özeren
Lect. Rıza Gürleri Akgün

Graphic Application:

Rıza Gürleri Akgün



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**
HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

KAĞAN CENK MIZRAK - FİLİZ MIZRAK

The Impact of Crew Resource Management on Reducing the Accidents in Civil Aviation

Ekip Kaynak Yönetiminin Sivil Havacılıkta Kazaları Azaltma Üzerine Etkisi 1 - 25

ÜMİT DOĞAN - ŞAFAK AKTEMUR - MUSTAFA UZGÖR - HAKKI OKAN YELOĞLU

Türkiye’de Havacılık Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Kesitsel Bir Araştırma

The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Organizational Justice to the Intention to Leave among Employees in the Aviation Sector in Turkey 26 - 44

KERİM İSMAİL KARACA - MEHLİKA ŞENGÜL

Rezistif Kuvvet Sensörü Uygulamasıyla Uçak Tuvaletleri Vakum Sistemlerinin İyileştirilmesi

Improvement of Aircraft Toilets Vacuum Systems with Resistive Force Sensor Application 45 - 57

GÜLAÇTI ŞEN - AHMET HAKAN ARSLAN - ERHAN BÜTÜN

Gig Ekonomisinin Havacılık Sektöründeki Geleceği

Future of Gig Economy in Aviation Industry 58 - 74

EMİN ÜNAL - ESRA ÇELENK - TUNCAY EGE

The Effects of Bends in Waveguides for Aviation and Non-Aviation Applications

Dalga Kılavuzlarındaki Bükülmelerin Havacılık ve Havacılık Dışı Uygulamalara Etkileri 75 - 81



Türkiye’de Havacılık Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Kesitsel Bir Araştırma¹

Ümit DOĞAN²

<https://orcid.org/0000-0001-5866-8394>

Şafak AKTEMUR³

<https://orcid.org/0000-0003-4167-2244>

Mustafa UZGÖR⁴

<https://orcid.org/0000-0002-8804-0343>

Hakkı Okan YELOĞLU⁵

<https://orcid.org/0000-0001-9424-3094>

Araştırma Makalesi

Gönderi Tarihi: 15.12.2019

Kabul Tarihi: 09.02.2020

DOI:

Online Yayın Tarihi: 28.02.2020

Öz

Bu çalışma, Türkiye’deki havacılık örgütlerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, iş tatmininin aracılık etkisini ve bu etkinin türünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Emek yoğun birçok sektörde olduğu gibi havacılık sektöründe de tecrübeli ve kalifiye işgörenler, operasyonların emniyetli ve etkin biçimde yürütülmesinde kritik bir rol oynamaktadırlar. Ancak yoğun rekabet, düşük kâr marjı, sektörün mevsimsel özellik göstermesi, yoğun çalışma temposu gibi çeşitli nedenlerden ötürü sektörde işgücü devir hızı ve işten ayrılma oranlarının görece yüksek olması, bu alanda yapılan çalışmaların önemini arttırmaktadır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırma kapsamında, Türkiye’deki havacılık örgütlerinde çalışan 154 kişiye kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmış ve uygulanan anket ile araştırma verileri toplanmıştır. Yapılan istatistiksel analizler, tüm örgütsel adalet alt boyutlarının (dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti) işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş tatmininin tam aracılık etkisi bulunduğunu, bu yüzden iş tatmininin havacılık örgütleri açısından önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sektördeki örgütlerin, işgörenlerin iş tatminlerini arttırmaya yönelik uygulamalara ağırlık vermeleri gerektiği önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Havacılık Sektörü, Örgütsel Adalet, Havacılık Örgütleri, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

JEL Sınıflandırma: D23, J28, L93

¹ Bu araştırma, 01-02 Kasım 2019 tarihinde gerçekleştirilen 7. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Arş. Gör., Anadolu Üniversitesi, umit_dogan@anadolu.edu.tr

³ Arş. Gör., Kastamonu Üniversitesi, safak.aktetur@gmail.com

⁴ Arş. Gör., Anadolu Üniversitesi, mstf.uzgor@gmail.com

⁵ Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, okany@baskent.edu.tr

The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Organizational Justice to the Intention to Leave among Employees in the Aviation Sector in Turkey

Abstract

The present study aims to determine if job satisfaction plays a mediation role in the effect of organizational justice on the intention to leave among employees in aviation organizations. As in many labor-intensive sectors, experienced and qualified employees play a critical role in the safe and effective operations in the aviation sector. Various factors such as intense competition, low profit margin, seasonal characteristics of the sector, and intense working tempo, the high turnover rates in the sector increase the importance of the present study. Adopting convenience sampling method, 154 employees working in aviation organizations in Turkey has been surveyed. The statistical analyzes show that job satisfaction has a full mediating effect on the effect of all organizational justice sub-dimensions (distributional, transactional and interactional justice) on the intention to leave which indicate that job satisfaction is an important element for aviation organizations. Therefore, it is suggested that the organizations in the sector should concentrate on practices aimed at increasing job satisfaction of employees.

Keywords: Aviation Sector, Organizational Justice, Aviation Organizations, Job Satisfaction, Intention to Leave

JEL Classification: D23, J28, L93

GİRİŞ

İnsan kaynağının, örgütlerin başarısında kritik bir kaynak olarak görüldüğü günümüzde, işgörenleri işe alma, elinde tutma ve yönetme örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple sosyoteknik bir sistem olan örgütlerin başarıya ulaşmasında işgörenlerin sosyal ve beşeri ilişkileri, tutum ve davranışları üzerinde derinlemesine bilgi sahibi olma ve bu davranışlardaki neden ve sonuç ilişkilerini analiz edebilme, önemli bir yeti haline gelmiştir (Yeşil ve Dereli, 2012).

Örgütsel adaletin, örgütler ve örgüt üyeleri olan bireyler üzerinde önemli sonuçları bulunmaktadır (Parker ve Kohlmeyer, 2005: 357). Bu düşünceden hareketle; örgütlerde çalışan bireylerin örgütsel adalet algılarının tutum ve davranışlarına, diğer bir ifadeyle bireysel ve örgütsel çıktılara yansımaları nedeniyle örgütsel adalet kavramına yönelik yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002; Cropanzano ve Wright, 2003). Örgütsel adalet kavramına yönelik çalışmalar, Adams’ın Eşitlik Teorisi’ne dayanmaktadır. Adams’ın ortaya koyduğu eşitlik teorisinde, örgütlerde çalışan bireylerin elde ettikleri kazanımları benzer koşullardaki bireylerin elde ettikleri kazanımlar ile karşılaştırarak eşitsizlik veya eşitlik algıladıkları ve bu algılamaları sonucunda gösterdikleri performansın ve iş tatmini düzeyinin değişeceği ileri sürülmektedir (Cihangiroğlu ve

Yılmaz, 2010:198). Bireyler haksız muamele gördüklerini düşündüklerinde veya adalet eksikliği algıladıklarında, işlerini bırakma olasılıkları, diğer bir deyişle işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Parker ve Kohlmeyer, 2005: 357; İşcan ve Sayın, 2010: 195; Yeh, 2014). İşten ayrılma niyeti ise örgütsel adalet algısının neden olduğu bireysel sonuçlardan biridir ve bir işgörenin üyesi olduğu örgütten ayrılma eğilimini ifade etmektedir (Chung, Jung ve Sohn, 2017: 89).

Hizmet sektöründe müşteri ile sürekli etkileşim halinde olan çalışanların iş tatmini ve performansı ile müşteriler tarafından algılanan hizmet kalitesi arasında pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu ifade edilmektedir (Hartline ve Jones, 1996:207). Dolayısıyla iş tatmini düzeyi yüksek olan bireylerin bu duygularını müşterilere daha iyi hizmet sunma ve yaptıkları işe yansıtma eğiliminde olmaları beklenmektedir (Schmit ve Allscheid, 1995: 523). Bu bağlamda çalışanlara yönelik adaletli uygulamaların varlığı, çalışanların iş tatminlerinin sağlanması ve motivasyonlarının artırılması, çalışan performansını ve verimliliğini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda uzun vadede örgütün performansını ve rekabet gücünü artırmasına ve rakiplerinden farklılaşmasına katkıda bulunacaktır (Miles ve Mangold, 2005; Nadiri ve Tanova, 2010: 33). Hizmet sektörü olarak havacılık sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin başarısında ise özellikle hizmetin ayrılmazlık ilkesi (hizmetin hizmeti sağlayanlardan ayrı düşünülmemesi) nedeniyle insan kaynakları kilit bir rol oynamaktadır. Yüksek işgücü maliyetlerinin olduğu emek yoğun bir sektör olan havacılık, çalışan-müşteri ve çalışan-çalışan etkileşiminin yoğun olduğu bir faaliyet alanıdır (Chen, 2006: 74). Havacılık sektöründe çalışanların işlerinden tatmin duyma düzeyi, tutum ve davranışlarını etkilemekte, çalışanların tutum ve davranışları ise hizmet sunumuna ilişkin müşterilerin algılarını büyük ölçüde etkilemektedir (Yeh, 2014: 94). Bu nedenle havacılık çalışanlarının iş tatmini kritik öneme sahiptir. Havacılık sektörünün çalışma alanı olarak tercih edilmesinin başlıca sebepleri, aşağıda açıklandığı gibidir:

- Havacılık sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde ortalama işten ayrılma oranı %20-30 arasındadır (Miles ve Mangold, 2005: 543). Havacılık sektöründe işgücü devir oranının yüksek olması yıllarca deneyim ve tecrübe kazanmış kalifiye çalışanların kaybedilmesi ve bunun sonucunda da deneyimsiz çalışanlar ile faaliyetlerin yürütülmesi anlamına gelmektedir (Chung vd., 2017: 89). Bu da örgütler açısından istenmeyen bir durumdur.
- Havacılık sektöründe çalışan bireylerin, çalıştıkları pozisyona bağlı olarak değişmekle birlikte birtakım bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir.

Örneğin; Seamster, Redding, Cannon, Ryder ve Purcell (1993) tarafından yapılan çalışmada en az 5 yıllık deneyime sahip hava trafik kontrolörünün, yeni işe başlayan bir hava trafik kontrolörüne kıyasla iş yükü yönetimi konusunda daha iyi olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca yaptığı işle ilgili yeterli düzeyde deneyime sahip olmayan bireylerin havacılık emniyeti ve güvenliğini tehlikeye atma riski de ortaya çıkabilmektedir (Chung vd., 2017: 89). Dolayısıyla havacılık sektöründe bilgili ve deneyimli bireyler hem sektörel açıdan havacılık emniyeti ve güvenliğinin sağlanması hem de havacılık örgütleri için çok kıymetli bir kaynak olarak görülmektedir (Becker ve Gerhart 1996: 780; Chasserio ve Legault 2009: 1113). Bu nedenle, çalışanların işten ayrılmaları hem havacılık işletmeleri açısından hem de sektör açısından büyük kayıplar meydana getirebilir.

- Çalışanların işten ayrılmaları sonucunda havacılık örgütleri bir yandan deneyimli personellerini kaybederlerken diğer yandan işe alım, oryantasyon, hizmet kesintisi, ek mesai ücreti ödeme, eğitim ve sertifikasyon gibi yüksek düzeyde birtakım maliyetlere katlanmaktadırlar (Chen ve Kao, 2011: 25).

Özetle havacılık sektörüne özgü dinamikler göz önünde bulundurulduğunda çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen örgütsel adalet ve iş tatmini konularının havacılık işletmeleri için son derece önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu değişkenleri ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Chen, 2006: 74). Araştırma modelindeki ilişkiler yazında yapılan araştırmalarda pek çok sektörde test edilmiştir. Ancak yapılan yazın taramasında, havacılık sektöründe örgütsel adalet algısı boyutlarının işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş tatmininin aracılık etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan araştırma modelinin test edilmesinin akademik anlamda kayda değer olacağı düşünölmektedir. Bu motivasyondan hareketle çalışmada aşığıdaki iki araştırma sorusuna yanıt aranmaktadır:

1. Havacılık örgütlerinde çalışan bireylerde örgütsel adaletin işten ayrılmaya etkisinde iş tatmini aracılık edebilir mi?
2. İş tatmininin bir aracılık rolü tespit edilirse bu aracılık rolünün türü nedir?

Havacılık alanında yapılan bu çalışmanın, yazında belirtilen boşluğu doldurarak hem araştırmacılara hem de uygulamacılara katkıda bulunacağı düşünölmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet özellikle yönetim, örgütsel davranış ve uygulamalı psikoloji alanlarında son zamanlarda yoğun bir şekilde araştırılan bir olgudur (Parker ve Kohlmeyer, 2005: 357). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre adalet olgusu, “yasaların verdiği hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, herkese hakkı olanı verme” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Örgütsel adalet terimini ilk kez Greenberg (1990) kullanmıştır. Örgütsel adalet, bireyin yönetimin uygulamalarına ve yönetimin ahlaki ve etik duruşuna yönelik kişisel algısıdır (Cropanzano vd., 2007: 34). Örgütlerde çalışanların adalet algısına sahip olması, onların iş tatminlerini ve örgütün etkinliğini arttırması bakımından önem arz etmektedir. Örgütsel adalet olgusu yazında üç boyutta ele alınmaktadır: Dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001).

Dağıtım Adaleti: Dağıtım adaleti işgörenlerin, örgüt içindeki ödül ve terfi gibi kazanımların, adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılarını ifade etmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgütlerdeki dağıtımın veya bölüşümün eşitliğini temel almaktadır. Dağıtım adaleti eşitlik teorisine dayanmaktadır. Bu teorisinin esası, eşit çabanın eşit sonuca ulaşması gerekliliğidir. Burada herkesin eşit ödül veya ceza alması değil, herkesin örgüt amaçlarına katkı ya da amaçlardan uzaklaşma ölçüsünde değerlendirilmesi söz konusudur (Foley, Kidder ve Powell, 2002). Başka bir deyişle dağıtım adaleti, işgörenlerin sergilenen performans ile kazanımlar arasında gerçekçi bir değerlendirme yapıp yapılmadığına ilişkin algılarıyla ilgilidir. Çalışanlar, kazanımlar ve cezalar paylaşılırken adil kararlar alınmasını beklemektedirler (Colquitt vd., 2013).

İşlem Adaleti: İşlem adaleti, bir kararın verildiği sürecin adil olması ile ilgilidir. İşgörenlerin, örgüt tarafından yürütülen işlemlerin doğruluğuna yönelik algılamalarıdır. Aşırı ya da yetersiz ödemeler, kararlara katılım, sonuçlara dair bilgilendirme gibi örgütsel işlem ve süreçlerin işgörelere eşit bir biçimde uygulanmasıdır (Colquitt ve Chertkoff, 2002). Dağıtım adaleti boyutunun yetersizliği eleştirisiyle ortaya atılan işlem adaleti, dağıtım adaletinde konusu geçen kazanımların dağıtımının ne kadar adil ve uygun yapıldığını konu edinmektedir (Konovsky, 2000). Yazında işlem adaletinin iki kategori altında toplanarak bu kategorilerin resmi işler ve bireylerarası davranışlar olarak isimlendirildiği görülmüştür. Resmi işlerde adalet unsurunun kaynağı, sistem ve bir bütün olarak organizasyonun kendisidir. Odak noktası çalışanları kişisel olarak etkileyen resmi etkinlikler ve

politikalarıdır. Bireylerarası davranışlar ise çalışanlar üzerindeki otoritenin çalışanlar üzerindeki resmi olmayan davranışları üzerine odaklanmaktadır (Hendrix, Robbins, Miller ve Summers, 1998).

Etkileşim Adaleti: Etkileşim adaleti, yazında işlem adaletin bir uzantısı olarak ele alınmaktadır. Kaynakların dağıtımı sırasında yapılan işlemlere göre adalet algısının belirlenmesinin yetersiz olduğu düşüncesinden hareketle önerilmiştir (Bies ve Shapiro, 1987). Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan etkileşim adaleti, bireyler arasındaki etkileşimin niteliğini ifade etmektedir (Cropanzano vd., 2002). Örgütsel uygulamaların sosyal/insani yönüyle ilgilidir. İşverenlerin işgörenlere karar alma sürecinde neyi nasıl söyledikleri, nasıl davrandıklarını kapsamaktadır (İşcan ve Sayın, 2010). İşlem adaletinden farklı olarak etkileşim adaleti örgüte yönelik bir reaksiyon olmaktan ziyade yönetime yönelik bir reaksiyon niteliğindedir (Deconinck ve Johnson, 2009). Kişilerarası davranışların niteliğinin örgüt içindeki adaletle yönelik algıları ve değerlendirmeleri etkileyen bir unsur olduğu saptanmıştır (Cropanzano, Paddock, Rupp, Bagger ve Baldwin, 2008).

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel davranış yazınında birçok araştırmacı tarafından ele alınan bir kavramdır. İş tatmini kavramının, birbirini tamamlayan birçok tanımı bulunmaktadır. En sade biçimiyle iş tatmini, bireylerin yapmış oldukları işe ilişkin tutumlarıdır (Chen, 2006: 74). Başka bir ifadeyle iş tatmini, çalışma ortamı ve yapılan işin kendisine ilişkin tüm özelliklere karşı duyulan memnuniyet olarak da ifade edilebilir (Bussing, Bissels, Fuchs ve Perrar, 1999). Başka bir tanımda, bireyin çalıştığı işletmeye, çalışma koşullarına, yaptığı işlere ve üstlerine ilişkin hoşnut olduğu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Sarwar ve Khalid, 2011; Yeh, 2014: 94). Bir örgüt içerisinde çalışanların çalışma ortamlarında edindikleri deneyimin bıraktığı olumlu etki, iş tatmini olarak kabul edilmektedir. İşgörenlerin örgüt içerisinde edindikleri tecrübe ve deneyimleri doğrultusunda oluşan algıları ile iş tatmininin doğru orantılı olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, çalışanların örgüt içerisinde edindikleri deneyimler olumlu ise iş tatmini artmakta, tam tersi durumda ise azalabilmektedir (Erdoğan, 1991).

İşgörenlerin iş tatmin düzeyinin artması sadece örgüte bağlılıklarını artırmamakta, aynı zamanda çalışma ortamına pozitif anlamda katkı sağlayarak çalışan performansını da arttırmaktadır. Bu durum, çalışanların iş tatmininin örgütler açısından önemini vurgular

niteliktedir (Jalagat, Dalluay, Al-Zadjali ve Al-Abdullah, 2017). Diğer birçok değişkene etkisi olduğu gibi iş tatmini kavramının işten ayrılma niyetine de etki ettiği vurgulanmaktadır (Nadiri ve Tanova, 2010: 35). Price ve Mueller'e (1981: 552) göre de işgörenlerin iş tatmini düzeyinin işten ayrılma niyetinin oluşumu üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. Bu konuya ilişkin yapılan çalışmalara göre, iş tatmin seviyesi yüksek olan işgörenlerin devamsızlık yapma ve işten ayrılma niyetlerinin daha az olması beklenmektedir (Jalagat, vd., 2017).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bireyin üyesi olduğu belirli bir örgütte çalışma isteğinin kalmaması ve örgütteki üyeliğini bilinçli ve kasıtlı olarak sonlandırma olasılığı (Mobley, Horner ve Hollingsworth, 1978: 408; Daly ve Dee, 2006: 778) olarak tanımlanmakta iken işten ayrılma davranışı ise bireyin belirli bir örgütte çalışma eyleminin sona ermesi olarak tanımlanmaktadır (Tett ve Meyer, 1993:262). Bir işgörenin işten ayrılma niyeti, çalıştığı işletmeden fiili olarak ayrılmayı planladığını ve gönüllü olarak ayrılma eğiliminde olduğunu haber veren bilişsel bir süreçtir. Bu bilişsel süreçte; birey işten ayrılmayı veya istifa etmeyi düşünmekte, başka bir örgütte yeni bir iş arayışına girmekte, alternatif iş olanaklarını değerlendirmekte ve sonuç olarak çalıştığı örgütten ayrılma/ayrılmama kararını vermektedir (Addae, Parboteeah ve Davis, 2006). Ancak bu bilişsel süreç fiili olarak her zaman işten ayrılma davranışına dönüşmeyebilir. Tett ve Meyer (1993: 259-260), işten ayrılma niyetinin örgütlerde çalışan bireylerin işten ayrılma davranışı üzerinde en güçlü yordayıcı değişken olduğunu ifade etmektedir. Steel ve Ovalle (1984) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında ise işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında pozitif bir ilişki olmasının yanı sıra iş tatmini değişkeninden daha güçlü bir yordayıcı değişken olduğu ortaya koyulmuştur.

1.4. Araştırma Hipotezleri

Yazında yapılan birçok araştırmada (Price ve Mueller, 1981; Alexander ve Ruderman, 1987; Colquit vd., 2001; Yeşil ve Dereli, 2012; Karavardar, 2015) işten ayrılma niyetinin örgütsel adalet ve iş tatmini değişkenleriyle birlikte incelendiği görülmüştür. Karavardar (2015), örgütsel adalet algısının alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yeşil ve Dereli (2012) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adaletin alt boyutlarının iş tatminini olumlu etkilediği ortaya koyulmuştur. Örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelendiğinde ise; Alexander ve Ruderman (1987), örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaletinin işten

ayrılma niyeti üzerinde güçlü bir tahmin edici değişken olduğunu vurgulamaktadır. Bir başka araştırmacı Karavardar (2015) örgütsel adalet algısının boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Price ve Mueller (1981: 544), iş tatmininin; işten ayrılma niyetinin oluşumu üzerinde doğrudan etkisi olduğunu, işten ayrılma niyeti üzerinde ise dolaylı bir etki gösterdiğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaletinin işten ayrılma niyetini etkilediği, işlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkileşim adaletinden daha fazla bir etkisi olduğu dile getirilmektedir (Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000: 738; Colquit vd., 2001: 430). Yazında yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi bireyin hem iş tatmini hem de örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iyi bir tahmin edici değişken olması (Chen, 2006: 74), kurulan modeli anlamlı hale getirmektedir. Yazından hareketle aşağıda yer alan hipotezler çalışma kapsamında test edilmek istenmiştir.

H_{1a}: Dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H_{1b}: İşlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H_{1c}: Etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H_{2a}: Dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H_{2b}: İşlem adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H_{2c}: Etkileşim adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır.

H₃: İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.

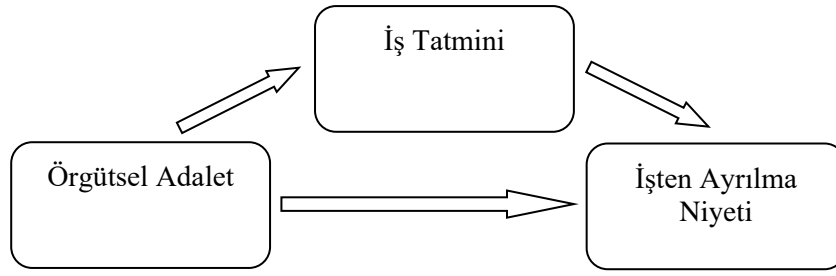
H_{4a}: Dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.

H_{4b}: İşlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.

H_{4c}: Etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.

Yazında yer alan araştırmalar doğrultusunda örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin test edildiği bu çalışmada kullanılan araştırma modeli aşağıda verildiği gibidir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni, Türkiye’de havacılık faaliyetleri ile doğrudan ilişki içerisinde olan örgütlerdeki işgörenlerden oluşmaktadır. Bu kapsamda havacılık alanında eğitim faaliyeti gösteren tüm özel ve devlet okulları (pilotaj eğitimi veren özel kuruluşlar, özel ve devlet üniversiteleri gibi örgütler), havayolları, havalimanı işleticileri, havalimanı yer hizmetleri faaliyetlerinde bulunan örgütler, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü gibi havacılık alanında hizmet veren devlet kurumları ve son olarak da uçak ve uçak parçası üretiminde faaliyet gösteren örgütler (Türkiye Uçak Sanayi Anonim Ortaklığı vs.) yer almaktadır. Araştırmanın verileri, 3 Nisan 2019 / 25 Nisan 2019 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 154 kişiden anket yoluyla toplanmıştır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ankette örgütsel adalet algısı değişkeni için Yürür (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 boyutlu ve 15 maddelik ölçek (dağıtım adaleti için Moorman (1991), Williams, Malos ve Palmer’ın (2002) ölçeklerinin birleşimi, Moorman’ın (1991) işlem adalet ölçeği, etkileşim adaleti için Moorman (1991) ile Folger ve Konovsky’nin (1989) ölçeklerinin birleşimi) kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen tek boyutlu 3 maddelik ölçek ve işten ayrılma niyeti değişkeni için Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen tek boyutlu 3 maddelik ölçek kullanılmıştır. Üç alt boyuttan oluşan örgütsel adalet bu çalışmanın bağımsız değişkeni, iş tatmini aracı değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada verilerin analizinde SPSS paket programı ve PROCESS makrosu kullanılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1’de araştırma örnekleminin demografik özellikleri, Tablo 2’de kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri, Tablo 3’te ise değişkenlere ait korelasyon katsayıları

gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Yüzde Dağılımı	
	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	40.3	40.3
Erkek	59.7	100
Yaş Dağılımı		
20 ve altı	1.9	1.9
20-29 arası	50.6	52.6
30-39 arası	37.7	90.3
40-49 arası	7.8	98.1
50 ve üstü	1.9	100
Eğitim Durumu		
İlkoğretim	0.6	0.6
Lise	8.4	9.1
Önlisans	10.4	19.5
Lisans	39	58.4
Lisansüstü	41.6	100
Medeni Durum		
Evli	54.5	54.5
Bekâr	45.5	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %40’ının kadın, %60’ının erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımına ilişkin elde edilen sonuçlara göre ankete katılanların %2’si 20 ve altı yaş, %50.6’sı 20-29 yaş, %38’i 30-39 yaş, %8’i 40 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında lisans mezunlarının örneklemin %39’unu oluşturduğu gözlenmektedir. Katılımcılar arasındaki lisansüstü mezunlarının oranının %42 olduğu, büyük bir çoğunluğunun lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Kurulan Modelin Geçerliliği

Değişkenler	Güvenilirlik Düzeyleri	Modelin Geçerlilik Değerleri
Dağıtım Adaleti (5 madde)	.880	$\chi^2/df= 1,835$ CFI = 0,946 GFI = 0,834 RMSEA= 0,074
İşlem Adaleti (6 madde)	.926	
Etkileşim Adaleti (4 madde)	.947	
İşten Ayrılma Niyeti (3 madde)	.852	
İş Tatmini (3 madde)	.852	

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel adaletin boyutlarının güvenilirlik düzeyleri: dağıtım adaleti .880, işlem adaleti .926, etkileşim adaleti .947 şeklindedir. Bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin güvenilirlik düzeyi .852, aracı değişken olan iş tatmininin güvenilirlik düzeyi ise .852’dir. Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri .70’in üzerinde ve araştırma örneklemini için kabul edilebilir bir değerdedir. Kurulan modelin

geçerliliğini test etmek için ise doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Model uyumunu incelemek için $\chi^2/df \geq 4-5$, $CFI \geq 95$, $GFI \geq 0.89-0.85$ ve $RMSEA \geq 0.05-0.10$ kabul edilebilir uyum değerleri olarak dikkate alınmıştır (Bayram, 2016: 78; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 271). Çalışma tarafından tespit edilen GFI değeri 0.834 olmakla beraber bu değer istenilen sınır değerine çok yakın olduğundan modelin geçerlilik değerlerinin kabul edilebilir uyum değerleri içinde olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	İAN	EA	İA	DA	İT
İAN	2.19	1.24	1				
EA	3.55	1.16	-.314**	1			
İA	3.05	1.20	-.295**	.731**	1		
DA	3.29	1.12	-.358**	.705**	.656**	1	
İT	3.68	1.23	-.394**	.762**	.651**	.755**	1

Std. Sapma: Standart Sapma **İAN:** İşten ayrılma niyeti; **EA:** Etkileşim adaleti; **İA:** İşlem adaleti; **DA:** Dağıtım adaleti; **İT:** İş tatmini; *n=154, * p<0,05, ** p<0,01; İlişkinin şiddeti $0,70 \leq r_{xy} \leq 1$ Güçlü, $0,40 \leq r_{xy} < 0,70$ Orta, $0 < r_{xy} < 0,40$ Düşük

Tablo 3'te değişkenler arası korelasyon değerleri incelendiğinde, örgütsel adaletin alt boyutu olan etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r = -.314^{**}$, $n = 154$, $p < 0,01$). Örgütsel adaletin bir diğer alt boyutu olan işlem adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında yine negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r = -.295^{**}$, $n = 154$, $p < 0,01$). Son olarak örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki gözlemlenmiştir ($r = -.358^{**}$, $n = 154$, $p < 0,01$). Örgütsel adaletin alt boyutu olan etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r = -.762^{**}$, $n = 154$, $p < 0,01$). Örgütsel adaletin bir diğer alt boyutu olan işlem adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r = -.651^{**}$, $n = 154$, $p < 0,01$). Son olarak örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r = -.755^{**}$, $n = 154$, $p < 0,01$). İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($r = -.394^{**}$, $n = 154$, $p < 0,05$).

Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. H_1 hipotezine ilişkin örgütsel adaletin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi sırasıyla dağıtım adaleti için (-0.394 , $p < 0.05$); etkileşim

adaleti için (-.336, $p < 0.05$) ve işlem adaleti için (-.305, $p < 0.05$) şeklinde tespit edilmiştir. Dolayısıyla $H_{1a,b,c}$ hipotezleri desteklenmektedir.

$H_{2a,b,c}$ alt hipotezlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, örgütsel adaletin alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi sırasıyla şu şekildedir: Dağıtım adaletinin etkisi (.821, $p < 0.05$); etkileşim adaletinin etkisi (.803, $p < 0.05$); işlem adaletinin etkisi (.664, $p < 0.05$) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, $H_{2a,b,c}$ alt hipotezleri desteklenmektedir. İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi $p < 0.05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır. H_3 hipotezi desteklenmektedir. Bu doğrultuda örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi olup olmadığına ilişkin sonuçlar (toplam etki, direkt etki ve dolaylı etki) aşağıda yer alan Tablo 4’te özetlenmiştir. Tablo 4’teki sonuçlar ile ne tür aracılık etkisi olduğu izlenebilmektedir.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Toplam, Dolaylı ve Direkt Etkiler

Dağıtım Adaletinin İAN Üzerine Toplam Etkisi			
Etki	Std. Hata	t	p
-.395	.084	-4.721	.000
Dağıtım Adaletinin İAN Üzerine Direkt Etkisi			
-.155	.125	-1.235	.219 ($p > 0.05$)
Dağıtım Adaletinin İAN Üzerine Dolaylı Etkisi			
Etki	Bootstrap std. Hata	LLCI	ULCI
-.240	.100	-.430	-.032
İşlem Adaletinin İAN Üzerine Toplam Etkisi			
Etki	Std. Hata	t	p
-.306	.080	-3.807	.000
İşlem Adaletinin İAN Üzerine Direkt Etkisi			
-.070	.102	-.686	.494 ($p > 0.05$)
İşlem Adaletinin İAN Üzerine Dolaylı Etkisi			
Etki	Bootstrap std. Hata	LLCI	ULCI
-.236	.080	-.316	-.070
Etkileşim Adaletinin İAN Üzerine Toplam Etkisi			
Etki	Std. Hata	t	p
-.336	.082	-4.074	.000
Etkileşim Adaletinin İAN Üzerine Direkt Etkisi			
-.036	.123	-.288	.774 ($p > 0.05$)
Etkileşim Adaletinin İAN Üzerine Dolaylı Etkisi			
-.300	.107	-.512	-.095

Tablo 4 incelendiğinde, dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki direkt etkisi ($p>0,05$) anlamsız olduğundan, dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi yalnızca iş tatmini aracılığıyla açıklanmaktadır. Dolayısıyla iş tatmininin aracılık etkisinin tam aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki direkt etkisi anlamsız ($p>0,05$) olduğundan, işlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi yalnızca iş tatmini değişkeni ile açıklanmaktadır. Etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolüne bakıldığında ise, etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki direkt etkisi $0.774>0.05$ anlamsız olduğundan, iş tatmininin tam aracılık etkisi vardır ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır. Dolayısıyla, örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin tam aracılık etkisi vardır. Elde edilen tüm bulgular ışığında araştırmanın temel hipotezleri olan H_{4a} , H_{4b} ve H_{4c} tam desteklenmektedir. Tablo 5, çalışmanın tüm hipotezlerini sonuçları ile birlikte göstermektedir.

Tablo 5. Çalışma Hipotezleri ile İlgili Ayrıntılar

Hipotezler	Karar
H_{1a} : Dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_{1a} hipotezi desteklenmektedir.
H_{1b} : İşlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_{1b} hipotezi desteklenmektedir.
H_{1c} : Etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_{1c} hipotezi desteklenmektedir.
H_{2a} : Dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_{2a} hipotezi desteklenmektedir.
H_{2b} : İşlem adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_{2b} hipotezi desteklenmektedir.
H_{2c} : Etkileşim adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_{2c} hipotezi desteklenmektedir.
H_3 : İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlıdır.	H_3 hipotezi desteklenmektedir.
H_{4a} : Dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.	H_{4a} hipotezi desteklenmektedir (Tam aracılık rolü bulunmaktadır).
H_{4b} : İşlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.	H_{4b} hipotezi desteklenmektedir (Tam aracılık rolü bulunmaktadır).
H_{4c} : Etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.	H_{4c} hipotezi desteklenmektedir (Tam aracılık rolü bulunmaktadır).

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada havacılık örgütlerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılarının, işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu bağlamda

gerçekleştirilen araştırmada, tüm alt boyutlarıyla birlikte örgütsel adalet ile (etkileşim adaleti, işlem adaleti, dağıtım adaleti) işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım, etkileşim ve işlem adaletinin işten ayrılma niyetine etkisinin olduğu görülmüştür. Bu, havacılık örgütlerinde çalışan işgörenlerin algıladıkları örgütsel adalet arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bir diğer deyişle, alt boyutları ile birlikte algılanan örgütsel adalet havacılık örgütünde çalışan işgörenleri örgüt içerisinde tutmak için etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmakta. Çalışma bu yönüyle, Alexander ve Ruderman (1987)’in yapmış oldukları ve dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti açısından güçlü bir tahmin edici değişken olduğunu vurguladıkları çalışmasıyla da benzerlik göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde, örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetine olan etkisinin varlığı ve var olan bu etkinin negatif yönlü olduğu gözlemlenmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 301; Byrne, 2005: 180; Karatepe ve Shahriari, 2014: 23). Bu durumda H1_{a,b,c} hipotezlerine ilişkin elde edilen bulgular yazında yapılan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Çalışma sonucunun aksine Güzel ve Ayazlar’ın (2014) yapmış oldukları çalışmada örgütsel adaletin alt boyutlarından sadece işlem adaletinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin istatistiki açıdan anlamlı ve etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık, havacılıkta faaliyet gösteren örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin farklı etmenlerle şekillenebileceğini göstermektedir. Çalışmada örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bulunması, havacılık sektöründe yoğun ast-üst ilişkilerinin ve performansa dayalı değerlendirmenin önemli olmasıyla açıklanabilir. Bu sonuç, sektördeki vardiyalı, yoğun çalışma sistemi ve zaman baskısının yol açtığı stresin çalışanların adaletsiz uygulamalara karşı hassasiyetini artırmasından da kaynaklanabilir. Böylece, beklendiği üzere havacılık sektörü çalışanlarının kendilerine adil davranılmadığını algıladıklarında işten ayrılma niyeti geliştirerek tepki gösterdikleri sonucuna ulaşılabilir.

Çalışma neticesinde, örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin tam aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Tüm örgütsel adalet alt boyutlarının işten ayrılma niyetine etkileri iş tatmini değişkeninin aracılık etkisi vasıtasıyla anlamlı olmaktadır. Dolayısıyla, havacılık örgütlerinde çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde, algıladıkları iş tatmininin önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Buradan hareketle havacılık çalışanlarının örgüt içinde adaletsiz uygulamalara maruz kaldıklarında algıladıklarında, eğer bir de iş tatminsizliği algılıyorlarsa işten ayrılma niyeti geliştirdikleri sonucuna varmak mümkündür. Burada işten ayrılma niyetine yol açacak bir iş tatminsizliği, vardiyalı çalışma sistemi, iş

uygun olmama, işi sevmeme, uygunsuz çalışma koşulları gibi unsurlardan kaynaklanıyor olabilir. Bu bağlamda bu bağlamda iş gücü devir hızının yüksek olduğu havacılık işletmelerinin, işgörenlerin iş tatminlerini arttırmaya yönelik uygulamalara yönelmeleri gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışma bazı sınırlılıklar içermektedir. Bunlardan biri örneklem büyüklüğüdür. Araştırma havacılık örgütlerinde çalışan 154 işgörenle yürütülmüştür. Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmış olsa da istatistiksel bir araştırmada daha büyük örneklem sayısı her zaman istenen bir durumdur. Bununla birlikte rekabetin yoğun olduğu havacılık sektöründe faaliyette bulunan sınırlı sayıda işletme olması, işgörenlerin çalıştıkları örgüte yönelik veri paylaşmada gönülsüz olmaları ve sektördeki işletmelerden izin alınmasının güçlüğü, örneklem büyüklüğünün kısıtlı kalmasını etkileyen hususlardandır. İleride daha büyük örneklem ile gerçekleştirilecek olan çalışmalar, daha genellenebilir sonuçlar verebilir. Daha belirli örneklem gruplarıyla (örneğin sadece uçucu ekipler) yapılacak çalışmalarla araştırma modeli teste tabi tutulabilir.

Ayrıca çalışma sadece Türkiye’de hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren havacılık örgütlerini kapsamaktadır. Benzer çalışmalar farklı sektörlerde ya da ülkelerdeki farklı kültürel özellikler dikkate alınarak farklı sonuçlar verebilir. Dolayısıyla gelecekteki araştırmalarda farklı kültürel ve sektörel ortamlarda çalışanların da örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- “Adalet.” (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri Güncel Türkçe Sözlük. https://sozluk.gov.tr/adresinden_alindi.
- Addae, H. M., Parboteeah, K. ve Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238.
- Alexander, S. ve Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social justice research*, 1(2), 177-198.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Becker, B. ve Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Bies, R. J. ve Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.
- Bussing, A. Bissels, T., Fuchs, V., ve Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52(8), 999-1028.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). *The Michigan organizational assessment questionnaire*. University of Michigan. Ann Arbor, Michigan.
- Chasserio, S. ve Legault, M. J. (2009). Strategic human resources management is irrelevant when it comes to highly skilled professionals in the Canadian new economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1113-1131.
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants’ turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276.
- Chen, C. F. ve Kao, Y. L. (2011). The antecedents and consequences of job stress of flight attendants—Evidence from Taiwan. *Journal of Air Transport Management*, 17(4), 253-255.
- Chung, E. K., Jung, Y. ve Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89-97.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. ve Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test

- of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236.
- Colquitt, J.A. ve Chertkoff, J.M. (2002). Explaining injustice: the interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptions and task motivation. *Journal of Management*, 28(5), 591-610.
- Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review*, 13, 7-39.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., Paddock, J., Rupp, D.E., J. Bagger, J. ve Baldwin, A. (2008). How regulatory focus impacts the process-by-outcome interaction for perceived fairness and emotions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105(1), 36-51.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A. ve Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012), *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları* (2. Baskı), Pegem Akademi: Ankara.
- Daly, C. J. ve Dee, J. R. (2006). Greener pastures: Faculty turnover intent in urban public universities. *The Journal of Higher Education*, 77(5), 776-803.
- DeConinck, J. B. ve Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 333-350.
- Erdoğan İ. (1991), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 242.
- Foley, S. Kidder, D. L. ve Powell, G. N. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates. *Journal of Management*, 28(4), 471-496.
- Folger, R. ve Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32: 115–130.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*, London: Sage Publications.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 133-142.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hartline, M. D. ve Jones, K. C. (1996). Employee performance cues in a hotel service environment: Influence on perceived service quality, value, and word-of-mouth intentions. *Journal of Business Research*, 35(3), 207-215.
- Hendrix, W. H. Robbins, T., Miller, J. ve Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(4), 611-632.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki

- ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jalagat, R., Dalluay, V., Al-Zadjali, A. K. ve Al-Abdullah, A. (2017). The impacts of job satisfaction on employee turnover: A case study of Oman Air in Sultanate of Oman. *European Academic Research*, 5, 331-374.
- Karatepe, O. M. ve Shahriari, S. (2014). Job embeddedness as a moderator of the impact of organisational justice on turnover intentions: A study in Iran. *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 22-32.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26, 489-511.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. ve Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- Miles, S. J. ve Mangold, W. G. (2005). Positioning Southwest Airlines through employee branding. *Business horizons*, 48(6), 535-545.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. ve Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408–414.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. and Organ, D. W. (1991). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209–225.
- Nadiri, H. ve Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.
- Parker, R. J. ve Kohlmeyer III, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), 357-369.
- Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Rosin, H. M. ve Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 317-330.
- Sarwar, A. ve Khalid, A. (2011). Impact of employee empowerment on employee’s job satisfaction and commitment with the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(2), 664-683.
- Schmit, M. J. ve Allscheid, S. P. (1995). Employee attitudes and customer satisfaction: Making theoretical and empirical connections. *Personnel psychology*, 48(3), 521-536.
- Seamster, T.L., Redding, R.E., Cannon, J.R., Ryder, J.M. ve Purcell, J.A., 1993. Cognitive task analysis of expertise in air traffic control. *Int. J. Aviat. Psychol.* 3, 257-283.
- Steel, R. P. ve Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of*

Applied Psychology, 69(4), 673-686.

- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Williams, M. L., Malos, S. B. ve Palmer, D. K. (2002). Benefit System and Benefit Level Satisfaction: An Expanded Model of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 28(2), 195–215.
- Yeh, Y. P. (2014). Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management*, 36, 94-100.
- Yeşil, S. ve Dereli, S. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.