

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ BANKA ÇALIŞANLARINDA
İŞ BIRAKMA NİYETİ ÜZERİNDE ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VOLKAN ERCAN

131107107

İstanbul, Haziran 2016

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ BANKA ÇALIŞANLARINDA
İŞ BIRAKMA NİYETİ ÜZERİNDE ETKİSİNİN İNCELENMESİ:**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VOLKAN ERCAN

131107107

Danışman Öğretim Üyesi:

Prof. Dr. NURSEL TELMAN

İstanbul, Haziran 2016

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

26.07.2016 tarihinde tezinin savunmasını yapan Volkan ERCAN'a ait "Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarında İş Bırakma Niyeti Üzerinde Etkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji (Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğuyla Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan) Danışman



Doç. Dr. İlknur ÖZALP
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’deki banka çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmeyi hedeflemektedir. Araştırma için 100 örneklemin verilerine başvurulmuş, örgütsel adalet boyutları olan adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin iş bırakma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışma için bankacılık sektöründe farklı sürelerde görev yapan katılımcılara “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “İş Bırakma Niyeti Ölçeği” uygulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve medeni durum değişkenleri incelenmiş, araştırma değişkenleri olan örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti ile ilişkisi karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel adalet algısı, cinsiyet, çalışma süresi ve yaş grupları ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet boyutlarından ve prosedür adaleti erkeklerde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, adaleti 16-20 yıl arası çalışma süresi olanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Dağıtımsal, prosedür ve etkileşim adaleti ile yaş grupları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiş ve 43-49 yaş grubu çalışanların örgütsel adalet alt boyutlarının tümünde anlamlı ölçüde daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

İş bırakma niyetinin kadın çalışanlarda ve evlilerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, 29-35 yaş grubundaki çalışanlarda iş bırakma niyetinin diğer yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş bırakma niyeti ve örgütsel adalet boyutlarının anlamlı ve negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre iş bırakma niyetinin örgütsel adalet boyutlarını açıkladığı sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışmada, elde edilen sonuçlar kapsamında ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalara katkı sağlayabilecek düzeyde olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmaların az olması sebebiyle yapılan bu çalışmanın ilerleyen yıllarda çalışanların iyilik hali ve örgütsel adalet algısını geliştirmek adına yapılacak alışmalara ışık tutması hedeflenmektedir.

Anahtar kelimeler: *rgtsel adalet, İş bırakma niyeti, Bankacılık*



ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of organizational justice on intention to quit among employees in Turkish banking sector. For the study, 100 employees from finance sector were selected and applied surveys for investigating the relationship among dimensions of organizational justice including distributive justice, procedural justice, and interactional justice as well as intention to quit.

Organizational Justice Scale and Intention to Quit Scale were applied to participants with different years of experiences in finance sector. Besides, personal and demographic questions were asked to participants about their gender, age, years of experience, marital status, and education level.

Based on the results of the study, perception of organizational justice was found as significantly related to gender, years of experience, and age. Specifically, distributive and procedural justice were found as significantly higher among males than females. Besides, distributive justice was found as significantly higher among participants who have years of experiences between 16 and 20. Participants between the ages of 43 and 49 also reported significantly higher scores than other age groups in their distributive, procedural, and interactional justice.

Intention to quit was also found as significantly higher among females and single employees. Also, participants between the ages of 29 and 35 also reported higher scores in their intentions to quit.

The relationship between organizational justice and intention to quit were found as significantly and negatively correlated. Based on the regression analysis of the variables, organizational justice was found as predictive in terms of employees' intention to quit in this study.

It is perceived that the study is important with its findings in terms of being contributive to further studies. There has been relatively fewer studies being held in mentioned area in Turkey. Thus, the study provides results for developing actions and studies for facilitating employees' perception of organizational justice and subjective well-being.

Key words: *Organizational justice, Intention to Quit, Banking*



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
GENEL BİLGİLER.....	3
1.1. Türkiye’de Bankacılık Sektörü ve Tarihsel Gelişimi	3
1.2. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyetinin Kuramsal Çerçevesi	7
1.3. Örgütsel Adaletin Boyutları.....	8
1.3.1. Adaleti	9
1.3.2. Prosedür Adaleti.....	10
1.3.3. Etkileşim Adaleti.....	11
1.4. İşten Ayrılma Niyeti	16
1.5. Örgütsel Adalet Kavramı ve İş Bırakma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar	19
1.6. Araştırmanın Amacı.....	28
1.7. Araştırmanın Önemi	28
1.9. Araştırmanın sınırlılıkları	30

1.10. Araştırmanın Sayıltıları	30
İKİNCİ BÖLÜM.....	32
YÖNTEM.....	32
2.1. Araştırmanın Yöntemi	32
2.2. Evren ve Örneklem	32
2.3. Araştırmanın Modeli.....	34
2.4. Veri Toplama Araçları	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	38
BULGULAR	38
3.1. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Değişkenlerine İlişkin İstatistiksel Bulgular	38
3.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Analizi	43
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	46
TARTIŞMA VE ÖNERİLER	46
4.1. Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması.....	46
4.2. Örgütsel Adalet Değişkenine İlişkin Bulguların Tartışılması	47
4.3. İş Bırakma Niyeti Değişkenine İlişkin Bulguların Tartışılması	50
4.4. Öneriler	52
4.5. Sonuç	53
KAYNAKÇA.....	54
EKLER.....	61
Ek-1. Kişisel ve Demografik Bilgi Formu	61

Ek-2. Örgütsel Adalet Ölçeği	62
Ek-3. İşten Ayrılma Ölçeği (İAN).....	64



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel ve Demografik Bilgilerinin Betimleyici İstatistikleri	33
Tablo 2. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Cinsiyet ile Karşılaştırılması	38
Tablo 3. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Medeni Durum ile Karşılaştırılması	39
Tablo 4. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Eğitim Düzeyi ile Karşılaştırılması	40
Tablo 5. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Kıdem ile Karşılaştırılması	40
Tablo 6. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Yaş Grupları ile Karşılaştırılması	42
Tablo 7. Örgütsel Adalet Algısı ve İş Bırakma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi	44
Tablo 8. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi	45

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İncelenen İlişkinin Grafiği 34



GİRİŞ

Günümüz çalışma koşullarını düşündüğümüzde, değişen koşulların ve rekabetin artış göstermesiyle birlikte insan unsurunun daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Örgütsel anlamda başarı sağlamanın ve üretkenliği arttırmanın en önemli koşullarından bir tanesi olan işgücü, değişen koşullar çerçevesinde farklı faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bu anlamda işgücünün devamlılığını ve üretkenliği sağlamak adına söz konusu olabilecek psikolojik, sosyal ve örgütsel faktörlerin göz önünde bulundurulması ve insan kaynakları alanında bu doğrultuda eylem geliştirilmesi önem kazanmaktadır.

Teknolojik gelişmeler ve rekabetin artması neticesinde işgücüne ilişkin beklentinin arttığı gözlenmektedir. İşgücü niteliğinden beklentinin fazla olması aynı şekilde üretkenliğin ve verimliliğin arttırılması ihtiyacının artacağını göstermektedir. Nitelikli işgücünün insan faktörüne bağlı olarak değişkenlik göstermesi örgütsel anlamda kişinin algıladığı etmenlere bağlıdır. Kişilerin yaptıkları işe ve gösterdikleri performansa ilişkin aldıkları karşılığın adil olup olmadığını düşünmeleri işgücü ile ilişkisi olabilen unsurlar arasında kabul edilmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda, algılanan örgütsel adalet olgusunun kişilerin yaptıkları iş, çalıştıkları organizasyonun koşulları ve işin karşılığına ilişkin tutarlılık veya tutarsızlıkların olup olmamasıyla ilgili edindikleri algı olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda, kişilerin örgütsel adalet algısının düzeyinin performansa ve ilişkin örgütsel unsurlara etki edebilecek bir faktör olduğu öne sürülmektedir.

Nitelikli işgücünü etkileyebileceği düşünülen bir diğer etmen ise kişilerin işten ayrılma niyeti olarak düşünülmektedir. Bu anlamda işgücüne yönelik

beklentinin belirlenmesi ve buna göre sorunların cevaplarının bulunması böylece çalışanların işten ayrılmasını önlemek ve iş tatmini anlamında kolaylaştırıcı bir işlev benimsemek insan kaynaklarının işlevselliği anlamında önem taşımaktadır. İşten ayrılma niyetlerinin azalması ile birlikte çalışanların verimliliğinin artması yapılan araştırmalarla mümkün olabileceği ortaya konmuştur.(Çekmecelioğlu, 2005).

Bununla birlikte adil koşullara sahip bir iş ortamında çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerininin daha az olması öngörülmektedir.

Örgütsel başarı anlamında etkili olabilecek faktörlere ışık tutan bu çalışmada da bankacılık sektöründe çalışan bireylerin verimliliğine ve bankacılık sektöründeki işgücüne ışık tutma anlamında, çalışanların örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel adalet algısının iş bırakma niyetini açıklayabilen bir unsur olup olmadığı ele alınmıştır. Diğer hizmet sektörlerinde de olduğu gibi, bankacılık sektöründe de çalışanların kurumsal açıdan en önemli bileşeniÇalışmanın bulgularının diğer araştırmalarda farklı sektörlerde yapılan incelemeler ile karşılaştırılması, bankacılık sektöründe çalışanlar için insan kaynakları anlamında geliştirilebilecek aksiyonları belirleme anlamında katkıda bulunması hedeflenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Bankacılık

Bankacılık kelime anlamı ile İtalyancadan gelen “banco” kelimesinden türemiş olup, masa, tezgâh anlamına gelen bir kelimedir. Özellikle ticari anlamlarda bu kelimeyi kullanan kuruluşlar, çoğunlukla giyim, ayakkabı ve imar gibi konularda bu ifadeyi kullanmışlardır. Daha sonraki dönemlerde banka ve bankacılık ihtiyaç sahibi olan kişilere finansal anlamda aracılık üstlenen kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Özellikle mevduat toplama ve ihtiyaç sahiplerine kredi kullandırma gibi işlevleri olan bankalar, Avrupa Birliği kapsamında kredi kuruluşları olarak nitelendirilmektedir. Bir diğer deyişle, bankacılık hem kendisinin hem de halktan almış oldukları paraları kredi olarak kullandıran ve bu sayede para dönüşümünü sağlayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2012).

Bankaların yapabileceği işlemler olarak halka ve ticari kuruluşlara geri ödeme zorunluluğu olmak koşulu ile kredi kullandırma, para transferlerinin yapılması, kredi kartı ve benzeri ödeme araçlarının yönetilmesi, şirketlerle devretme, birleşme ve satınalma süreçlerine dahil olunması, borçlanmaya aracılık etme, portföy yönetimi ve danışmanlığı, hisse seni yönetimi, müşterilerin kredi puanları hakkında destek sağlama ve kiralık kasa hizmeti verme gibi hizmetler yer almaktadır (Aydın, 2012).

Banka türlerini ele aldığımızda iki ana türde bankaların ayrıldığı görülmektedir: doğrudan fon toplama yetkisi olan bankalar ve olmayan bankalar. Doğrudan fon toplayan bankalar olarak ticari bankalar örnek gösterilmektedir. Ticari bankalarda mevduatın belli bir tutarı banka tarafından sigorta amaçlı güvence altına

alınmaktadır. Bir diğ er deyişle, bankanın kabul ettiği miktarın  odenmemesi halinde kapitalin veya faizin belli bir miktarının geri ödemesi zorunludur. Ülkelerin ekonomik koşullara göre bu değerler değişkenlik gösterebilmektedir. Ülkemizde yaygın olarak faaliyet gösteren bankalar arasında doğrudan fon toplayan bankalar yer almaktadır. Bununla birlikte doğrudan fon kabulünün söz konusu olduğu katılım bankaları da ülkemizde faaliyet göstermektedir. Katılım bankaları, katılım fonu adı altında kişilerden öncesinde belirlenmiş bir oranda para toplayan bankalar olarak tanımlanmaktadır. Katılım bankaları diğ er isimleri ile “finans kuruluşu”, “islami finans kuruluşu” olarak tanımlanmaktadır (G nal, 2001).

Dolaylı fon toplamaya yönelik bankalar ise faaliyetlerine göre çeşitlilik göstermekte olup, uzman bankalar, ipotek bankası, kalkınma bankası, yatırım bankası, ihracat-ithalat bankası, takas-saklama bankası olarak sınıflandırılmıştır. Müşteri niteliklerine göre ise perakendeci ve toptancı ve evrensel banka olarak ayrılmaktadır (Aydın, 2012).

Banka türleri olarak yerel ve uluslararası faaliyet gösteren bankalar mevcuttur. Yerel bankalar, müşterilerin para transferi işlemlerini gerçekleştirebileceği, yurtiçinde kurulan bankalar olarak nitelendirilmektedir. Bu bankalar belli bir il veya il e sınırında olabilmektedir. Uluslararası bankalar ise özellikle küreselleşme ile birlikte uluslararası ticari faaliyetlerin artması sebebiyle yurtdişı banka şubelerinin artması ile faaliyetlerini sürdüren bankalar olarak tanımlanmaktadır. Kamu ve özel sermayeli olarak ayrılan bankalar arasında da ülkemizde uluslararası faaliyet gösteren ve yabancı sermayeleri olan bankaların sayısı oldukça fazladır (Aydın, 2012).

1.2. Türkiye’de Bankacılık Sektörü ve Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de bankacılık sektörü, özellikle 19. Yüzyıl itibari ile başlayan ve farklı dönemler halinde devam eden bir yol izlemiştir. Türkiye ekonomisi üzerinde önemli bir işlevi olan bankacılık faaliyetlerinin özellikle finansal alanda liberalleşme ile birlikte köklü değişimler sergilediği görülmektedir. 1980’li yıllar itibariyle finansal liberalleşme faaliyetlerinin hem bankacılık hem de diğer finansal sistemler üzerinde yapısal değişimlere yol açtığı görülmüştür. Faiz oranlarının ve döviz kurlarının sınırlamalarının kaldırılmasıyla birlikte bankacılık alanında her bankanın izlediği farklı politikaların olması söz konusu haline gelmiştir. Bununla birlikte 90’lı yıllarda ise bu değişimlerin hem rekabeti arttırması ve genel olarak bankalarının finansal yapısını sarsması neticesinde bankaların risk altında oldukları bir dönem başlamıştır. Bu duruma müdahil olmak amacıyla bankacılık sektöründe yeni düzenlemeler ve yapısal değişiklikler yapma yolu izlenmiş ve Türkiye’deki bankacılık faaliyetleri rekabete açık ve Avrupa Birliği uyum ölçütlerini karşılar nitelikte birimler haline getirilmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır (Aytekin, 2000).

Türkiye’deki bankacılık faaliyetlerinin tarihsel gelişimini incelediğimizde, iki temel evrenin bankacılık faaliyetlerinin dönemini açıklayacak dönemler olduğu düşünülmektedir. İlk olarak Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet’in İlanı ve ilk yılları ile Cumhuriyet sonrası dönem olarak bankacılık faaliyetlerinin tarihsel gelişimi incelenmektedir (Benli & Sönmezler, 2002).

Osmanlı Dönemi’nde bankacılık faaliyetlerine ilişkin atılan ilk adım Tanzimat dönemi sonrasında 1847 yılında kurulan İstanbul Bankası olarak düşünülebilir. İstanbul Bankası’nın faaliyet alanı daha çok yabancı şirketlerin finansından sorumlu olmak üzerinedir. İstanbul Bankası sonrasında ilk olarak

İngilizlerin desteği ile kurulan ve Türk yatırımcı ve şirketlere hizmet vermek amacıyla kurulan Osmanlı Bankası'dır. Bununla birlikte Türk kapitali ile kurulan ilk banka ise "Memleket Sandıkları" olarak belirtilmiştir. Daha sonra "Emniyet Sandığı"nın kurulmasıyla birlikte bu iki banka birleşerek "Ziraat Bankası" adıyla faaliyet göstermeye başlamıştır (Benli & Sönmezler, 2002).

Cumhuriyet dönemi ve sonrasındaki bankacılık faaliyetleri Osmanlı Dönemi sonrasında ivme kazanmıştır. Özellikle milli sanayi ve bankacılığın geliştirilmesi amacıyla toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde bu anlamda önemli kararlar alınmıştır. Kongre sonrasında atılan en önemli adım Türkiye İş Bankası'nın kurulması olarak belirtilmiştir. Aynı dönem içerisinde faaliyete başlayan diğer banka ise Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'dır. Ayrıca, Cumhuriyet'in İlanı ve ilk yıllar içerisinde yerel bankaların kurulması da bankacılık alanında önemli gelişmeler arasında yer almaktadır (Alper ve ark, 2001).

Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında ve Büyük Buhran ardından ekonominin yeniden canlanmasıyla birlikte piyasalardaki hareketlilik bankacılık faaliyetlerini ve bankacılık hizmetlerine yönelik ihtiyacı arttırmıştır. 1950'li yıllara kadar bankacılık faaliyetlerindeki hızlı ilerleme, 50'li yıllar itibariyle ülke ekonomisinin durgunlaşması neticesinde hizmetleri sekteye uğratmıştır. 1960'lı yıllarda ise ekonomi, kalkınma planı dahilinde planlı bir ilerleyiş sergilemiştir. Bu sebeple, bankacılık faaliyetlerine sınırlamalar getirilmiş ve bankacılık hizmetleri az sayıda banka ve çok sayıda şube ile sürdürülmüştür (Akgüç, 2001).

1970-1980 arasındaki dönemde, ülke ekonomisi yaşanan petrol krizi neticesinde düşüşe geçmiş ve 1980 sonrasında enflasyona müdahale etmek amacıyla istikrar ve ekonomik değişim planı devreye girmiştir. Bu sebeple Türk bankacılığı

uluslararası bankacılık ve finans ile bütünleşme dönemine girmiştir. Bu dönemde ülke ekonomisinin dışa açılması sebebiyle Türk ve yabancı bankalar işbirliği içerisinde olmuş ve ortaklıklar yapılmıştır. Bu durum rekabete yol açmasıyla birlikte Türk bankacılığı için önemli bir dönüm noktası olarak düşünülmektedir. Türk bankalarının yurtdışında şube açması veya banka kurmaları bu dönemde görülmeye başlanmıştır (Artar, 2012).

1990'lı dönemlerde yaşanan finansal krizler neticesinde ülke ekonomisinin istikrarı sağlama hedefi bankacılık faaliyetlerinde yeni hareketlerin oluşmasına yol açmıştır. 1999 yılında çıkarılan Bankacılık Yasası, bankacılık faaliyetlerine sınırlılıklar getirmiştir. 2000 yılı ve sonrası dönemde hem etken hem de edilgen politika izleyen Türk bankacılık sektörü bugün hem finansal hem de örgütsel anlamda büyük gelişmeler kaydetmiştir. Bununla birlikte, ülkedeki bankacılık faaliyetleri pek çok olumsuzluğa maruz kalmıştır. Özellikle ülke ekonomisinin gidişatı, finansal riskler, kaynak sıkıntısı, yeniden inşa etmede yaşanan problemler ve haksız rekabetin bu anlamda önemli olumsuz durumlar olduğu düşünülmektedir (Altınoğlu ve ark, 2015; Bumin, 2016).

Özellikle bankacılık sektöründe söz konusu haksız rekabetin özellikle banka çalışanları üzerinde etkili olduğunu vurgulayan çalışmalar hem ülkemizde hem de yurtdışında mevcut olmakla birlikte, örgütsel psikoloji alanında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir (Bircan, 2014; Karabay, 2014)

1.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı hızla gelişen iş dünyasında artarak önem kazanmaya başlayan bir kavram haline gelmiştir. Hem çalışanlar için, hem de işverenler için

önem kazanan örgütsel adalet kavramı çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir faktör olarak düşünülmektedir (Tan, 2006).

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların çalışma ortamında kendilerine ne kadar adil davranıldığına ilişkin sahip oldukları algı olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel adalet kavramı, örgütsel yapı içerisindeki diğer bileşenler ile etkileşimi olan öznel bir algı olma özelliği taşımaktadır. İşe bağlılık, iş tatmini ve iş bırakma eğilimi, kişilerin iş ortamındaki adalet algısına bağlı olarak şekillenen unsurlar olarak ele alınmaktadır.

Çalışanların iş ortamına dair algıları, içinde bulundukları duruma göre şekillenir ve çalıştıkları kurumun adil olup olmadığını düşünmeleri örgütsel adalet kavramının yapısını oluşturur (Tan, 2006). Bir diğer deyişle, örgütsel adalet kişilerin görev tanımına ilişkin çalışma saatleri, ücret, görev ve sorumlulukları gibi faktörlere bağlı olarak gelişen öznel algısı olarak nitelendirilir. Bu bağlamda, örgütsel adalet kavramı, örgütsel yapının çalışan tarafından nasıl değerlendirildiğini gösteren bir olgudur.

Örgütsel adalet kavramının kişilerde şekillenmesi, aynı örgüt içerisindeki diğer çalışanlar ile kıyaslama noktasında gerçekleşir (Tan, 2006). Bir kurum içerisinde ücretlerin adil olması, çalışanlara eşit davranılması, örgüt içerisindeki imkânlardan eşit şekilde yararlanma gibi karşılaştırmaları içermektedir. Bununla birlikte, örgütsel adalet, çalışma ortamı içerisindeki kuralları, kuralların uygulanmasını ve kuralların bireyler üzerindeki etkilerini de kapsayan bir süreçtir.

1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet kavramı temelde üç ana boyutta incelenmektedir.

- Örgütsel anlamda elde edilen sonuçların adil olmasını kapsayan adaleti,
- Elde edilen sonuçlar için söz konusu prosedürlere ilişkin prosedür adaleti
- Sonuçlar ile etkileşimi sağlayan ve örgüt içerisinde çalışanların birbirleri ile olan etkileşimini barındıran etkileşim adaleti olarak üç boyutta incelenmektedir (Söyük, 2007).

1.4.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet kişilerin sonuçlara ilişkin algıladıkları adalet olarak tanımlanmaktadır. Kişinin hak ettiğini elde edip etmediği, adaletin odak noktası olarak belirtilmektedir. Genel anlamda adaleti kişilerin iş kaynaklarının adil bir biçimde dağıtılıp dağıtılmadığına yönelik algısı olarak tanımlanır.(Çakmak, 2005).

Dağıtımsal adalet kavramı kökenini “Eşitlik Teorisi”nden almaktadır (Adams, 1965). Bu yaklaşıma göre çalışanların aldıkları sonuçların veya ödüllerin adil olup olmadığına “Eşitlik Kuralı” çerçevesinde karar verirler. Çalışanların örgüt içerisinde kendi görev ve sorumlulukları kapsamındaki girdilerinin sonrasında aldıkları karşılığın eşitliliği esas alınmaktadır. Eğer bu noktada bir eşitsizlik olduğu düşünülürse, kişiler dağıtımın adil olmadığını düşünebilirler.

Dağıtımsal adalete göre çalışan yöneticiler çalışanlarına eşitlik çerçevesinde ödülleri ve cezaları dağıtırlar. Burada çalışanların performansına dayalı olarak ödüllendirme ve cezalandırma söz konusu olmaktadır. Eğer konusunda eşitsizlik söz konusu olursa, yöneticinin çalışanlarına bunun sebeplerini açıklaması gerekmektedir.

“Eşitlik Teorisi” kapsamında değerlendirilen adaleti unsuru “Adaleti Teorisi”nden temel almaktadır. Eşitlik teorisine göre, çalışanların girdileri, ödüller ve

bir başka çalışanın girdileri ve aldığı ödüller karşılaştırılmaktadır. Bu oranlar kabul edilir bir eşitlikte olduğu takdirde Dağıtımın adil olduğu düşünülmektedir. Eşitlik Teorisi'nde çalışanların yatırımı olarak nitelendirilen tecrübe, mevki, fiziksel ve psikolojik yeterlilikleri, cinsiyet ve yaş gibi değişkenleri olarak nitelendirilir. Ödül olarak tanımlanan unsurlar ile yatırıma bağlı olarak kişinin edindiği haklar, yetkiler, ödüller, ilerleme gibi unsurları barındırmaktadır (Çakmak, 2005).

1.4.2. Prosedür Adaleti

Prosedür adaleti, kişilerin süreç içerisindeki karar almaya ilişkin katılımları ve karar alma sürecindeki adalet ve nesnellik olarak tanımlanmaktadır. Karar alma süreçlerine ilişkin olarak çalışanların performansına bağlı primleri, maaşları ve aldıkları zamlarla sınırlı olmamakla birlikte kişilerin çalışma ortamına ilişkin izlenen stratejilere dair algıladıkları adalet duygusu olarak tanımlanmaktadır. Prosedür adaleti, çalışanların performansları sonucunda aldıkları karşılıkların örgütsel anlamda neye göre belirlendiği ve buna ilişkin algıladıkları adalet olarak nitelendirilebilir.

Prosedür adaleti diğer bir anlamda uygulamaya yönelik adalet kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamı içerisinde işleyişe yönelik alınan kararlar ve uygulanan stratejilerin bireyler açısından adil olup olmadığının düşüncesi, özellikle çalışanlara uygulamalar söz konusu olmadan söz hakkı tanınması ve fikirlerine önem verilmesi ile şekillenmektedir. Eğer bir çalışma ortamında alınacak kararlara ilişkin çalışanların fikirleri alınmıyorsa, bu durum çalışanların prosedür adalet algısını arttıran bir durum olarak düşünülebilir.

Örgütsel adalet bileşenleri kendi içlerinde etkileşimli olmakla birlikte, örgütsel anlamda çalışanların çalışma ortamındaki uygulamalara ilişkin söz sahibi olması durumunun adaletinden daha çok prosedür adaletinin örgütsel bağlılık ve

örgüt içerisindeki davranışlarında adaletinden daha çok prosedür adaletinin işlevinin olduğu öngörülmektedir. Özellikle çalışanların prosedür adaletinin oluşmasında gerekli olan aşamaları Greenberg (1990) üç temel adım ile özetlemiştir. Çalışanların prosedür adaletinin oluşmasında söz konusu faktörlerin ilki, alınan kararların tarafsızlık ilkesi ile belirlenmesi ile ilgilidir. İkinci unsur ise çalışanların karar alan birim veya yetkiliye karşı duyduğu güven duygusu olarak belirtilmiştir. Üçüncü faktör ise örgüt ikliminin saygı, güven ve işbirliği içerisinde olması olarak eklenmiştir.

Prosedür adaleti, çalışanların karar alma sürecindeki yeri ve önemine göre belirledikleri tutum ve davranışlar açısından belirleyici niteliktedir. Bir sonraki adım olan etkileşim adaletinin yapıtaşını oluşturan unsur ise çalışanların kendilerine nasıl davranıldığını gözlemlemeleri ve buna bağlı olarak tutum geliştirmeleri üzerinden şekillenmektedir. Eğer prosedür adaleti çalışanlarda tatmin edici düzeyde değilse bu noktada örgütsel bağlılığın söz konusu olmaması ve işten ayrılma niyetinin daha fazla olabileceği öne sürülmektedir.

1.4.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti olarak belirtilen üçüncü örgütsel adalet boyutu ise çalışanların diğer çalışanlar ve genel anlamda örgüt içerisinde tüm sosyal etkileşimi kapsayan niteliktedir. ve prosedür adaleti tam anlamıyla örgütsel adalet tanımını karşılamamakla birlikte, çalışanların hem diğer çalışanlarla hem de yöneticileri ile olan etkileşimin adil düzeyde olup olmadığını niteleyen bir etmendir. Yöneticilerin çalışanları ile etkin düzeyde iletişim kurması, saygı ve güven ortamının sağlanması ve gereken hususlarda çalışanlara gerekli bilgilerin sağlanması gibi süreçler algılanan etkileşim adaletini olumlu etkilediği düşünülmektedir.

1.5. Örgütsel Adalet Teorileri

1.5.1. Greenberg Örgütsel Adalet Teorileri Taksonomisi

Greenberg (1987), örgütsel adalet kavramına ilişkin teorileri tepkisel-önleyici boyut ve süreç-içerik boyutu olarak iki türde ele almıştır. Örgütsel adalet kapsamında öncü olduğu düşünülebilecek bu teorilere yeni çalışmalar neticesinde farklı bileşenlerin eklenmesi söz konusu olabilmektedir.

Tepkisel-Önleyici Boyut

Tepkisel-önleyici boyut kapsamında, çalışanların adalet algısına ilişkin olumsuz bir durumun söz konusu olması halinde kaçınması ve kaçması olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriler temelde, adalet algısının kişilerin davranışlarına olan etkisine odaklanmaktadır. Tepkisel boyut, çalışanların adil olmadığını düşündükleri durumlara ilişkin geliştirdikleri davranışlara yönelirken, önleyici boyut, söz konusu adalet algısının arttırılması adına çalışanlar için izlenebilecek aksiyonları temel almaktadır. Önleyici boyutta adaletin arttırılması adına geliştirilecek aksiyonların temelinde ise bireylerin tepkileri yer almaktadır. Bu tepkilerden yola çıkarak neler yapılması gerektiği bu iki modelin birleşimiyle oluşturulmaktadır (Greenberg, 1987).

Süreç ve İçerik Boyutu

Örgütsel adalet teorilerine ilişkin süreç boyutu adalet kavramını şekillendirebilecek sonuçların nasıl oluştuğuna odaklanmaktadır. İçerik boyutunda ise elde edilen sonuçların dağılımı esas alınmaktadır. Greenberg (1987) örgütsel adalet teorilerini iki boyutta incelediği taksonomide belirtilen boyutlar ile farklı düzeylerde örtüşen model ve teoriler aşağıdaki gibidir:

1.5.2. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, adaleti kavramının temelini oluşturan ve Adams (1965) ve Homans'ın geliştirmiş olduğu adaleti modelinin birleşimi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre çalışanların kendisine sergilenen tutumu, ödülü veya cezayı diğerleri ile karşılaştırması ve durumun adil olup olmadığını tespit etmelerini kapsamaktadır. Eşitlik Teorisi, özellikle adaletin geliştirilmesi anlamında yöneticilerin çalışanlarına eşit şekilde davranmaları gerektiğine vurgu yapmaktadır. Örneğin, iş ortamı içerisinde üst düzey pozisyonda olan bir çalışanın diğerlerine göre daha fazla ödüllendirilmesi, Dağıtımsal adalet algısını olumsuz etkileyecektir. Bu teori kapsamında, eğer çalışanlar kendi girdi ve çıktıları ile başkalarınınkileri karşılaştırdıklarında eşitliğin söz konusu olduğunu görüyorsa Dağıtımsal adalet algısının tatmin edici düzeyde olduğu düşünülmektedir (Taşkiran, 2011).

1.5.3. Deutsch Teorisi

Eşitlik Teorisi'ne benzer olarak Deutsch de örgütsel adalet kavramının Dağıtımsal adalet boyutuna odaklanmış ve çalışanların iyilik hallerini etkileyebilecek ve adaleti ile ilişkilendirilebilecek yedi farklı unsur olduğunu öne sürmektedir. Yedi farklı unsur olarak öne sürülenlerin çalışanlar için alınan kararların dengesiz ve tutarsız olması, ayırım yapılması, zaman yönetiminin zayıf olması, somut performans verilerinden yararlanılmaması, yöneticilerin aldıkları kararlar, koydukları kurallar, kuralları hayata geçirmek için uyguladıkları ölçümler gibi faktörlerin adalet algısını etkilediği öne sürülmektedir.

1.5.4. Leventhal'ın Adalet Yargı Modeli

1976 yılında geliştirilen ve üç temel unsur üzerinden ele alınan “Adalet Yargı Modeli” eşit temelli paylaşım ve eşit paylaşım ve ihtiyaç boyutları ile ortaya

atılmıştır. Bu modele göre yöneticiler eşit ve adil kazanımları aktarmak için çalışanların talepleri doğrultusundaki eşit yöntemleri kullanmalı, hak ediş veya edilmeyişe bakılmaksızın kazanımların eşit bir biçimde dağıtılmasına özen gösterilmesinin sağlanması ve çalışan ihtiyaçları doğrultusunda dağıtım yapılması gerekliliğine odaklanılmıştır (Hubbell ve ark, 2013).

Bu model çerçevesinde, gerçekleştirilen üç kuralın çalışanların örgütsel adalet algısını belirleyici olduğu öne sürülmektedir. Bu modelde, özellikle belirtilen kurallar üzerinden örgütsel adalet kavramının boyutuna odaklanılmıştır (Hubbell ve ark, 2013).

1.5.5. Crosby'nin Göreli Yoksunluk Modeli

Bu modele göre, çalışanlar, kendilerinden daha üst düzeyde olan çalışanların kazanımlarını karşılaştırarak adalet algılarını şekillendirmektedirler. Bu modelin hayata geçirilmesi anlamında eksiklikleri olduğu belirtilmektedir. Özellikle çalışanların, kendilerinden daha üst düzey bir çalışanın kazanımlarını karşılaştırması adalet algısının tatmin edici olmamasına yol açabilen bir durum olarak düşünülmektedir. Bu model, adalet algısı ile ilişkilendirilebilecek olan hiyerarşik düzene odaklanmış olma niteliği taşımaktadır (Taşkiran, 2011).

1.5.6. Thibaut ve Walker'ın Kişisel Çıkar Modeli

Bu model, bir önceki belirtilen model ve teorilerden farklı olarak prosedür adaleti kavramına odaklanmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algısının etkilendiği en önemli unsurun, yöneticilerin kararların alınmasından çok, kararların gerçekleştirilmesinde hangi yöntem ve aşamaları izlediği ve çalışanların bu

noktadaki algısına vurgu yapmaktadır. Bu modelde çalışanlar söz konusu prosedürleri denetlemektedir ve prosedürlere ilişkin fikir edinmeyi hedeflemektedirler. Eğer yöneticiler, çalışanların söz konusu prosedür ve yöntemlere ilişkin fikirlerini dikkate alırsa işgörenlerin prosedür adalet algısının olumlu yönde etkilenebileceği öngörülmektedir.

1.5.7. Grup Değeri Modeli

Bu model kapsamında, işletme içerisindeki çalışanların prosedür adalet algısının sadece bireysel kapsamda değil grup olarak incelenen ve grup kimliğinin de kural ve prosedürlerden etkilendiğini öne süren bir modeldir. Bu modelde çalışanların ortak talepleri ve takım anlayışı çerçevesinde hareket ediyor oluşlarının ortak bir adalet algısını meydana getirdiği öne sürülmektedir. Bu modelde çalışanların sosyal yönlerine odaklanılmış ve grup aidiyetinin önem arz ettiği belirtilmiştir (İçerli, 2010).

1.5.8. Araçsal ve İlişkisel Model

Araçsal ve ilişkisel model, örgütsel adalet kavramının etkileşimsel boyutuna odaklanmış olup, çalışanların kendileri ile ilgili olabilecek tüm süreçleri denetleme isteğini ve söz konusu meydana gelecek sonuçların da kendi isteklerine göre olmasını sağlamaları düşüncelerini temel almaktadır (Zapata ve ark, 2013).

Bu modele göre eğer çalışanlar yönetim süreçlerine dahil edilebiliyorlarsa ve kararları dikkate alınıyorsa, söz konusu olabilecek sonuçların da adil olacağına ilişkin beklentinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Araçsal modelde çalışanlar yönetsel işlemlerin istedikleri sonuçları sağlamaları anlamında araç olduğunu düşünmektedirler.

İlişkisel modele göre ise, çalışanlar beraber çalıştıkları gruba aidiyet geliştirirler ve bunun sürekli olmasını isterler. Burada istenen sonucun elde edilmesi veya çalışanların adalet algısının tatmin edici düzeyde olmasının grup aidiyeti ile mümkün olabileceği öne sürülmektedir (Taşkiran, 2011).

1.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma örgütsel alanda etkili olabilecek faktörlerin araştırıldığı, fakat tüm çalışmalara karşılık örgütsel anlamda sorun teşkil eden bir olgu olarak düşünülmektedir. Özellikle bu alanda yapılan çalışmalarda, çalışanların işten ayrılması veya işten ayrılma niyetlerinin kişilerin örgüte olan bağlılığı ve iş doyumu gibi faktörlere bağlı olarak şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte çalışanlara ilişkin faktörler arasında son dönemde araştırmalara dahil olan ve iş bırakma niyeti ile ilişkisi olduğu öngörülen örgütsel adalet algısı da bu durumu açıklayabilen değişkenler arasında yer almaktadır. Özellikle çalışanların bulundukları örgütsel koşullar içerisinde üretken olabileceğini düşünmesi, bağlı olduğunu hissetmesi ve örgütsel kimliği benimsemesi gibi durumlar çerçevesinde işe bağlılığının mümkün olabileceği ve bu sayede iş bırakma niyetinin azalmasının söz konusu olabileceği düşünülmektedir (Çekmecelioğlu, 2005). İşten ayrılma niyetini etkileyebilecek faktörler arasında ise ekonomik nedenler, örgüte bağlı nedenler ve çalışana bağlı nedenler söz konusu olmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların artık bulundukları organizasyonda çalışmama isteği olarak tanımlanır. İş bırakma niyeti ve iş bırakma davranışı farklı değerlendirilmesi gereken hususlar olup, niyet kapsamında kişinin daha öncesinde geliştirilebilir davranışlarının olabileceği öngörülür. Bu bağlamda iş bırakma niyeti organizasyonel anlamda önlenebilir bir durum niteliği taşımaktadır. Söz konusu iş

bırakma niyeti ile ilişkili olduğu düşünölen organizasyona bağı veya çalışana bağı faktörlerin iyileştirilmesi ile önüne geçilebilir bir durum haline gelebilmektedir. Bununla birlikte kişilerin iş bırakma niyetinin gönüllölük ve plan dahilinde olması söz konusudur (Özdevecioğlu, 2004). Şahin (2011), iş bırakma niyetini çalışanın iş bırakmaya ilişkin düşüncesi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, kişilerin iş bırakma niyeti etkili olan faktörlerin zaman içerisinde kişiyi zorlaması sebebiyle işten ayrılma davranışına dönüşebilir veya yine çalışan ve örgüte bağı sebeplerden dolayı iş bırakma niyeti olmasına rağmen çalışmaya devam edebilir. Bu alanda yapılan çalışmalarda iş bırakma niyetinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerinde etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda kişilerin iş bırakma niyetinin olmasının örgütsel anlamda sorun teşkil eden verimlilik olgusuna olumsuz etkisi olabileceğı düşünölmektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında, bu çalışmada ele alınan araştırma değişkenlerinden olan örgütsel adalet algısı ile ilişkisi olduğu düşünölen adaletin kapsamına giren ödöllerin çalışanların performansına ve düzeyine göre eşit dağıtılması ve ekonomik kazanımlara ilişkin eşitlik ile bağdaştırılabilecek ekonomik faktörlerin iş bırakma niyeti üzerinde etkisi olduğu savunulmaktadır. Bununla birlikte kişilerin iş bırakma niyetinin davranışa dönüşmemesi konusunda etkili olabilecek çalışan ve örgüte bağı faktörlerin olduğu öne sürölmektedir. Örneğın kişilerin çalıştıkları organizasyondaki yönetim biçimi, iş tatmini, aldıkları ücret gibi faktörlerin yanı sıra yaş, cinsiyet, aile yapısı gibi faktörlerin etkili olabileceğine vurgu yapılmıştır (Şahin, 2011).

Ekonomik nedenler özellikle çalışanların aldıkları ücreti yeterli ve adil görmediklerinden kaynaklı olarak kişilerin iş bırakma niyetinin olmasına yol açan bir neden olarak düşünölmektedir. Eğer çalışanlar çalıştıkları organizasyonda yükselme

veya aldıkların ücretin artma olasılığı gibi bir durumun söz konusu olmadığını görürlerse bu noktada iş bırakma niyetlerinin olabileceği öngörülmektedir. Böylelikle çalışanlar iş tatmini sağlayabilecekleri ve yükselme şanslarının olabileceği farklı alternatiflerin arayışına girebilirler.

İş bırakma niyeti ile ilişkilendirilen bir diğer faktör ise organizasyona bağlı nedenler olarak açıklanmaktadır. Organizasyona bağlı nedenler olarak özellikle yönetimle ilgili sorunlar ön plandadır. Yöneticilerin çalışanlarına yaklaşımı, yönetimle ilgili alınan kararlar, görevlerin belirsizliği gibi unsurların iş bırakma niyeti ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Bunun dışında organizasyona bağlı olan erişilebilirlik, iş yükü, tükenmişlik gibi unsurların da örgüte bağlı nedenler olarak nitelendirildiği çalışmalar mevcuttur.

Bir diğer faktör ise çalışana bağlı faktörler olarak görülmektedir. Kişisel faktörler arasında yer alan, psikolojik yıldırma, psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik, iletişim problemleri, iş yükü, duygusal talepler gibi unsurların iş bırakma niyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

1.4.1. İş Bırakma Niyetinin Örgütsel Sonuçları

Özellikle performansı ve üretkenliği artırma anlamında çalışanların tutulmasını sağlamak önem arz etmektedir. Bu yüzden, çalışanların iş bırakma niyetleri ve davranışlarını inceleyen pekçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda farklı birçok faktörün işten ayrılma niyeti ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti organizasyonlarda farklılıklar olması sebebiyle zaman içerisinde bir kazanım olarak algılanabilmektedir. Şöyle ki, küçülme hedefi olan organizasyonlarda çalışanların iş bırakmaya ilişkin niyeti ve davranışları hoşgörü ile

karşılanabilmektedir. Kişilerin iş bırakma niyeti ve davranışı farklı alternatifleri değerlendirmesine yol açabilir.

Özellikle çalışanların tutulmasını sağlamak ve iş bırakma niyetini bertaraf etmek anlamında örgütsel anlamda yapılacak olan önleyici çalışmalar ek olarak işletmelere yük getirebilir. İşletme içerisinde çalışanın tutulmasını sağlamak, var olan dinamiklerin devamlılığını ve etkinliği sürdürmek işletmede verimliliği sağlamak anlamında önemlidir. Bu yüzden, yapılacak çalışmaların iş bırakma niyetini açıklayabilecek faktörler ışığında yapılandırılması önemlidir.

1.5. Örgütsel Adalet Kavramı ve İş Bırakma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş dünyasında, çalışanların performansı, işe tutulması ve üretkenliği gibi konuları ilgili çalışmalarda, örgütsel adalet kavramı incelenmiş ve kişilerin örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarının sürece olası etkileri karşılaştırılmıştır. Hem ülkemizde hem de dünyada yapılan çalışmalarda, örgütsel adaletin, çalışanların performansı, iş bırakma niyeti ve motivasyonu ile ilişkili olduğunu destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Paolillo ve arkadaşları (2015), örgütsel adalet, iyimserlik ve değişim konusundaki kararlılık değişkenlerini incelediği çalışmada farklı sektörlerde ve İtalyan firmalarında çalışan 122 işgörenin verilerini karşılaştırmıştır. Yapılan çalışmada iyimserliğin örgütsel adalet ve değişim konusundaki kararlılık unsurları arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu sonucu elde edilmiştir. Özellikle aracı rolü olan iyimserliğin devreye girmesiyle değişim konusundaki sorumluluk ve kararlılık durumunda örgütsel adalet algısının etkisinin düştüğü gözlenmiştir.

Bir diğerk çalışmada, iş bırakma niyeti ve örgütsel adalet değışkenleri incelenirken iş memnuniyeti ve güç mesafesi (power distance) unsurlarının aracı ve yönlendirici işlevi olup olmadığı ele alınmıştır. Çalışma için, Endonezya'daki çalışanlardan oluşturulan 100 kişilik örneklemin verileri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda iş memnuniyetinin kişilerin iş bırakma niyeti ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, güç mesafesinin ise örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkide yönlendirici bir işlevi olmadığı bulunmuştur (Zagladi ve ark, 2015).

Japonya'da özel sektör çalışanları ile yapılan bir çalışmada, örgütsel adalet ve uyku bozukluğu olarak tanımlanan ve uykusuz şikayeti ile baş gösteren insomnia arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın hipotezi ise, örgütsel adalet algısının kişilerin sağlık durumu ile ilişkili olduğunu öne süren diğerk çalışmalar ışığında geliştirilmiştir. Çalışmada 1893 Japon çalışanın örgütsel adalet boyutları ve insomnia belirtileri karşılaştırılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuç ise, örgütsel adaletin zayıf olmasının insomnia için risk oluşturabilecek bir unsur olduğu yönündedir. Örgütsel adaletin dört boyutunun ise insomnia ile ilişkilendirildiği çalışmada, özellikle adaletin insomnia ve uyku bozuklukları ile daha fazla bağlantılı olduğu gözlenmiştir (Hayashi ve ark, 2015).

Yüksekbilgili ve Hatipoğlu (2015), örgütsel adalet kavramını incelediği çalışmada, kuşaklara göre örgütsel adalet algısını incelemiştir. X ve Y kuşaklarının örgütsel adalet algısında farklılık olup olmadığının incelendiği çalışmada 430 kişiye uygulama yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre aynı örgütsel iklim ve koşullara sahip ve farklı kuşaklarda olan çalışanların örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme kavramlarının karşılıklı etkisinin incelendiği bir diğer çalışmada, psikolojik güçlendirme uygulamalarının örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi ile, örgütsel adalet algısının psikolojik güçlendirmeye bakış ile ilişkisini incelemek için 237 çalışanın verileri karşılaştırılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, psikolojik güçlendirme çalışanların örgütsel adalet algılarını arttıran bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların örgütsel adalet algısı psikolojik güçlendirme düzeylerini olumlu anlamda etkilemektedir. Bu çalışmada, çalışanların özellikle bireysel özelliklerinin ve algılarının örgütsel uygulamalarda ve hâlihazırda örgütsel adalet algısı üzerindeki önemini vurgulamak açısından önem arz etmektedir (Yürür & Demir, 2011).

Eğitim alanında yapılan bir çalışmada ise ortaöğretim düzeyinde öğretmenlik yapanların örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. 2006-2007 eğitim öğretim yılı içerisinde ortaöğretimlerde görev yapan 1281 öğretmenin oluşturduğu örneklem ile yapılan çalışmada görev tanımları çerçevesinde örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık değişkenlerinin tüm alt boyutları dahil olmak üzere birbirleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel adalet algısı ve örgütsel güven üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir (Polat & Ceep, 2008).

Teoman (2007) tez çalışmasında, performans değerlendirme sürecinde çalışanların örgütsel adalet algısı ve oluşan algının ödüller ile ilişkisinin iş bırakma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, 108 çalışanın verileri incelenmiş olup elde edilen sonuçlar doğrultusunda performans değerlendirme sürecinin önemi ve çalışanlar için adil olarak algılanması gereken bir süreç olması gerekliliğine vurgu

yapmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyeti arasında güçlü ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sistem kaynaklı işlemsel adalet algısının iç ve dış ödüllere ilişkin algılara bağlı olarak iş bırakma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

Hindistan’da bankacıların örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada 318 banka müdürü ile araştırma yürütülmüştür. Özel, devlet ve yabancı bankalarda yöneticilik yapan bankacıların verileri incelenmiştir. Çalışmada, örgütsel adalet algısının üç boyutu ele alınmıştır: Dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise kişilerin yardımseverlik, kibarlık ve centilmenlik boyutları ile ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel adalet algısının üç boyutunun da örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte yabancı bankalarda çalışan yöneticilerin örgütsel adalet algısının özel ve devlet bankalarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Jain & Jain, 2015).

Altaş ve Çekmecelioğlu (2015), örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinden oluşan örneklemin verilerini incelemiştir. 125 okul öncesi öğretmenin verdiği bilgiler doğrultusunda dağıtımsal ve prosedürel adalet algılarının iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. İş performansı ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlarda ise, örgütsel adaletin iki boyutu olan dağıtımsal ve prosedürel adaletin iş performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kaygı unsuruna bağı bireysel özellikler ve örgütsel adalet algısının incelendiği çalışmada, Norveç'teki sağlık çalışanlarından oluşan 224 kişilik örneklemin kaygı oluşturabilecek değerleri ve örgütsel adalet algıları karşılaştırılmıştır. Kaygı oluşturabilecek unsurlar olarak güç elde etme, güvenlik, gelenek ve ayak uydurma gibi boyutların örgütsel adalet ile olumsuz yönde ilişkili olduğu, kaygıdan bağımsız olan değerler arasındaki hedonizm, uyarılmışlık, kendini yönlendirme, evrensellik ve iyi niyet unsurlarının adalet algısı üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir (Enoksen & Sandal, 2015).

Örgütsel sessizliğin yordayıcısı olarak örgütsel adalet unsurunun incelendiği bir diğer çalışmada, eğitim alanındaki çalışanların verileri incelenmiştir. 300 öğretmen ile yapılan çalışmada, örgütsel sessizliğin ve örgütsel adalet algısı boyutlarının arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda boyun eğen ve savunmacı sessizliğin prosedürel ve etkileşim adaleti ile olumsuz yönlü anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiş, prososyal sessizlik, prosedürel ve etkileşim adaleti arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet algısının öğretmenlerin örgütsel sessizliğini açıklayan önemli bir faktör olduğu saptanmıştır (Tan, 2014).

Örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünün incelendiği çalışmada, 217 fabrika işçisinin verileri incelenmiştir. Yapılan çalışmada algılanan dağıtımsal ve prosedürel adaletin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, dağıtımsal adaletin, işçilerin iş bırakma niyeti ile olumsuz yönde ilişkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte prosedürel ve etkileşim adaletinin iş bırakma niyetini yordayan değişkenler olmadığı tespit edilmiştir (Ölçer, 2015).

AlQurashi (2015), Suudi Arabistan’da devlet çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, psikolojik güçlendirme ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma için 265 çalışanın verileri incelenmiştir. Araştırmada psikolojik güçlendirme ve örgütsel adalet algısının tüm boyutları ile kendi aralarında anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda psikolojik güçlendirme çalışmalarının örgütsel adalet algısını arttırabileceği öngörülmüştür.

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kolektivizmin aracı rolünün incelendiği çalışmada, Pakistan’da çalışan 350 kişinin verileri incelenmiştir. Kolektivizm unsurunun incelenmesinin amacı sosyal ortamda kabul görme anlamında dâhil edilmiştir. Yöneticilerin bu anlamda Dağıtımsal adaleti önemsemesi ve çalışanların bu doğrultuda şekillenen örgütsel adalet algısının olup olmadığı ve aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapılanmasının incelenmesi esas alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre kolektivizmin örgütsel adaleti ve örgütsel vatandaşlık davranışını açıkladığı saptanmıştır (Shahzad ve ark, 2014).

Demir (2015), algılanan örgütsel adalet ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisini araştırdığı çalışmasında örgütsel kimliğin aracı rolü olup olmadığını incelemiştir. Çalışmada, 169 okul öncesi öğretmeninin verilerinden yola çıkarak değişkenler karşılaştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre okulun örgütsel kimliği ile bütünleşen öğretmenlerin aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarının artış gösterdiği görülmüştür. Ayrıca, örgütsel kimliğin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını açıkladığı tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kognitif ve duygusal güven unsurlarının rolünün incelenmesini öngören konsepte bağlı araştırma teklifinde özellikle örgütsel güvenin farklı boyutlarda incelenmesi gereken ve söz konusu örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olabilecek değerler olduğu hatta bu iki unsuru yönetebilecek düzeyde olduğu belirtilmiştir (Chhetri, 2014).

Çalışan motivasyonu, örgütsel adalet ve performans değişkenlerinin incelendiği bir başka çalışmada, özellikle örgütsel adalet algısının çalışanların güven ve bağlılığını, iş performansını, örgütsel vatandaşlık, müşteri memnuniyetini ve çatışmayı etkilemesi durumundan yola çıkarak ele alınmıştır. Çalışma için Fiat firmasında çalışanların verileri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre etkileşim adaleti ve sistem kaynaklı işlemsel adalet algılarının motivasyon ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Dağıtımsal adaletin ise motivasyonun yoğunluk ve devamlılık boyutları ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Özellikle bu çalışmanın insan kaynakları alanında performans arttırmaya yönelik yapılacak çalışmalar için katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Jaskova, 2015).

Bankacılık sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışını arttırma anlamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algılarını geliştirme konulu araştırmada Pakistan’da 17 farklı bankada görev yapan 200 çalışanın verileri incelenmiştir. Araştırma için öngörülen örgütsel vatandaşlık davranışını arttırma anlamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın geliştirilmesi modelinin araştırma sonuçları ile paralellik gösterdiği bulunmuş olup, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve güçlü bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık aynı zamanda örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan bir değişken olduğu görülmüştür (Batoool, 2013).

Yıldız (2014), Kars'ta hastane çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma için, 147 kişiden oluşan örneklemin demografik bilgileri ve araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklere vermiş oldukları yanıtlar karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda prosedürel adaletin örgütle ilgili örgütsel vatandaşlık ile ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü olduğu tespit edilirken, etkileşim adaleti ve kişinin kendisine ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kişisel değişkenlerin anlamlı bir farka yol açmadığı görülmüş olup, çalışanların kıdemine göre iş tatmini, prosedürel ve etkileşim adaleti anlamlı farklılık göstermiştir.

Örgütsel adaletin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı açıklamasında psikolojik sermayenin açıklayıcı rolü olduğu olup olmadığı incelenen bir çalışmada Hindistan'da hizmet sektöründe görev yapan 440 çalışanın verileri incelenmiştir. Çalışma kapsamında, psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı ve iş tatminini açıklayan unsur olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranışa olumlu ve anlamlı düzeyde etki eden bireysel bir değişken olduğu belirtilmiştir (Kumar-Totawar & Nambudiri, 2014).

Güney Asya'da telekomünikasyon şirketleri çalışanları ile yapılan çalışmada örgütsel adalet algısı, iş bırakma ve güven değişkenleri incelenmiştir. Çalışmada özellikle Dağıtımsal ve süreç adaletinin çalışanların iş bırakma ve örgütsel güveni üzerindeki etkisi karşılaştırılmıştır. Beş farklı özel telekomünikasyon firmasında çalışan 597 çalışanın verileri sonucunda Dağıtımsal ve süreç adaletinin çalışanların güvenini açıkladığı ve iş bırakmayı düşürdüğü tespit edilmiştir (Farooq & Farooq, 2014).

Örgütsel adalet algısının hastane çalışanlarının iş tatminine etkisinin incelendiği çalışmada, örgütsel adaletin üç boyutunda sağlık çalışanlarının iş tatminini ne ölçüde açıkladığı ele alınmıştır. Araştırma için Samsun’da devlet hastanesinde çalışan 168 sağlık personelinin verileri incelenmiştir. Çalışma kapsamında iş tatmini iki farklı boyutta incelenmiş olup, iş tatmini içsel ve dışsal doyum boyutları ile ele alınmıştır. Ayrıca, örgütsel adaletin üç boyutunun da iş tatminin içsel ve dışsal boyutları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Keklik & Us, 2013).

Antalya’da dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan turizm personellerinin örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyeti incelenen çalışmada yüz yüze yapılan görüşmeler ve çevrimiçi anketler ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş bırakma niyetleri etkileşim adaleti ile anlamlı ölçüde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, iş bırakma niyetinin Dağıtımsal ve süreç adaleti ile ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir (Aydın-Tükeltürk, Akyön & Demirel, 2013).

Seçkin ve Demirel (2014), çalışanların örgütsel adalet algısı ve mobbing davranışı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, iki farklı otomotiv firmasında çalışan 334 çalışanın verileri incelemişlerdir. Örgütsel adalet algısının üç boyutunun ele alındığı çalışmada, psikolojik yıldırma (mobbing) ise çalışanların kendini ifade etmelerine engel olunması ve çalışanların profesyonel hayatı, sosyal ilişkileri ve hayat kalitesine ilişkin saldırı ve kişiye yönelik ekonomik ve fiziksel zarar boyutları incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel adalet ve mobbing arasında orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç doğrultusunda örgütsel adalet algısının artması ile mobbing davranışlarının daha az görülmesi sonucu elde edilmiştir.

Sökmen, Bilsel ve Erbil (2013), örgütsel adaletin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada bankacılık sektöründeki durumu incelemişlerdir. Çalışma kapsamında Ankara’da çalışan 130 bankacının verileri incelenmiştir. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının çalışanların motivasyonu ve performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışan motivasyonunun performans üzerinde de orta düzeyde ve olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir.

1.6. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, özel ve devlet bankalarında görev yapan çalışanların örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel adalet algısının iş bırakma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını incelemektir. Araştırma kapsamında elde edilen bulguların bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyetine ilişkin bilgi sağlaması anlamında katkısı olabileceği düşünülmektedir.

1.7. Araştırmanın Önemi

Araştırma, bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel adalet algıları ve iş bırakma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bankacılık sektöründe çalışanların durumuna ilişkin yansıtıcı bilgiler sağlaması anlamında önem arz etmektedir. Özellikle organizasyonlar için sorun teşkil ettiği öngörülen iş bırakma niyeti kavramının çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilişkisini incelemek, işletme içerisinde çalışanların tutulmasını sağlamak adına yapılacak çalışmalara yol gösterebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bu alanda yapılan diğer çalışmalardan yola çıkılarak derlenen araştırma değişkenleri ve değişkenlere ilişkin ölçüm araçlarının

Ülkemizdeki uygulamasına örnek oluşturması bakımından bu çalışmanın önemli olabileceği düşünülmektedir.

1.8. Araştırmanın hipotezi

Araştırmacı tarafından belirlenen araştırma soruları ve hipotezler aşağıdaki gibidir:

Araştırma Sorusu 1: Cinsiyet ve örgütsel adalet algısı arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 1: Örgütsel adalet algısı kadın ve erkek banka çalışanlarına göre anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir

Araştırma Sorusu 2: Eğitim düzeyi ve örgütsel adalet algısı arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 2: Banka alışanlarının eğitim seviyesi ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 3: Çalışma süresi ve örgütsel adalet algısı arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 3: Banka alışanlarının çalışma süresi ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 4: Yaş ve örgütsel adalet algısı arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 4: Banka alışanlarının yaşları ve örgütsel adalet algıları arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 5: Örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyeti arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 5: Örgütsel adalet algısı banka çalışanlarının iş bırakma niyetlerini anlamlı ölçüde etkiler.

Araştırma Sorusu 6: Cinsiyet ve iş bırakma niyeti arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 6: iş bırakma niyeti kadın ve erkek banka çalışanlarına göre anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir.

Araştırma Sorusu 7: Eğitim düzeyi ve iş bırakma niyeti arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 7: Banka çalışanlarının eğitim seviyesi ve iş bırakma niyeti arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 8: Çalışma süresi ve iş bırakma niyeti arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 8: Banka çalışanlarının çalışma süresi ve iş bırakma niyeti arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 9: Yaş ve iş bırakma niyeti arasında ilişki var mıdır?

Hipotez 9: Banka çalışanlarının yaşları ve iş bırakma niyeti arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

1.9. Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırmanın yöntem ve örneklem bakımından sınırlılıkları bulunmaktadır:

- Araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından belirlenen ölçekler, değişkenleri ölçmesi bakımından belirli maddeler ile sınırlıdır
- Örneklemin araştırma değişkenlerine dair bilgileri ölçüm araçlarına vermiş oldukları yanıtlar ile sınırlıdır

1.10. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir:

- Araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından belirlenen ölçüm araçlarının bağımlı ve bağımsız değişkenleri ölçmesi bakımından geçerli ve güvenilir araçlar olduğu varsayılmaktadır
- Araştırma için örneklem tarafından ölçüm araçlarına verilen yanıtların kendileri için doğru yanıtlar olduğu varsayılmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, sayısal verilerin incelenmesi hedeflenen nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için Malatya’da uluslararası faaliyet gösteren özel bir bankanın 8 şubesindeki çalışanların oluşturduğu örneklemin verileri incelenmiştir. Araştırma için, söz konusu banka şubelerinin yöneticilerinden araştırmayı yürütmek için resmi izin alınmış ve şirket içinde yöneticilere ulaştırılan anketler çalışanlara uygulanmıştır. Bankada çalışanların doldurdıkları ölçekler toplanmış ve analizler yapılmak üzere incelemeye alınmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni banka çalışanları olarak belirlenmiştir. Çalışma için, örgütsel adalet algısı ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel adalet algısının tüm boyutları ile iş bırakma niyetini ne ölçüde açıkladığını bulabilmek amacıyla Malatya’da uluslararası bir bankanın farklı 8 şubesinde görev yapan işgörenlerden oluşan 100 kişilik bir örneklem oluşturulmuştur. Malatya’da faaliyet gösteren 19 banka ve toplamda 84 şube bulunmaktadır. Bu çalışma için oluşturulan örneklem tek bir bankanın 8 şubesini kapsamaktadır. Bu doğrultuda araştırma için Malatya’da faaliyet gösteren banka şubelerinin yaklaşık %10’luk kısmı araştırmaya dahil edilmiştir. Örneklem içerisindeki banka çalışanları farklı çalışma sürelerine sahip erişkin kadın ve erkeklerden oluşmaktadır.

Örneklemin demografik değişkenleri Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel ve Demografik Bilgilerinin Betimleyici İstatistikleri

Demografik Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	48	48,0
	Erkek	52	52,0
	Toplam	100	100,0
Medeni Durum	Evli	68	68,0
	Bekar	32	32,0
	Toplam	100	100,0
Eğitim Düzeyi	Önlisans	8	8,0
	Lisans	86	86,0
	Lisansüstü	6	6,0
	Toplam	100	100,0
Kıdem	1-5 Yıl arası	58	58,0
	6-10 yıl arası	27	27,0
	11-15 yıl arası	7	7,0
	16-20 yıl arası	8	8,0
	Toplam	100	100,0
Yaş	22-28 yaş	23	23,0
	29-35 yaş	44	44,0
	36-42 yaş	30	30,0
	43-49 yaş	3	3,0

Katılımcıların % 48'i kadınlardan %52'si erkeklerden oluşmaktadır (N=100).

Katılımcıların medeni durumunun dağılımı ise %68 oranında bekâr ve %32 oranında evli olmak üzeredir.

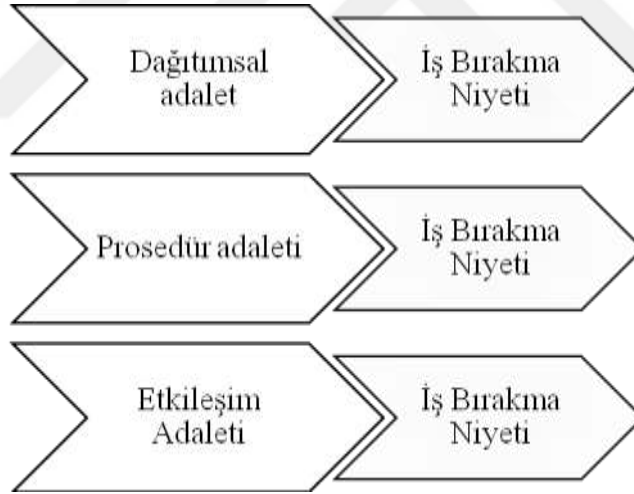
Eğitim düzeyi dağılımında ise katılımcıların büyük bir çoğunluğu, %86 oranı, lisans mezunudur.

Kıdem değişkeninin dağılımında ise 1-5 yıl arası çalışma %58, 6-10 yıl arası çalışma %27, 11-15 yıl arası çalışma %7 ve 16-20 yıl arasında çalışma %8 şeklinde bulunmuştur.

Yaş grupları dağılımında ise 22-28 yaş arası %23, 29-35 yaş arası %44, 36-42 yaş arası %30 ve 43-49 yaş arası %3 olarak bulunmuştur.

2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma sayısal verilerin incelenmesini kapsayan nicel araştırma olarak yapılandırılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket çalışmalarından elde edilen verilerin sayısal bilgilere dönüştürülerek aktarılıp istatistiksel analizlerin gerçekleştirilmesi ile araştırma soruları ve hipotezler ele alınmıştır. Araştırmanın değişkenleri bağımlı ve bağımsız değişken olmak üzere araştırmacı tarafından örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti olarak belirtilmiştir. Araştırmada öngörülen model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İncelenen İlişkinin Grafiği

Örneklemin verilerinin incelenmesi sürecinde, sosyal bilimler için istatistik yazılımı olan SPSS kullanılmıştır. Belirtilen yazılım üzerinden uygulanan veri analiz yöntemleri ise betimleyici istatistiksel yöntemler, parametrik olmayan istatistik

analiz yolu ile ortalamaların karşılaştırılması, korelasyon analizi ve regresyon analizi olarak belirlenmiştir

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla belirlenen veri toplama araçları aşağıdaki gibidir:

- Demografik Bilgi Formu
- Örgütsel Adalet Ölçeği
- İş Bırakma Niyeti Ölçeği Anketi (İAN)

2.4.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından, bu alanda yapılmış benzer çalışmalardan yola çıkılarak oluşturulmuş kısa bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Bkz. EK-1). Kişisel bilgi formunda yer alan değişkenler arasında, banka çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim seviyesi yer almaktadır.

2.4.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Araştırma için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan ölçek, örgütsel adaletin üç boyutu olan adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarını ölçmektedir (Çağ, 2011). 5’li likert tipli olan öz bildirim ölçeğinde yanıtlar “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması örgütsel adalet algısının yüksek olduğunu; düşük olması ise

örgütsel adalet algısının düşüklüğünü ifade etmektedir (Karaman, 2009). Ölçekte, örgütsel adaletin üç boyutuna ilişkin madde dağılımı aşağıdaki gibidir:

1., 2., 3., 4. ve 5. Maddeler Dağıtımsal adaleti ölçen maddeler olarak belirlenmiştir. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin çıktıları ile ilgili adalet algılarını ve eşitlik algılarını ifade etmektedir. Özellikle çalışanların ücret, ödül, prim, görev ve sorumluluklar konularında diğer çalışanlar ile aralarındaki eşitliğe dair algıları bu kapsama girmektedir (Çağ, 2011).

Prosedür adaleti boyutu olarak kişilerin ödüllendirilmesi ve diğer çıktıları hususunda izlenen yol ve yöntemler, örgüt içerisinde alınan kararların nasıl ve kimlerin tarafından alındığı ve yürütüldüğüne yönelik alt boyut tanımlanmıştır. İşgörenlerin karar verme sürecindeki katılımı ve kuralların uygulanmasında izlenen yollar prosedürel adalet algısı kapsamına girmektedir. Prosedürel adalet algısı boyutu ölçekte 6 madde ile ölçülmektedir. 6. 7. 8. 9. 10. ve 11. maddeler bu boyutu ölçmek için seçilmiştir (Kara, 2011).

Üçüncü boyut olarak örgütsel adalette etkileşimsel adalet algısı çalışanların iş ortamı içerisinde karşılaştıkları tutum ve davranışlar ve karşılığında kendilerinin sergilediği tutum, davranış ve iletişim becerilerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ölçekte etkileşimsel adalet boyutu dokuz madde ile ölçülmektedir. Ölçekteki 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. maddeler etkileşimsel adaleti ölçmektedir (Çağ, 2011).

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması kamu çalışanları ile yapılan çalışma ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin özgün versiyonunda olduğu gibi üç alt boyuttan oluştuğu bulunmuştur ve madde toplam korelasyonun ise .32 ile .77 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçeğin toplamda iç tutarlılık katsayısı .90 olarak tespit

edilmiş olup alt boyutlarının sırasıyla .85 (Prosedür adaleti), .94 (Etkileşim adaleti) ve .74 (adaleti) şeklinde bulunmuştur (Gürbüz & Mert, 2009).

Gül ve İnce (2014), etik liderlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında Örgütsel Adalet Ölçeği'nin faktör yapısı ve iç tutarlılığını incelemiş, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığına ilişkin bulgular elde etmiştir. Araştırmaya göre Örgütsel Adalet Ölçeği'nin ,71 ile ,88 arasında değişen güçlü bir faktör yapısı olduğu ve iç tutarlılık katsayısının .97 olarak tespit etmiştir.

2.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İAN), Cammann ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Ölçüm Anketi (Michigan Organization Assessment Questionnaire –MOAQ) üzerinden geliştirilmiş bir öz bildirim ölçeğidir. MOAQ, Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen “İş Tanımlama Anketi” üzerinden yapılandırılmıştır (Wayne ve ark, 1997). 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Ölçeği, kolaylıkla uygulanabilir bir ölçek olması sebebiyle özellikle örgütsel adalet ve liderlik konularını ele alan çalışmalarda sıklıkla kullanılan bir ölçek haline gelmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Ayrıca iş bırakma niyetinin iş tatmini ile korelasyonu -.58 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe adaptasyonu ülkemizde farklı sektör çalışanları ile yapılan araştırmalar ile desteklenmiştir. Turunç ve Çelik (2010) bankacılar üzerinde yapmış olduğu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .85 olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, Küçükusta (2007) tarafından yapılan ve konaklama işletmeciliği sektörü çalışanları üzerindeki uygulamada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .69 olarak bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Değişkenlerine İlişkin İstatistiksel Bulgular

Çalışmada, katılımcılara uygulanan demografik bilgi formunda elde edilen bilgiler sonucunda yanıtların katılımcılar arasında eşit dağılmadığı görülmüş ve bu durumda parametrik olmayan istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Örgütsel adalet değişkeninin alt boyutları olan “adaleti”, “prosedür adaleti” ve “etkileşim adaleti” ile iş bırakma niyeti hem kendi aralarında hem de demografik bilgiler ile karşılaştırılmış ve katılımcıların bireysel değişkenleri ile farklı düzeylerde olmak üzere istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Anketler araştırmacı tarafından banka çalışanlarına dağıtılıp ölçüm bitiminde araştırmacı tarafından ölçekler toplanmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Cinsiyet ile Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort	SS	Std. Hata Ort.	F	p
Dagıtımsal adalet	Kadın	48	13,89	4,054	,585	2,309	,132
	Erkek	52	16,34	4,731	,656		
Prosedür adaleti	Kadın	48	17,35	3,284	,474	7,150	,009
	Erkek	52	19,53	4,999	,693		
Etkileşim adaleti	Kadın	48	29,06	7,141	1,030	,915	,341
	Erkek	52	31,63	7,654	1,061		
İşi bırakma niyeti	Kadın	48	7,83	3,204	,462		
	Erkek	52	6,26	2,679	,371	1,262	,264

Örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti değişkenlerinin cinsiyet ile karşılaştırılması amacıyla yapılan Bağımsız örneklem t testine göre, dağıtımsal adalet boyutunun cinsiyet ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı; fakat erkeklerin puanlarının

kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p>.005$). Prosedür adaleti ve cinsiyet değişkeni arasında da anlamlı ilişki olduğu görülmüş, erkek çalışanların puan sıra ortalamasının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.005$). Etkileşim adaleti ve cinsiyet arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>.005$). İş bırakma niyeti ve cinsiyet değişkeni arasında da anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiş; fakat kadın çalışanların puan ortalamalarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.005$).

Tablo 3. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Medeni Durum ile Karşılaştırılması

	Medeni hal	N	Ort	SS	Std. Hata Ort.	F	p
Dagıtımsal adalet	Evli	68	15,44	4,165	,505	2,360	,389
	Bekâr	32	14,59	5,345	,944		
Prosedür adaleti	Evli	68	18,16	4,054	,491	,805	,277
	Bekâr	32	19,18	5,006	,884		
Etkileşim adaleti	Evli	68	29,02	7,024	,851		
	Bekâr	32	33,31	7,714	1,363	,290	,007
İşi bırakma niyeti	Evli	68	7,63	3,026	,367		
	Bekâr	32	5,71	2,642	,467	,702	,003

Örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti değişkenlerinin medeni durum ile karşılaştırılması amacıyla yapılan Bağımsız örneklem t testine göre, etkileşim adaleti boyutunun medeni hal ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiş, bekar çalışanların puanlarının anlamlı düzeyde evli çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p>.005$). İş bırakma niyeti ve medeni durum değişkeni arasında da anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş ve evli çalışanların puan sıra ortalamalarının bekar çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.005$).

Tablo 4. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Eğitim Düzeyi ile Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ort.	X2	p
Dağıtımsal adalet	Önlisans	8	64,69	2,183	,336
	Lisans	86	49,49		
	Lisansüstü	6	46,00		
	Toplam	100			
Prosedür adaleti	Önlisans	8	62,38	1,503	,472
	Lisans	86	49,62		
	Lisansüstü	6	47,33		
	Toplam	100			
Etkileşim adaleti	Önlisans	8	60,38	1,227	,541
	Lisans	86	49,27		
	Lisansüstü	6	54,92		
	Toplam	100			
İşi bırakma niyeti	Önlisans	8	30,56	4,278	,118
	Lisans	86	52,28		
	Lisansüstü	6	51,50		
	Toplam	100			

Örgütsel adalet boyutları ve iş bırakma niyeti ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testine göre, örgütsel adalet boyutları ve iş bırakma niyetinin eğitim düzeyi ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir ($p>.005$).

Tablo 5. Örgütsel Adalet İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Kıdem ile Karşılaştırılması

Örgütsel Adalet	Kıdem	N	Mean Rank	X2	p
Dağıtımsal adalet	1-5 Yıl arası	58	44,00	11,475	,009
	6-10 yıl arası	27	62,07		
	11-15 yıl arası	7	39,14		
	16-20 yıl arası	8	68,50		
	Toplam	100			
Prosedür adaleti	1-5 Yıl arası	58	47,22	2,797	,424
	6-10 yıl arası	27	57,54		
	11-15 yıl arası	7	45,14		
	16-20 yıl arası	8	55,19		

	Toplam	100			
	1-5 Yıl arası	58	47,76	2,349	,503
	6-10 yıl arası	27	56,50		
Etkileşim adaleti	11-15 yıl arası	7	43,79		
	16-20 yıl arası	8	56,00		
	Toplam	100			
	1-5 Yıl arası	58	52,47		
	6-10 yıl arası	27	49,50	1,605	,658
İş bırakma niyeti	11-15 yıl arası	7	38,29		
	16-20 yıl arası	8	50,25		
	Toplam	100			

Örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti değişkenlerinin çalışma süresi (kıdem) ile karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testine göre, adaleti boyutunun medeni hal ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiş, 16-20 yıl arasında çalışanların puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < .005$). Prosedür adaleti ve çalışma süresi değişkeni arasında da anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > .005$). Etkileşim adaleti ve çalışma süresi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuş ($p > .005$). İş bırakma niyeti ve çalışma süresi değişkeni arasında da anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiş fakat 1-5 yıl ve 16-20 yıl arası çalışan katılımcıların puan sıra ortalamasının anlamlı ölçüde olmasa da daha yüksek olduğu görülmüştür ($p > .005$).

Tablo 6. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Yaş ile Karşılaştırılması

	1	2	3	4	5
1. Yaş	1				
2. Dağıtimsal adalet	,247*	1			
3. Prosedür adaleti	,126	,654**	1		
4. Etkileşim adaleti	,028	,529**	,738**	1	
5. İş bırakma niyeti	-,010	-,431**	-,333**	-,388**	1

Yaş değişkeni, örgütsel adalet boyutları ve işi bırakma niyeti arasındaki değişkenleri ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizine göre, yaş değişkeninin dağıtimsal adalet ile pozitif, zayıf ve anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir ($r=.247$, $p<.005$).

Tablo 7. . Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Değişkenlerinin Yaş Grupları ile Karşılaştırılması

Örgütsel Adalet	Yaş grupları	N	Sıra Ort.	X2	p
Dağıtimsal adalet	22-28 yaş	23	53,20	13,672	,003
	29-35 yaş	44	40,40		
	36-42 yaş	30	59,45		
	43-49 yaş	3	88,50		
	Toplam	100			
Prosedür adaleti	22-28 yaş	23	55,37	8,267	,041
	29-35 yaş	44	41,75		
	36-42 yaş	30	57,28		
	43-49 yaş	3	73,67		
	Toplam	100			
Etkileşim adaleti	22-28 yaş	23	58,96		
	29-35 yaş	44	44,43		

	36-42 yaş	30	50,43	6,114	,106
	43-49 yaş	3	75,33		
	Toplam	100			
İş bırakma niyeti	22-28 yaş	23	38,02		
	29-35 yaş	44	61,52	14,825	,002
	36-42 yaş	30	46,88		
	43-49 yaş	3	20,67		
	Toplam	100			

Örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti değişkenlerinin yaş grupları ile karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testine göre, adaleti boyutunun yaş grubu ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiş ve 43-49 yaş grubunda olan çalışanların puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.005$). Prosedür adaleti ve yaş grubu değişkeni arasında da anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş, 43-49 yaş grubunda olan çalışanların puan sıra ortalamasının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.005$). Etkileşim adaleti ve yaş grupları arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuş ve 43-49 yaş grubunda olan çalışanların puan sıra ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<.005$). İş bırakma niyeti ve yaş grubu değişkeni arasında da anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş ve 29-35 yaş aralığında olan çalışanların puan sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.005$).

3.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Analizi

Araştırma değişkenleri olarak belirlenen örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti değişkenlerinin birbirlerini açıklayıcı düzeyde olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılan korelasyon analizinin araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan korelasyon analizi Tablo 7’de verilmiştir:

Tablo 8. Örgütsel Adalet Algısı ve İş Bırakma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi

		1	2	3	4
Spearman's rho	1. Dağıtimsal adalet	1			
	2. Prosedür adaleti	,654**	1		
	3. Etkileşim adaleti	,529**	,738**	1	
	4. İş bırakma niyeti	-,431**	-,333**	-,388**	1

Yapılan korelasyon analizine göre

- Dağıtimsal adaleti ve prosedür adaleti arasında orta düzey, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=,654$, $p<.001$)
- adaleti ve etkileşim adaleti arasında orta düzey, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=,529$, $p<.001$)
- Dağıtimsal adaleti ve iş bırakma niyeti arasında orta düzey, anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=-,431$, $p<.001$)
- Prosedür adaleti ve etkileşim adaleti arasında kuvvetli, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=,738$, $p<.001$)
- Prosedür adaleti ve iş bırakma niyeti arasında zayıf, anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=-,333$, $p<.001$)
- Etkileşim adaleti ve iş bırakma niyeti arasında zayıf, anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=-,388$, $p<.001$).

Tablo 9. Örgütsel Adalet ve İş Bırakma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi

Model				t	p
		B	Std. Hata	Beta	
	(Sabit)	12,056	1,283		9,395 ,000
1	Dagıtımsal adalet	-,181	,084	-,273	-2,147 ,034
	Prosedür adaleti	,044	,113	,064	,392 ,696
	Etkileşim adaleti	-,102	,058	-,252	-1,747 ,084

a. Bağımlı Değişken: iş bırakma niyeti

Örgütsel adalet boyutları ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine ek olarak örgütsel adalet algısının iş bırakma etkisi üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, adaleti boyutunun iş bırakma niyetini açıkladığı görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, adaleti düşük olan katılımcıların iş bırakma niyetinin daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir ($p < .005$). Diğer örgütsel adalet boyutları olan prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin iş bırakma niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğu, fakat iş bırakma niyetini yordayan bağımsız değişkenler olmadığı görülmüştür ($p > .005$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma değişkenleri olarak belirlenen örgütsel adalet ve iş bırakma niyeti, katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler doğrultusunda incelenmiş ve katılımcıların kişisel bilgilerini almak amacıyla da demografik soruları içeren anket çalışmasının sorularına yanıt vermeleri istenmiştir. Yöneltilen sorular, banka çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve yaşları hakkında bilgi almak amacıyla araştırmacı tarafından soru anketi olarak ölçek çalışmasına eklenmiştir. Bununla birlikte çalışmada, hem örgütsel adalet boyutları hem de iş bırakma niyeti, söz konusu demografik değişkenler ile karşılaştırılmıştır.

Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde hem araştırmanın sonuçları anlamında hem de kişisel bilgilerin dağılımı anlamında bu çalışma ile benzerlik gösteren çalışmalar olduğu görülmüştür.

Çalışmada kadın erkek sayısının eşitlenmesi hedeflense de çalışmada yarısından fazla oranında erkek banka çalışanı olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu evlenmemiştir. Eğitim düzeyi değişkenine baktığımızda ise katılımcıların ağırlıklı olarak dört yıllık lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma süresi değişkenini incelediğimizde ise katılımcıların yarısından fazlasının 1-5 yıl arası çalışma süresi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yaş dağılımının ise ağırlıklı olarak 29-35 yaş aralığında seyrettiği görülmüştür.

Literatürde bu alanda yapılan çalışmalarda, katılımcıların sosyodemografik ve kişisel bilgilerini bu çalışmadaki bilgiler ile karşılaştırıldığında benzerlik ve bazı hususlarda farklılık gösterdiği görülmektedir. Mete ve Aksoy (2015), banka

Çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, araştırmanın örneklemine oluşturan çalışanların %72,5 oranında erkekler olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu çalışmadan farklı olarak evli çalışanların %69,2 oranında daha fazla olduğu görülmüştür. İş tecrübesinin çalışanlar arasında ise 16-20 yıl oranında yoğunlaştığı görülmektedir.

Bir diğer çalışmanın demografik bilgilerine baktığımızda ise, yardımcı sağlık personellerinin psikolojik sözleşme ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında 458 kişinin anket sonuçları değerlendirilmiştir. Çalışmada kadınların %74,5 oranında olduğu ve yaş dağılımının 31-40 yaş aralığında çoğunluk gösterdiği görülmektedir. Ayrıca, lisans ve nlisans mezunlarının sayısı ile lise ve öncesi ile lisansüstü düzeylerinin daha fazla orana sahip olduğu görülmektedir (Cihangiroğlu, şahin & Uzuntarla, 2015).

Konaklama işletmeciliği alanında çalışanların liderlik uygulamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel adaletin rolünün incelendiği çalışmada, 339 çalışanın anketleri incelenmiştir. Araştırmada erkek katılımcıların %57,8 oranında olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ise lise ve dengi olarak daha fazla bulunmuştur. Ayrıca, bekrların evlilere göre az farkla da olsa daha fazla olduğu görülmektedir (Dalgın & Taslak, 2016).

4.2. Örgütsel Adalet Değişkenine İlişkin Bulguların Tartışılması

Örgütsel adalet boyutları olan Dağıtımsal adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti, katılımcıların kişisel bilgileri ve iş bırakma niyeti ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2’de cinsiyet değişkeni ve örgütsel adalet boyutlarından etkileşim adaletinin erkek çalışanlarda kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Etkileşim adaleti boyutu da erkek çalışanlarda kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Etkileşim adaleti

Çalışanların iş ortamında karşılaştıkları davranışlara yönelik sergiledikleri tutumlar ve becerileri kapsayan ve hususta ne ölçüde adil olduğuna ilişkin algı olarak tanımlanmaktadır. Erkek alışanların bu hususta algısının daha olumlu ölçüde olduğu araştırmadaki bulgular arasında yer almaktadır. Dağıtımsal adalet ve cinsiyet arasında ise anlamlı düzeyde ilişki olmadığı bulunmuş; fakat erkeklerin kadınlara göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Buna göre, bu çalışmadaki erkek banka çalışanlarının bulundukları iş ortamında çalışanlara kaynakların eşit dağıtıldığını düşünmeleri oranı kadınlara göre daha fazla olduğu düşünülmektedir. Prosedür adaleti boyutu ise aynı şekilde erkek çalışanlarda anlamlı düzeyde olmasa da kadın banka çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, erkek çalışanların iş ortamındaki ödüllendirmeleri ve diğer ilgili sonuçlarla ilişkin izlenen yollar ve kararların kimler tarafından alındığına yönelik adalet algısı kadın çalışanlara göre daha fazladır.

Tablo 3'te örgütsel adalet boyutunun medeni hal ile karşılaştırılması sonucuna göre etkileşim adaletinin bekâr çalışanlarda evlilere göre anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer örgütsel adalet boyutu olan etkileşim adaleti ise medeni hal ile anlamlı ölçüde ilişkili bulunmuş; bekâr çalışanların puan ortalamasının evlilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4'te Örgütsel adalet boyutlarının eğitim düzeyi ile arasında anlamlı ölçüde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada, katılımcıların büyük bir çoğunluğu lisans mezunlarından oluşmaktadır. Bununla birlikte, anlamlı ölçüde olmamakla beraber ve prosedür ve etkileşim adaleti boyutlarının puan ortalamalarının önlisans mezunlarında daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 5'te çalışma süresi ve örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinde, çalışma süresi en fazla olan, 16-20 yıl arasındaki banka çalışanlarının adaleti puanlarının daha az çalışma süresi olan banka çalışanlarına göre anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet kapsamındaki prosedür ve etkileşim adaleti ile çalışma süresinin ise anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı görülmüştür; fakat 16-20 yıl arasında çalışma süresi olan banka çalışanların puan ortalamaları diğerlerine göre anlamlı düzeyde olmasa da daha yüksektir.

Tablo 6'da yaş ve örgütsel adalet boyutları incelendiğinde yaş değişkeninin dağıtımsal adalet ile pozitif, zayıf ve anlamlı korelasyonu olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yaşı ilerlemesi ile bu çalışmada dağıtımsal adalet algısının arttığı görülmektedir.

Tablo 7'de yaş ve örgütsel adalet boyutları incelendiğinde 43-49 yaş grubunda olan banka çalışanlarının Dağıtımsal, prosedür ve etkileşim adaleti algılarının diğer yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda kişilerin çalışma süresi ve yaşının artmasının örgütsel adalet algısı ile ilişkilendirilebilecek unsurlar olduğu düşünülmektedir.

Mete ve Aksoy (2015) tarafından yapılan çalışmada, bankacılık sektöründe çalışanların adalet algıları bakımından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık karşılaştırılmıştır. Araştırma için hem kamu hem de özel bankalarda çalışan 120 kişinin verileri incelenmiştir. Araştırmada, banka çalışanlarının örgütsel adalet açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılığı arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olmasının aynı şekilde örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkiyi açıklayan bir unsur olduğu sonucu elde edilmiştir.

Örgütsel adalet algısının incelendiği bir başka çalışmada, büyükşehir belediyesi çalışanlarının verileri incelenmiştir. Türkiye genelinde 551 büyükşehir belediyesi çalışanı ile yapılan çalışmada örgütsel adalet algısının cinsiyet, yaş ve pozisyona göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bununla birlikte eğitim düzeyi ve iş tecrübesi ile örgütsel adalet algısı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, iş tecrübesi ve eğitimin önemli bir unsur olabileceği düşünülmektedir (Yüksekbilgili ve ark, 2015).

4.3. İş Bırakma Niyeti Değişkenine İlişkin Bulguların Tartışılması

İş bırakma niyeti değişkeni, katılımcıların örgütsel adalet algısı ve kişisel değişkenleri karşılaştırılarak incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre Tablo 2’de gösterildiği üzere iş bırakma niyetinin kadın banka çalışanlarında erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3’te medeni hal ve işi bırakma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde, evli çalışanların iş bırakma niyetinin bekârlara göre anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4’te işi bırakma niyeti ve eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüş; fakat lisans mezunlarının puan ortalamalarının önlisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 5’te çalışma süresi ve işi bırakma niyeti arasında anlamlı düzeyde ilişki olmadığı tespit edilmiştir; fakat 1-5 yıl arasında çalışma süresi olan banka çalışanlarının puan ortalamalarının daha fazla çalışma süresi olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6’da yaş grupları ve işi bırakma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde, 29-35 yaş arası banka çalışanlarının işi bırakma niyetinin diğer çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7 ve Tablo 8’de İşi bırakma niyeti ve örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, Dağıtımsal, prosedür ve etkileşim adaleti boyutlarının işi bırakma niyeti ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, banka çalışanlarının örgütsel adalet algısının yüksek olmasının işi bırakma niyetinin daha düşük olması ile ilişkilendirilebilmesi söz konusu olmaktadır.

Öğretmenlerin işi bırakma niyeti ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolünün incelendiği bir diğer çalışmada, Ankara’da görev yapan 292 öğretmenin gönüllü katılımı ile anket çalışması yapılmıştır. Öğretmenlerin prosedürel, etkileşim ve adaleti örgütsel kimliği olumlu yönde açıklayan değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dağıtımsal ve etkileşim adalet algısının örgütsel kimlik ile birleşiminin ise işi bırakma niyetini olumsuz yönde açıkladığı bulunmuştur. Bu bağlamda, öğretmenlerin ve etkileşim adaletinin yüksek oluşu ve örgütsel kimliğin olumlu olmasının işi bırakma niyetini azalttığı sonucu elde edilmiştir (Başar & Sığı, 2015).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve işi bırakma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolünün incelendiği bir diğer çalışmada, Ankara’da görev yapan ilk ve ortaöğretim düzeyi 292 öğretmenin verileri incelenmiştir. Çalışmada belirlenen araştırma değişkenlerinin tümü arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşim adaleti algılarının örgütsel kimliği açıkladığı görülmüştür. Bununla birlikte, dağıtımsal ve

etkileşim adaletinin örgütsel kimlik değişkeni ile birlikteliğinin iş bırakma niyetini olumsuz etkilediği ve açıkladığı saptanmıştır. Örgütsel kimlik, iş bırakma niyeti ve dağıtımsal adalet arasındaki ilişkiyi tam anlamıyla açıkladığı görülmüştür (Başar & Sığrı, 2015).

4.4. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar, ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalara katkıda bulunabilecek ölçüde olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, çalışmanın kapsamını geliştirmek ve ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalara veri sağlayabilmek anlamında farklı sektörlerde ve ele alınan bankanın Türkiye'nin farklı bölgelerindeki şubelerde çalışanların örgütsel adalet algısı ve işi bırakma niyetinin incelenebileceği önerilmektedir. Bununla birlikte, bu alanda yurtdışında yapılan çalışmaların, işi bırakma niyeti ve örgütsel adalet algısı değişkenlerine ek olarak iş tatmini değişkenini dâhil ettiği ve aralarındaki ilişkiyi ve yordayıcılığı ölçtüğü görülmektedir. Bu bağlamda, ülkemizde yapılacak çalışmalarda da farklı örgütsel ve bireysel değişkenlerin dâhil edilmesi ile kurumsal anlamda önemli bir sorun haline gelen işi bırakma niyeti ile ilişkilendirilebilecek veya tetikleyici unsur olabileceği düşünülen faktörlerin genişletilebileceği önerilmektedir. Bununla birlikte, finans sektöründe çalışanların özel ve kamu olmak üzere ayrıştırılması ve bu doğrultuda evli ve bekar çalışanların örgütsel adalet algıları ile işi bırakma niyetinin incelenmesinin önemli sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Ayrıca, Türkiye ve yurtdışında bankacılık sektöründe çalışan kişilerin verilerinin incelenmesi ve karşılaştırılması, bu alanda yapılabilecek geliştirici ve önleyici çalışmalara zemin hazırlama anlamında önemli bulguları sağlayabileceği düşünülmektedir.

4.4. Sonuç

Araştırmanın sonuçlarına göre, Tablo 7’de gösterildiği üzere örgütsel adalet ve işi bırakma niyetinin bankacılık sektöründe çalışanlar arasında anlamlı ve negatif düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, prosedür, etkileşim ve Dağıtımsal adaletin yüksek olduğu katılımcıların işi bırakma niyetinin anlamlı ölçüde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Tablo 8’de gösterilen regresyon analizine göre adaletin işi bırakma niyetini yordayan boyut olduğu tespit edilmiştir. Dağıtımsal adaleti düşük olan katılımcıların işi bırakma niyetinin yüksek olmasına yol açabileceği bulgularla desteklenmiştir. Ayrıca, katılımcıların kişisel ve demografik bilgilerinin bağımlı değişken olan işi bırakma niyeti ve bağımsız değişken olan örgütsel adalet ile farklı düzeylerde ve anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2’te örgütsel adalet boyutlarından ve etkileşim adaleti erkek çalışanlarda kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Tablo 5’te çalışma süresi değişkeni incelendiğinde, dağıtımsal adalet 16-20 yıl arası çalışma süresi olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Tablo 6’da yaş ile dağıtımsal adalet ilişkili bulunmuş, Tablo 7’de dağıtımsal, prosedür ve etkileşim adaleti ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve 43-49 yaş grubu çalışanların örgütsel adalet alt boyutlarının tümünde anlamlı ölçüde daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Tablo 2 ve Tablo 3’te işi bırakma niyetinin kadın çalışanlarda ve evlilerde daha yüksek olarak bildirilmiştir. Yaş grubu incelendiğinde, 29-35 yaş grubundaki çalışanlarda işi bırakma niyetinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu alanda hem yurtiçinde hem de yurtdışında yapılan çalışmalarda da bu çalışmaya benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Maheshwari ve Bhinder (2015) bilişim teknolojileri alanında çalışan 401 kişi ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel adalet algısı ve işi bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırmanın

sonuçlarına göre adaleti ve prosedür adaletinin işi bırakma niyeti ile bağlantısı olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada, Türkiye’de duygusal emeğin iş performansı ve işi bırakma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada 403 kişiye uygulanan anketler sonucunda duygusal emeğin hem iş performansı hem de işi bırakma niyetini açıklayan bireysel değişken olduğu sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte, çalışanların duygusal emeğinin kişilerarası çarpıklık ile ilişkisi olduğu, kişilerarası çarpıklığın duygusal emeği açıklayan bir unsur olması sebebiyle işi bırakma niyeti ve iş performansı üzerinde dolaylı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, çalışma ortamında, kişilerin diğer çalışanlar ile iletişimde yaşadıkları çarpıklığın iş performansını olumsuz etkilemesi ve işi bırakma niyetini arttırması araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır (Beğenirbaş & Çalışkan, 2014).

KAYNAKÇA

Akgüç, Ö. & Kozanoğlu, H. (2001), Türkiye’de Bankacılık Sektörü, İktisat

Dergisi, Sayı: 417, Eylül.

Alkış, H. T., & Güngörmez, E. Y. (2015). Örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 937.

Alper, C., Berument, M. & Malatyali, N. (2001), Enflasyonla Mücadele Programı ve Türk Bankacılık Sektörünün Yapısı, *Active, Bankacılık ve Finans Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 17, Mart-Nisan.

AlQurashi, S. M. (2015). The relationship between organizational justice and psychological empowerment of Saudi public employees. *International Journal Of Business & Public Administration*, 12(1), 41-67.

Altunoğlu, A. E., Atay, H., & Terlemez, B. (2015). İnsan kaynakları bakış açısından yetenek yönetimi: Bankacılık sektörü uygulama örneği. *Marmara University Journal Of Economic & Administrative Sciences*, 37(1), 47-70.
doi:10.14780/iibd.43915

Altaş, S. T., & Çekmecelioğlu, H. T. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421.

Apak, S. T. (2004). 2003 Yılı Sonunda Bankacılık Sektörü. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (23), 17.

Artar, O. K. (2012). *Küresel finansal krizin Türkiye’de bankacılık sektörü mali yapısına etkileri*. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi.

Aydın, N. (2012). Finansal Sistem ve Bankalar. Toprak, M. & Coşkun, M. (Eds). *Bankacılık ve Sigortacılığa Giriş*, Anadolu Üniversitesi

Aydın-Tükeltürk, Ş., Akyön, F. V., & Demirel, G. (2013). A research on employees' perception of organizational justice and their propensity to leave: Case study of 4 and 5 star hotel in the province of Antalya. *Young Economists Journal / Revista Tinerilor Economisti*, 10(21), 138-155.

Aytekin, H. (2000), 1945-1960 Dönemi Özel Sektör Bankacılığının Yükselişi, *Uzman Gözüyle Bankacılık*, Yıl: 7, Sayı: 30, Şubat.

Basar, U., & Sigri, Ü. (2015). Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 15(1), 45-59.

Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*, 7(3), 646-655.

Begenirbaş, M., & Çalışkan, A. (2014). Duygusal Emeğin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business & Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.

Benli, A. & Sönmezler, G.. (2002), Türk Bankacılık Sistemi ve Kriz, İktisat, İşletme ve Finans Dergisi, Yıl: 17, Sayı: 195, Haziran.

Bircan, K. B. (2014). Bankacılık Sektöründe Müşteri İlişkileri Yönetimi Ve Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesi. *EKEV Akademi Dergisi*

Bumin, M. T. (2016). Yeniden Yapılandırma Sonrası 2004-2014 Döneminde Türk Bankacılık Sektörü. *Maliye Finans Yazıları*, (105), 177.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005), Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari*

Chhetri, P. (2014). The role of cognitive and affective trust in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: A conceptual framework. *Business: Theory & Practice*, 15(2), 170-178. doi:10.3846/btp.2014.17

Cihangiroğlu, N., Uzuntarla, Y., & Şahin, B. (2015). Yardımcı sağlık personelinin psikolojik sözleşmeleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin analizi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4), 293-299. doi:10.5455/pmb.1-1418318771

Dalgın, T., & Taslak, S. (2016). Liderlik Uygulamaları Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *University Of Gaziantep Journal Of Social Sciences*, 15(2), 359-393.

Demir, K. K. (2015). The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification. *Eurasian Journal Of Educational Research (EJER)*, (60), 131-148. doi:10.14689/ejer.2015.60.8

Enoksen, E., & Sandal, G. (2015). Anxiety-Based Personal Values and Perceived Organizational Justice. *Social Justice Research*, 28(4), 479-492. doi:10.1007/s11211-015-0251-9

Farooq, M., & Farooq, O. (2014). Organizational Justice, Employee Turnover, and Trust in the Workplace: A Study in South Asian Telecommunication Companies. *Global Business & Organizational Excellence*, 33(3), 56-62. doi:10.1002/joe.21539

Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy Of Management Review*, 12(1), 9-22. doi:10.5465/AMR.1987.4306437.

Gül, H. ve İnce, M. (2014). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 7(2), 127- 150.

Günel, M. (2001), Türk Bankacılık Sektörünün Sorunları ve Geleceği, Ankara Ticaret Odası Yayınları, Ankara.

Hayashi, T., Odagiri, Y., Takamiya, T., Ohya, Y., & Inoue, S. (2015). Organizational justice and insomnia: Relationships between justice components and insomnia symptoms among private company workers in Japan. *Journal Of Occupational Health*, 57(2), 142-150. doi:10.1539/joh.14-0174-OA

Jain, R., & Jain, S. (2015). Organizational Justice Climate & Organizational Citizenship Behavior in Indian Banks. *Indian Journal Of Industrial Relations*, 50(4), 613-624.

Jašková, I. (2015). Organizational Justice, Employee Motivation and Performance. *Proceedings Of The European Conference On Management, Leadership & Governance*, 560-568.

Karabay, M. E. (2014). İş Stresi İle Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*,

Keklik, B., & Us, N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 18(2), 143-161.

Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *IUP Journal Of Management Research*, 8(10), 24-37.

Maheshwari, S., & Bhinder, R. (2015). Justice Theory & Intention to Quit: The Case of IT/ITES & BFSI Employees. *Indian Journal Of Industrial Relations*, 51(1), 30-42.

Mete, M., & Aksoy, C. (2015). Çalışanların adalet algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılması: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 14(54), 233-246

Ölçer, F. (2015). The investigation of the relationship between organizational justice and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 49(3), 223-241.

Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:37, Sayı:4, s.97-115.

Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 191(The Proceedings of 6th World Conference on educational Sciences), 1697-1701. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.479

Sanderson, P. A. (2003). The Relationships Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment, Regent University, School of Leadership Studies.

Seçkin, Z., & Demirel, Y. (2014). The Relationship between the Employees' Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior. *Journal Of Graduate School Of Social Sciences*, 18(1), 329-348.

Shahzad, A., Siddiqui, M. A., & Zakaria, M. (2014). Linking Organizational Justice with Organization Citizenship Behaviors: Collectivism as Moderator. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*, 8(3), 900-913.

Sökmen, A., Bilsel, M. A., & Erbil, C. (2013). Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma *Gazi University Journal Of Economics & Administrative Sciences*, 15(1), 41-60.

Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:11, Sayı:2, s.277-278.

Taşkıran, E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü. Beta Basım Yayım, İstanbul

Totawar, A. K., & Nambudiri, R. (2014). How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital. *Vikalpa: The Journal For Decision Makers*, 39(2), 83-97.

Yıldız, S., Gülten Savcı, İ. U., & Kapu, H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal Of Management & Economics*, 21(1), 233-249.

Yüksekbilgili, Z., Çöpoğlu M., & Gür, O. (2015). Örgütsel adalet: Bir büyükşehir belediyesinde araştırma. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 14(55), 45-53.

Zagladi, A. N., Hadiwidjojo, D., Rahayu, M., & Noermijati. (2015). The Role of Job Satisfaction and Power Distance in Determining the Influence of Organizational Justice Toward the Turnover Intention. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 211(2nd Global Conference on Business and Social Sciences (GCBSS-2015) on "Multidisciplinary Perspectives on Management and Society", 17-18 September, 2015, Bali, Indonesia), 42-48. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.007



EKLER

Ek-1. Kişisel ve Demografik Bilgi Formu

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız:

Medeni durumunuz: []Evli []Bekâr

Eğitim durumunuz: []İlköğretim []Lise []Ön lisans []Lisans []Lisansüstü

Kaç yıldır bu firmada çalıştığınızı lütfen belirtiniz:.....



Ek-2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Cevaplarınızı verirken; her bir ifadenin yanındaki ölçekleri kullanın. Ölçekler “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğinden “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz

1: Kesinlikle Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Fikrim Yok

4: Katılıyorum

5: Tamamen Katılıyorum

Soru no	İfadeler	1	2	3	4	5
1.	Çalışma programım adildir.					
2.	Ücretimin adil olduğuna inanıyorum.					
3.	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4.	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5.	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6.	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir biçimde ele alınmaktadır.					
7.	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8.	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9.	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklarlar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10.	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11.	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler					
12.	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13.	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14.	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15.	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidir.					
16.	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17.	Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır.					
18.	Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19.	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					

20. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar					
---	--	--	--	--	--



Ek-3. İşten Ayrılma Ölçeği (İAN)

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Cevaplarınızı verirken; her bir ifadenin yanındaki ölçekleri kullanın. Ölçekler “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğinden “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz

1: Kesinlikle Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Fikrim Yok

4: Katılıyorum

5: Tamamen Katılıyorum

Soru no	İfadeler	1	2	3	4	5
1.	Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2.	Büyük ihtimalle gelecek yıl yeni bir iş arayacağım.					
3.	Gelecek yıl bu işyerinden ayrılacağım.					