



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNDE YAŞAM
DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: BANKACILIK
SEKTÖRÜ UYGULAMASI**

**Figen ÖZİŞ
195012106**

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Bandırma 2023

T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNDE YAŞAM
DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: BANKACILIK
SEKTÖRÜ UYGULAMASI**

**Figen ÖZİŞ
195012106**

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Bandırma 2023



ETİK BEYAN

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (27/04/2023)

ÖZET

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNDE YAŞAM DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜ UYGULAMASI

Figen ÖZİŞ

Günümüzde hızla gelişen teknolojinin de etkisiyle artan rekabet ortamı bankacılık sektöründe de farklılık yaratmayı zorunlu kılmaktadır. Tüm sektörlerde olduğu gibi bankacılık sektöründe de ürün ve hizmetlerin hemen hemen hepsi birbirine benzer özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla ürün ve hizmet çeşitliliğinin bu kadar benzerlik taşıdığı sektörde fark yaratacak olan en önemli etken de iş gücüdür. Bu çalışmanın temel amacı bankacılık sektörü çalışanlarının örgütsel adalet algısının işe yabancılaşma üzerine etkisinde yaşam doyumunun aracılık etkisinin ölçülmesidir.

Çalışmanın örneklemindeki katılımcılar, Balıkesir İli Bandırma İlçesi'nde faaliyet göstermekte olan bankaların (özel ve kamu) şube çalışanlarından oluşan, anket yoluyla veri toplanabilen 221 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen veriler üzerinde frekans analizi, faktör analizi, normallik analizi, güvenilirlik analizleri, çoklu korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına istinaden işe yabancılaşma ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bu anlamlı ilişkide yaşam doyumunun aracılık etkisinin kısmi olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İşe Yabancılaşma, Yaşam Doyumu, Bankacılık

ABSTRACT

INTERMEDIATE ROLE OF LIFE SATISFACTION IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ALIENATION TO WORK: BANKING SECTOR IMPLEMENTATION

Figen ÖZİŞ

Today, the increasing competitive environment with the effect of rapidly developing technology makes it necessary to make a difference in the banking sector. As in all sectors, almost all products and services in the banking sector have similar characteristics. Therefore, the most important factor that will make a difference in the sector, where product and service diversity is so similar, is the workforce. The main purpose of this study is to measure the mediating effect of life satisfaction on the effect of organizational justice perception of banking sector employees on work alienation.

The participants in the sample of the study consist of 221 people, who are the branch employees of the banks (private and public) operating in Bandırma District of Balıkesir, and whose data can be collected through questionnaires. Frequency analysis, factor analysis, normality analysis, reliability analysis, multiple correlation and regression analyses were performed on the obtained data. Based on the results of the analysis, it was observed that there was a significant relationship between work alienation and organizational justice perception, and that the mediating effect of life satisfaction was partial in this significant relationship.

Keywords: Organizational Justice, Work Alienation, Life Satisfaction, Banking

ÖNSÖZ

Tezimin tüm süreçlerinde emeğini, bilgisini esirgemeyip, her daim bana yol gösteren ve destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yavuz TansoyYILDIRIM'a, tüm eğitim ve iş hayatım boyunca özveriyle yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Figen ÖZİŞ

Bandırma, 27/04/2023

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	vii
1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	vii
2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	vii
3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	2
4. SINIRLILIKLAR.....	2
5. VARSAYIMLAR	2
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
ÖRGÜTSEL ADALET	3
1. ADALET ve ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMLARI	3
2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI.....	5
3. ÖRGÜTSEL ADALETİN ALT BOYUTLARI.....	6
3.1. Dağıtım Adaleti.....	6
3.2. İşlem (Prosedür) Adaleti	8
3.3. Etkileşim Adaleti.....	9
3.3.1. Kişiler Arası Adalet.....	9
3.3.2. Bilgisel Adalet.....	10
4. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI İLE İLGİLİ TEORİK YAKLAŞIMLAR	10
4.1. Reaktif - İçerik Teoriler	10
4.2. Proaktif – İçerik Teoriler.....	13
4.3. Reaktif - Süreç Teoriler.....	14
4.4. Proaktif – Süreç Teoriler.....	15
5. ÖRGÜTSEL ADALETLE İLGİLİ YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR	16

İKİNCİ BÖLÜM	17
İŞE YABANCILAŞMA	17
1. YABANCILAŞMA ve İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMLARI	17
2. YABANCILAŞMA KAVRAMI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR	18
2.1. Friedrich Hegel'in Yabancılaşma Yaklaşımı	18
2.2. Karl Marx'ın Yabancılaşma Yaklaşımı	19
2.3. Erich Fromm'um Yabancılaşma Yaklaşımı	20
2.4. Max Weber'in Yabancılaşma Yaklaşımı	20
2.5. Charles Wright Mills'in Yabancılaşma Yaklaşımı	20
2.6. Emile Durkheim'in Yabancılaşma Yaklaşımı	21
2.7. Melvin Seeman'ın Yabancılaşma Yaklaşımı	21
3. İŞE YABANCILAŞMA BOYUTLARI	21
3.1. Güçsüzlük Boyutu	22
3.2. Anlamsızlık Boyutu	22
3.3. Kurlsızlık (Normsuzluk) Boyutu	23
3.4. Yalıtılmışlık (İzolasyon) Boyutu	23
3.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu	23
4. İŞE YABANCILAŞMAYA NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	24
4.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Faktörler	24
4.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Faktörler	25
5. İŞE YABANCILAŞMAYLA İLGİLİ YAPILMIŞ OLAN ÇALIŞMALAR.....	27
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
YAŞAM DOYUMU	28
1. YAŞAM DOYUMU KAVRAMI	28
2. YAŞAM DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	29
3. YAŞAM DOYUMU KURAMLARI	29
3.1. Erec (Telic) Kuramı	29
3.2. Etkinlik Kuramı	30
3.3. Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları	30
3.4. Yargı Kuramları	30
3.5. İlişkilendirici (Bağ) Kuramlar	31

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	33
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNDE YAŞAM DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜ UYGULAMASI	33
1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	33
1.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	33
1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
1.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	35
1.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeği.....	35
1.3.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	36
1.3.3. Yaşam Doymu Ölçeği.....	36
2. BULGULAR ve YORUMLAR	36
2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	37
2.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	38
2.3. Normallik Analizi.....	38
2.4. Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları.....	39
SONUÇ.....	46
KAYNAKÇA	48
EKLER.....	53
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLÖLAR

Tablo 4.1.Araştırmanın Hipotezleri

Tablo 4.2.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Tablo 4.4.Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Bulguları

Tablo 4.5.Ölçeklere İlişkin Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 4.6.Örgütsel Adaletin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisinin Basit Regresyon Analizi ile Testi (1.Adım)

Tablo 4.7.Örgütsel Adalet Algısının Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (2. Adım)

Tablo 4.8.Yaşam Doyumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisinin Basit Regresyon Analizi ile Testi (3. Adım)

Tablo 4.9. Örgütsel Adalet ve Yaşam Doyumunun İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi İle Testi

ŞEKİLLER

Şekil 1.Araştırmanın Modeli



KISALTMALAR

İY: İşe Yabancılaşma

ÖA: Örgütsel Adalet

TDK: Türk Dil Kurumu

YD: Yaşam Doyumu



GİRİŞ

1.Araştırmanın Problemi

Günümüzde hızla gelişen teknolojinin de etkisiyle artan rekabet ortamı bankacılık sektöründe de farklılık yaratmayı zorunlu kılmaktadır. Ülkemizde faaliyette olan özel ve kamu bankalarının hemen hemen her birinde birbirine benzer ürünler mevcut olup, müşterileri ihtiyacına çözüm üretebilme noktasında benzer faydayı sağlayabilmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirlik ve karlılık gibi hedeflerine ulaşmaları noktasında hizmet kalitesi dolayısıyla da iş görenler ön plana çıkmaktadır. Bankacılık rekabetin en yoğun olduğu hizmet sektörlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek diğer bankalarla olan rekabet gerekse kurum içinde yaratılan rekabet ortamı, hedefler ve hedefe dayalı performans sistemleriyle de birleşince personelin işe olan yabancılaşma düzeylerini daha önemli kılmaktadır. Çalışanların işletmeye duydukları bağlılık, güven ve aidiyet duygusu, motivasyon ve verimliliklerini etkileyerek daha yüksek performans sergilemeleri hususunda içsel bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içinde terfi, takdir, ücret gibi hakların adaletli dağıtımı, işyerinde ve özellikle yöneticiler ile ilişkilerde saygı, nezaket, doğru ve yeterli bilgi paylaşımı, fikirlere verilen önem ve değer gibi etkenler örgüt içinde adalet algısının oluşmasına sebebiyet vermektedir. Algılanan adaletin çalışanın işe yabancılaşması ve yaşam doyumu üzerine yaratacağı etkiler, çalışan mutluluğu ve uzun vadede iş verimliliği ve hizmet kalitesi açısından önem arz etmektedir.

2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada bankacılık sektöründe çalışan personellerin işe yabancılaşma düzeylerinde, örgütsel adalet algısının yaşam doyumu aracılığı ile yaratacağı etkinin incelenmesi amaç edinilmiştir. Bu amaç çerçevesinde oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁:Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma duygusu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır

H₂:Çalışanların örgütsel adalet algısı ile yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₃:Çalışanların yaşam doyum puanları ile işe yabancılaşma duyguları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H₄:Çalışanların örgütsel adalet algılarının işe yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H₅:Çalışanların örgütsel adalet algılarının yaşam doyumuna üzerine etkisi vardır.

H₆:Çalışanların yaşam doyumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi vardır.

H₇:Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma duygusu arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü vardır.

3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada bankacılık sektöründe görev yapan şube çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinde, yaşam doyum puanlarının da etkisi ile örgütsel adalet algılarının yarattığı farklılıklar incelenmiş ve konuyla ilgili alınabilecek önlemlere yer verilmiştir. Bu açıdan çalışma; işletmelerin personele yaklaşımları noktasında alınabilecek önlemler ve literatüre katkısı açısından önem taşımaktadır.

4. Sınırlılıklar

Bu çalışma Balıkesir ili Bandırma ilçesinde faaliyette olan kamu ve özel bankaların şube çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca çalışmada maliyet ve zaman kısıtı da söz konusudur.

5. Varsayımlar

Bu çalışmada; anket sorularına cevap veren katılımcıların tarafsız, doğru ve eksiksiz cevap verdikleri varsayılmış ve çalışmanın analizleri sadece cevapları tam olan anketler dikkate alınarak tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADALET

Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel adalet kavramı ele alınmış, kavrama ilişkin alt boyutlar, teorik yaklaşımlar ve literatürde yer alan diğer çalışmalara ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.

1. Adalet ve Örgütsel Adalet Kavramları

Adalet; hakkında yüzyıllardır çok sayıda görüş belirtilmiş ve Felsefe tarihinde de kendine önemli bir yer edinerek Platon, Kant ve Rawls gibi düşünürlerin de çalışmalarına konu olmuş bir kavramdır.

Yunan felsefesinin temsilcilerinden olan Platon'a göre bir erdem ölçüsü olan adalet; toplumda düzen sağlanması için önemli bir araçtır (Demir,1987:41). Platon'un düşüncesine göre; tüm bireylere verilenlerin aynı olması adaletin gerçekleşmesi için gereklidir.

Güriz (2004:20) çalışmasında; Alman filozof Kant'ın kaynağı Roma hukuku olan adalet kavramına ilişkin görüşünün “şerefli yaşa, kimseye zarar verme, herkese payına düşeni ver” olduğunu belirtmiştir (Kılıçaslan, 2010).

Eker'in (2006) yılındaki çalışmasında aktardığı üzere, Rawls adaleti; tüm kişilerin bireysel özgürlükler açısından eşit haklara sahip olması gerekliliği ve herkese eşit fırsatların sunulması ilkelerini benimseyerek, sosyal örgütlerde olması gereken bir nitelik olarak tanımlamıştır (Konovsky, 2000).

Adalet kavramı Türk Dil Kurumu'na göre; yasalarla sahip olunan hakların tüm bireyler tarafından eşit olarak kullanılması, kişilere kendi hakkı olanın, kendine uygun düşenin verilmesi, hak ve hukuka uygunluk ve hak gözetilmesi anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü,2022).

Eşitlik, karşılıklılık ve rasyonellik adaletin temel unsurlarıdır (Kılıçaslan, 2010). Gündelik yaşamda son derece önem verilen bir kavram olan adalet şüphesiz ki örgütler için de önem arz etmektedir.

Kılıçaslan (2010) araştırmasında, felsefecilerin ve sosyal bilimcilerin adalet kavramı tanımlamalarında farklılıklar gözlemlendiğini aktarmıştır. Felsefe alanında etik kararların verilmesinde uyulması gereken ilke ve standartlar belirlenmeye çalışılırken normatif tanımlara ağırlık verilmekte, sosyal bilimciler ve örgüt bilimcilere göre ise adalet kavramının tanımlamaları daha sübjektif bakış açısıyla ele alınarak, adaletin algısal bir durum olduğu ve bireyin o davranışı adil bulması ile adalet algısının oluşabileceği yönünde görüş belirtilmektedir (Yürür,2005:95).

Sosyal bilimciler adalet yorumu konusunda Eker'in (2006) çalışmasında aktardığı üzere; iş doyumu ve örgütsel fonksiyonların etkinliği açısından önem verilmesi gereken bir sorun ve temel gereksinim olarak görmüşler, aynı zamanda da örgüt davranışlarının araştırılmasında sosyal adalet ve kişilerarası adalet kuramlarından da faydalanmışlardır (Greenberg, 1990: 399).

Sosyal örgütler için tanımlaması yapılan ilk kavram olan adaletin; kişilerin bireysel özgürlükleri dikkate alındığında eşit haklara sahip olması gerekliliği ve iş yapış şekillerinde fırsat eşitliği tanınması olarak iki temel ilkesi olduğu söylenebilir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Örgütsel adalet, çalışan bireylerin haklılığın ve doğruluğun korunmasında yönetimin işlevi ve oynadığı rol olarak tanımlanabilir (Yıldız ve Atilla, 2019). Çalışanların, ait oldukları örgütte uygulanan politikaların adil olup olmamasına göre işe ilgili diğer değişkenlere karşı geliştirdikleri tutum olarak da tanımlanabilir. İş ortamında örgütsel adaletin nasıl algılandığı hususu çalışanların işe ve işverene karşı takınacağı tutum ve davranışları etkileyen bir unsur olması bakımından önem arz etmektedir.

Örgütsel adalet kavramını; örgüt içinde uygulanan ücret, ödül, terfi gibi kazanımların kararı verilip uygulamaya geçilirken çalışanların bu süreçleri algılama biçimi olarak da tanımlamak mümkündür (İçerli, 2010: 69).

2. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adaletle ilgili ilk çalışmalar Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayandırılmaktadır (Kaçan, 2020). Greenberg'in (1996:24) çalışmalarında algılanan adalet üzerine durularak, kişilerin çalıştıkları ortamda algıladıkları eşitlik ya da eşitsizlik durumunun iş başarısı ve tatmin olma derecesine etkileri üzerine durulmaktadır. Bu teoriye göre; örgüt çalışanları kendi kazanımları ile diğer örgütlerdeki çalışanların benzer durumlarda elde ettiği kazanımları karşılaştırır ve edindikleri algılar sonucu işlerine ve yöneticilerine karşı tutumlarını belirlerler. Dolayısıyla örgütsel adaleti bireylerin örgüt içinde edindikleri adalet algısı olarak tanımlar. Özler (2015:41) eşitlik teorisine göre çalışanların, örgütlerine karşı sergiledikleri tutumlarını, adil davranış, terfi, ücret politikası ve ödüllendirme sisteminde elde ettikleri kazanımların aynı pozisyondaki diğer çalışanlarla kendilerini kıyaslamaları sonucunda geliştirdiklerini vurgulamaktadır (Pehlevan Sarı, 2022). İşyerinde adaletin algılanma şekli çalışandan çalışana farklılık göstermekte, bir çalışan için adil görünen bir durum, diğer bir çalışanın gözünden adaletsizlik algısına neden olabilmektedir. Adalet algısı örgütsel adalet için önemli unsurlardan biridir (Uzunel, 2022).

Örgüt çalışanları açısından motivasyonu etkileyen önemli unsurlardan biri adalet algısıdır (Yıldız ve Atilla, 2019). Çalışma ortamının adil olduğuna dair oluşan algı; çalışanların motivasyon düzeylerini ve örgüte bağlılıkları artırarak, iş değiştirme istek ve taleplerinde azalışa neden olur. Tam tersi bir algı durumu ise, çalışanların işe yabancılaşması, örgüte karşı olumsuz tutum sergilemesi ve işten ayrılma niyetinde artış yaşanması gibi olası durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Kısacası, örgüt içindeki adalet algısı çalışanların bir arada kalmasına, adaletsizlik algısı ise birbirlerinden ayrılma isteklerinin artmasına neden olabilmektedir.

3. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (İçerli, 2010). Genel hatlarıyla; örgüte sağladıkları katkıları nedeniyle çalışanların ödüllendirme algıları dağıtım adaletinin, örgüt içindeki karar alma süreçlerinde algılanan adalet prosedür adaletinin ve prosedürlerin uygulanması sürecinde gösterilen yaklaşımlar etkileşimsel adaletin konusunu oluşturmaktadır.

3.1. Dağıtım Adaleti

Örgütsel adaletin dağıtım adaleti alt boyutuyla ilgili yapılan çalışmalarda, bireylerin örgüte sağlayacağı katkılara istinaden kazanımların elde edilmesinde algıladıkları adalet üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Akyüz, 2013). Örgüt çalışanlarının kendilerini diğer benzer özellikte çalışanlarla kıyaslamaları sonucunda, elde edilen kazanımların veya tam tersi durum olan cezalandırmanın adil ve eşit bir şekilde yapılıp yapılmadığı ile ilgili algının oluşması dağıtım adaleti olarak tanımlanabilir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

Dağıtımsal adaletin kararı çalışanların örgüt içindeki somut beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmeleri neticesinde, kendi içlerinde varmış oldukları algıya istinaden verilmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Eğer oluşan algı kazanımları adil olduğu yönündeyse; bu durum çalışanların motivasyonunda ve iş tatminlerinin artışında, eğer adaletli olunmadığı algısı hakimse bu durum çalışan memnuniyetsizliğinin ortaya çıkmasında etkili olacaktır.

Örgüt içinde dağıtımsal adaletin doğru algılanabilmesi açısından işveren önemli bir rol oynamaktadır (Pehlevan Sarı, 2022). İşverenlerin işyerinde iyi bir yönetim sergileyerek çalışanlarla etkili bir iletişim kurması, hem çalışanların performansları hakkında daha doğru ve etkili gözlem yapıp yerinde karar vermelerine, hem de çalışanların gözünde dağıtımsal adaletin doğru uygulanacağı algısının yaratılmasında etkili olmaktadır.

Greenberg'in (1987: 11) dağıtım adaleti teorisinde; örgüt içinde adalet değerlendirmesi yapılırken, çalışanların sağlayacakları gerçek fayda payları ile adil paydanın ne olması gerektiğine yönelik algılarının kıyaslaması olarak incelendiği ve diğer etkenlerin göz ardı edildiği söylenebilir (Baltalılar, 2022).

İşcan ve Naktiyok'un (2004:187) çalışmasında dağıtım adaletinin uygulanmasının örgütsel adaletin sağlanmasında önem arz ettiği ve örgüt çalışanlarının belirli kriterleri sağlamaları durumunda kazanımlara ulaşmalarını garanti ettiği vurgulanmıştır (Kılınç, 2022). Çalışanların iş tanımları dahilinde olan görev ve sorumlulukları ile değerlendirilmeleri, ortaya koyulan performansa istinaden ödüllendirme, terfi veya ceza gibi sonuçları uygulayacak olan yöneticilerin de dağıtım adaleti ilkesini göz önünde bulundurması gerekmektedir. Örgüt içinde verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren çalışanlar ödüllendirilirken, iş tanımında olan sorumluluklarını aksatan çalışanlar cezalandırılacaktır. Dağıtım adaletinde eşitlik esas olup, cinsiyet, inanç, ırk vs ayrımı yapılmaksızın ceza veya ödül dağıtımında adil olunmalıdır.

Eşit çabanın eşit sonuçlar doğurmasını gerekli kılan eşitlik teorisi dağıtım adaletinin de temelini oluşturmaktadır (Pehlevan Sarı, 2022).

2005 yılında Cropanzano, Goldman ve Benson'un yapmış oldukları çalışmada; eşitlik teorisinin, çalışanların kaynak olarak algıladıkları eğitim durumları, sahip oldukları tecrübe ve sergiledikleri çaba gibi nitelikleri sonucunda elde ettikleri kazanımlarını, benzer nitelikteki diğer çalışanların algıladıkları kaynak ve kazanımlarını kıyaslamaları sonucunda dengeye kavuşturulduğunu öngörmektedir (Baltalılar, 2022). Kıyaslama yapılacak çalışan genellikle eğitim ve pozisyon benzerliği olan, aynı sektörde farklı bir kurumda çalışan veya nitelikleri nedeniyle göze çarpan kişi olabilmektedir.

Dağıtımsal adaleti elde edilen kazanımların miktarlarıyla ilişkilendirmekte mümkündür (Bağcı, 2013). Çalışanlar mevcut bilgi ve tecrübelerini kullanarak eşit çalışma koşullarında eşit sonuçlar elde etmeyi ister ve beklerler. Dolayısıyla eşit çalışma koşulları neticesinde orantısız kazanım sağlayan çalışanların olması örgüt içinde dağıtım adaletinin olmadığını gösterir.

Çalışanların kazanımlarını değerlendirirken elde ettikleri sonucun doğru ve tutarlı olup olmadığıyla ilgilendiklerini vurgulayan Söyük (2007:10); Dağıtım adaleti konusunda algının kişiden kişiye farklılık gösterecek olması nedeniyle kesin yargıya ulaşılmasının mümkün olmadığını belirtmiştir (Pehlevan Sarı, 2022). Çalışanların kişilik özellikleri nedeniyle, adalet algılarının ve algı düzeylerinin farklılık göstermesi dağıtımsal adaletin yetersiz kalmasına neden olmakta ve “İşlemsel Adalet” kavramının incelenmesine sebebiyet vermektedir (Uzunel, 2022).

3.2. İşlem (Prosedür) Adaleti

Çalışanların adalet algılarını açıklamada dağıtım adaletinin yeterli olmadığı düşüncesi ile prosedür adaletini inceleye yönelik çalışmalar ağırlık kazanmıştır (Akyüz, 2013). Çakmak (2015: 21), bireylerin çalışmaları sonucu elde edecekleri kazanımların belirlenmesinde uygulanan süreç ve prosedürlerin yanında, karar verici pozisyonundaki yöneticilerin çalışanlara davranışlarının da önem arz ettiği adalet boyutunun prosedür adaleti olarak adlandırdığını belirtmiştir.

Thibaut ve Waler (1975:34) çalışmalarında literatüre “kontrol modeli” kavramını kazandırarak işlem adaleti kavramının ortaya çıkmasında ve şekillenmesinde etkili olmuşlardır. Karar alma sürecinde uygulanan yapısal özellikleriyle ilgili olan prosedürlerin önemini vurgulamışlardır. Karar aşaması öncesinde çalışanın fikir ve beyanlarının dinlenerek çalışana söz hakkı verilmesi formal prosedür olarak adlandırılmaktadır. Kontrol modelinde işletmelerdeki karar alma süreçlerinde çalışanlar hem kendileriyle ilgili hem de işin gidişat ve sonuçlarıyla ilgili alınan kararlarda rahatça fikir beyanında bulunabilirler (Sayü, 2014).

Levantat'e göre altı temel kural örgüt içindeki adalet algısı etkilemektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Bu kurallar:

- Tutarlılık kuralı
- Önyargılı olmamak kuralı
- Doğruluk kuralı
- Düzeltebilme kuralı

- Temsilcilik kuralıdır.

3.3. Etkileşim Adaleti

Colquit'in (2001:426) çalışmasından aktarılan bilgiye göre; Bies ve Moag tarafından ilk kez 1986 yılında literatüre kazandırılan etkileşimsel adalet kavramının, bireylerin diğer kişilerle olan etkileşimlerinden kaynaklanan duygusal ve sosyal desteğin kalitesi ile ilgili olduğu vurgulanmıştır (Şekeroğlu, 2017).

Ponnu ve Chuah'ın (2010:2678) çalışmasında etkileşimsel adalet; yöneticilerin çalışanlara alınan kararları kapsamlı ve doğru bir şekilde açıklaması ve örgüt çalışanlarına saygılı ve duyarlı davranmaları olarak tanımlanmıştır. Yani insan ilişkilerine odaklanan bir boyut olduğu vurgulanmaktadır (Uzunel, 2022).

Bies ve Moag (1986), yöneticilerin adaletini belirlemede saygı, uygunluk, gerekçelendirme ve doğruluk kurallarının önemi üzerinde durmuştur. 1993 yılında Greenberg'in çalışmasında saygı ve uygunluk kurallarını kişilerarası adalet, gerekçelendirme ve doğruluk kurallarını ise bilgi adaleti başlıkları altında incelemiştir (Sırma ve Bağcı, 2021).

3.3.1. Kişiler Arası Adalet

Etkileşim adaleti; kişilerarası adalet boyutu, örgütte karar verici konumundaki yöneticilerin örgüt çalışanlarına karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışların düzeyleri ile ilgilenen bir kavramdır (Baltalılar, 2022).

Kişilerarası adaletin temeli etkili iletişime dayanmaktadır (Yoldaş, 2021). Kişilerarası adalet kararına varılırken; çalışanlarla ne şekilde iletişim kurulduğu, yöneticilerin örgüt çalışanlarına karşı takındığı tavır ve tutumlar, naziklik, ölçülülük ve güvenilirlik gibi değerler önem arz etmektedir.

Örgüt çalışanları karar verici konumundaki yöneticilerden bekledikleri hassasiyeti göremezlerse adaletsizlik olduğuna karar verebilirler (Kılıçaslan, 2010). Bu durum sadece elde ettikleri kazanımlara ve örgüte değil yöneticilerine karşı da tepki vermelerine neden olabilir.

3.3.2. Bilgisel Adalet

Greenberg (1993) kişilerarası davranışları göz önünde bulundurarak, çalışanların uygulanan prosedürlerin doğruluk ve kalitesini doğru algılamaları için adaletin sosyal yönünün de dikkate alındığı etkileşimsel adalet kavramının önemini vurgulamıştır. Bilgisel adalet boyutunda, aktarılan prosedür ve bilgiler keyfi uygulamalardan ziyade akla ve gerçekliğe uygun olmalı ve samimi ve doğru bir iletişimle aktarılması gerekmektedir (Vurdem, 2022).

Bilgisel adalet, örgütsel ortamda çalışan bireylerin kendilerine yönelik verilen kararların nasıl alındığı ve bu bilgilerin herkesin ulaşımına açık olması durumunda sağlanabilecek bir adalet türüdür (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Yani çalışanların kazanımları sonucu elde edecekleri ücret, terfi ve sosyal hakların belirlenmesinde uygulanan prosedürlerin ve işletme politikalarının yöneticiler tarafından çalışanlarla açık bir şekilde paylaşılması, düzenli ve etkili bir bilgi akışı sağlanmasıdır.

4. Örgütsel Adalet Kavramı İle İlgili Teorik Yaklaşımlar

İşbaşı'nın (2000:43) çalışmasında örgütsel adalet kavramı ile ilgili literatürde çok sayıda modelin geliştirildiği ve kavramın anlaşılmasına yönelik pek çok teorinin öne sürüldüğünden bahsedilmektedir. Greenberg (1993) tarafından yapılan sınıflandırmada örgütsel adalet kavramı Reaktif – Proaktif (tepkiyel-önlemsel) ve Süreç-İçerik teorileri olarak iki boyutta ele alınmıştır (Pehlevan Sarı, 2022).

Örgüt çalışanlarının adaletsizlikten uzak durma ve kaçınmalarına odaklanan teoriler Reaktif teoriler, çalışanların adil olabilmeleri için çabalamalarına odaklanan teoriler ise proaktif olarak adlandırılmaktadır (Yoldaş, 2021). Çalışanların örgüte sağladıkları kazanımlar sonrası elde edecekleri ücret, terfi ve hakların kazanım şekilleri süreç teorileri, elde edilen kazanımların dağıtılması sürecindeki adalet ise içerik teorileri altında incelenmektedir.

4.1.Reaktif - İçerik Teoriler

Reaktif-içerik teorileri, örgüt içinde adil olmayan uygulamalara karşı çalışanların vermiş olduğu tepkilere odaklanan yaklaşımlardır (Şekeroğlu, 2017).

Greenberg'in 1987 yılında yapmış olduğu adalet teori sınıflandırmasına kadar geliştirilmiş olan teorilerden birçoğu bu kapsamda değerlendirilmektedir (Kılınç, 2022).

Homans 1961 yılında öne sürmüştüğü "Dağıtım Adaleti Teorisi"nde; dağıtımda eşitliğin değil denkliğin önem arz ettiğini vurgulamıştır (İçerli, 2010). Örgüte sağlanan katkı ve fayda ile örgütten elde edilen kazanç ve hakların karşılaştırılması yoluyla dağıtımda denkliğin belirlenebileceğini ifade etmiştir.

Beugre'nin (1998:2) çalışmasından aktarılan bilgiye göre; Adams'ın "Eşitlik Teorisi" temelinde Homan'ın "Dağıtım Adaleti Teorisi"ne dayanmaktadır. Eşitlik teorisine göre örgüt çalışanları yatırımlarını ve elde ettikleri ödüllerini diğer bir çalışanın yatırım ve ödülleriyle kıyaslamakta ve eşit olduğu algısına sahip olunursa adalet duygusu da yaşamaktadır. Eroğlu (1998:288) çalışmasında bu yatırımların çalışanların bilgi ve becerileri, yetenekleri, eğitim durumları ve tecrübeleri gibi işe verdikleri girdiler, ödülleri ise ücret, yetki, terfi, sosyal haklar ve çalışma koşulları gibi çalışanlara sağlanan çıkarlar olarak yorumlamıştır (İçerli, 2010).

Robbins ve Judge (2015:223) çalışmalarında, eşitlik teorisine göre yapılacak kıyaslama sonucunda çalışanların adalet olmadığı kanısına kapılması durumunda verebilecekleri tepkileri şu şekilde sıralamışlardır (Pehlevan, Sarı, 2022):

- Bireylerin kendi standartlarını değiştirip kendilerini kıyaslama yapılamayacak düzeye çıkarmaya çalışması,
- Örgüt içinde adalet algısının oluşmayacağı düşüncesi ile işten ayrılmayı tercih etmesi,
- Elde edilen kazanımların düzeyine göre örgüte sağlanan katkı düzeyinin değiştirilmesi,
- Elde edilen ücret veya ödüllerdeki memnuniyetsizliğe bağlı olarak kazanımlarını değiştirmek,
- Örgüte katkı ve kazanımları konusunda kendi isteğiyle hareket etmek.

Bir başka reaktif içerik teorisi de Walster ve Berscheid tarafından 1973 yılında geliştirilen ve temelinde dört görüşten oluşan eşitlik teorisidir.

- Çalışanlar zaman içerisinde kazanımlarını arttırmayı hedeflemektedir.

- Örgütlerde tüm örgüt üyeleri tarafından kabul görecektir bir ortak sistem oluşturulmalı ve bu sistem kazanımları artırmak amacıyla olmalıdır.
- Örgütte, kendisine eşitlikten uzak davranıldığını düşünen çalışanın stres düzeyi artacaktır.

Örgütte eşitsizliğin giderilmesi ve yeniden eşitlik oluşturulabilmesi için birinci yöntem, çalışanların kazanımlarının eşitlenmesi, diğer yöntem ise çalışanın kendisini kıyasladığı çalışanın ödül veya terfisine farklı anlamlar yükleyerek psikolojik olarak eşit hissedilmesinin sağlanmasıdır (Yoldaş, 2021).

Bir başka reaktif- içerik teorisi ise karşılaştırmayı esas alan Crosby'nin (1976) Göreli Yoksunluk Teorisi'dir. Çalışanlar kendilerini daha yüksek seviyedeki çalışanlarla karşılaştırmakta ve bu durumda daha düşük seviyedeki çalışanlarda yoksunluk hissiyatı oluşmaktadır (Uzunel, 2022).

Göreceli Mahrumiyet Teorisi olarak da adlandırılan teoriye göre, çalışanlar arzu ettikleri veya hak ettiklerini düşündükleri sonuçlarla, gerçek sonuçlar arasında fark algıladıkları zaman da memnuniyetsizlik duygusu yaşarlar ve dolayısıyla çalışanlarda mahrumiyet hissi oluşur (İçerli, 2010).

Pettigrew (2015:12) çalışmasında; Crosby'nin "Görelî Yoksunluk Teorisi"nde çalışanlarda yoksunluk ve memnuniyetsizlik duygularının oluşmasında etkili olan altı değerlendirmeyi şu şekilde sıralamıştır:

- Beklenen kazanımlarla gerçekleşen kazanımlar arasında fark olduğunda,
- Diğer örgüt çalışanlarının kendilerinden daha fazlasına sahip olduklarına dair kıyaslama yaptıklarında,
- Deneyim ve tecrübelerinden kaynaklı olarak sahip olduklarından fazlasını beklemeye başlamaları,
- Daha iyi kazanımlar elde edebilmeleri için gelecek beklentilerinin düşük olduğunda,
- Daha çok kazanım elde etmeleri gerektiğine gerçekten inandıklarında,

- Daha iyi kazanım elde edemedikleri için kişisel sorumluluklarını yerine getirememekten dolayı kendilerini hoşnutsuz ve yoksun hissedeceklerdir.

Görelî yoksunluk yaşayan bireyler öncelikle zihinsel karşılaştırmalar yaparlar, kendilerinin ya da örgüt içinde bulundukları grupların dezavantajlı olduğuna dair fikir geliştirirler (Ulutaş, 2020). Son olarak da bu içinde bulunulan dezavantajlı durum nedeniyle kendileri için adaletsizlik olduğu kanısı varıp kızgınlık ve örgüte karşı öfke geliştirirler.

4.2. Proaktif – İçerik Teoriler

Bir önceki konuda reaktif içerik kuramlarından bahsedilmiş, örgüt içinde adil ve adil olmayan uygulama ve davranışlara yönelik verilen tepkiler olduğundan bahsedilmişti. Çalışmanın bu bölümünde bir diğer örgütsel adalet teorisi olan proaktif-içerik kuramları hakkında bilgi verilecektir.

Proaktif-içerik teorileri, çalışanların örgüte katkılarında dolayı elde edecekleri kazanımların dağıtımında nasıl daha adil kazanım elde edebileceklerine dair harcadıkları çabaya odaklanmaktadır (İçerli, 2010).

Proaktif içerik teorilerinin temelini Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi ortaya koymuştur (Pehlevan Sarı, 2022).

Adalet Yargı Modelinde, ödül dağıtım kararları alınırken örgüt çalışanlarının durumları dikkate alınarak farklı dağıtım kuralları uygulanabilir (İçerli, 2010). Çalışanlar arasında sosyal uyumun sürdürülmesinin gerekli olduğu durumlarda adil dağıtım yani eşitlik ilkesinin uygulanması ve yaptıkları katkılar doğrultusunda ödüllerin çalışanlar arasında eşit dağıtılması örnek olarak gösterilebilir. Leventhal çalışmalarında dağıtım kurallarının duruma göre değişiklik göstermeleri neticesinde çalışanların haksızlığa uğramış hissetme durumlarının da değişebileceğini ve dağıtım kurallarının hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaçlar doğrultusunda değişebileceğini vurgulamıştır (Pehlevan Sarı, 2022).

Bir diğerk proaktif içerik teorisi Lerner’ın 1977 yılında geliştirmiş olduğu ve örgüt içinde çalışanların temel kaygılarının adalet olduğunu vurguladığı “Adalet Güdüsü Teorisi” dir (Yürür, 2005). Teoriye göre dağıtım uygulamaları, orantılı eşitlik olasılığının ötesinde bir konudur ve aşağıda belirtilen dört ilke ile açıklanabilmektedir:

- Rekabet; dağıtımda çalışanların bireysel performanslarının baz alınması,
- Eşitlik; dağıtımlarda eşitliğin uygulanması,
- Eşit Paylaşım; dağıtımlarda göreli olarak çalışanın katkılarının baz alınması,
- Marksist Adalet; dağıtımlarda bireylerin ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması.

4.3. Reaktif - Süreç Teoriler

Süreç kuramları karar almada kullanılan süreçlerin adaleti üzerine odaklanan kuramlardır. Greenberg’in (1987: 13) deyimiyle reaktif süreç kuramları, taraflar arasındaki anlaşmazlıkların zmlerine yönelik yöntemlerle ilgilenir. Bu başlık altında yer alan kuramlardan en önemlisi Thibaut ve Walker’ın “İşlemsel Adalet Kuramı” dır (Kasapoğlu, 2015).

1970’lerin başlarında Thibaut ve Walker anlaşmazlıkların üzümünde prosedürlere gösterilen tepkileri incelemeye başlamışlardır ve bu kapsamda “İşlemsel Adalet Kuramı” ortaya çıkmıştır. Tekeli’nin (2014: 18-19) alışmasında bahsettiği üzere; Thibaut ve Walker’ın teorisine göre sorunların üzümünde iki aşamalı bir sistem kullanılmaktadır. İlk aşama süreç aşamasıdır. Bu aşama anlaşmazlıkla ilgili delillerin ortaya çıkarıldığı aşamadır. İkinci aşama ise, taraflar arası anlaşmazlığın üzümünde bulunan delillerin kullanılması olarak ifade edilebilecek karar aşamasıdır. Bu teori kararların adil olmasını süreç kontrolüne bağlamaktadır (Pehlevan Sarı, 2022).

Greenberg (1990:403) alışmasında konu ile ilgili, Thibaut ve Walker’ın modeli baz alındığında, performans değerlendirme sistemi hakkında örgüt üyelerine önceden yapılan bilgilendirilmenin, yapılan değerlendirmelerin adil algılanmasında temel belirleyici olduğu düşüncesine neden olduğunu belirtmiştir (Kasapoğlu, 2015).

4.4. Proaktif – Süreç Teoriler

Reaktif süreç kuramları taraflar arası anlaşmazlıkları çözmeye yönelik yöntemlere odaklanırken, proaktif süreç kuramları dağıtım yöntemlerine odaklanmaktadır (Kasapoğlu, 2015). Greenberg' e göre (1987: 14) proaktif süreç teorileri dağıtımda adil olunabilmesi için uygulanacak yöntemleri inceler. Proaktif-süreç kuramlarının en önemlilerinden biri Leventhal, Karuza ve Fry'ın “Dağıtım Tercihi Kuramı” dır. Bu teoriye göre; dağıtımı yapan yöneticinin adil davranmasına yardımcı olduğu ölçüde dağıtım yöntemleri kullanılmalıdır.

İçerli'nin (2010:77) çalışmasında aktardığı bilgiye göre, Greenberg (1987: 14-15) örgüt içinde adalete ulaşılmasının sağlanmasında yedi özellik önem arz etmektedir. Bunlar:

- Örgüt çalışanlarına, karar veren konumundaki yöneticileri seçme hakkı tanınması,
- Kararların tutarlı kurallara ve doğru bilgiye dayanması,
- Karar vericilerin yapısını tespit etme,
- Örgüt çalışanlarını önyargıya karşı koruma,
- Örgüt çalışanlarının itirazı söz konusu olduğunda değerlendirmeye alınması,
- Dağıtım prosedürlerinin değiştirilmesine olanak sağlanması,
- Yaygın olarak kabul edilen etik standartların belirlenmesi (İyigün, 2012).

Avcı (2019:35), dağıtım tercihi kuramının karar alan mercilere daha adil bir yönetim imkânı tanıyarak çok daha fazla tercih edilmelerine fırsat sunduğunu, adil yönetim sürecinin de çalışanların adalet algılamalarını dengede tutarak oluşacak olumsuz algılamaların önüne geçebileceğini aktarmıştır (Pehlevan Sarı, 2022).

5. Örgütsel Adaletle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Literatürde yer alan çalışmalara dair incelemelere hipotez sonuçları bölümünde ayrıca değinilecektir. Yapılmış olan çalışmalardan bir tanesini örnek verecek olursak; Cihangiroğlu ve Yılmaz (2010) yapmış oldukları çalışmada, iş görenlerin adalet konusunda oldukça duyarlı oldukları; görev, sorumluluk, ödül dağıtımı gibi kavramlarda adil davranılıp davranılmadığını, örgütlerin iş görenlerle ilgili karar almadaki nedenlerini ve prosedürlerin tüm çalışanlara eşit uygulanıp uygulanmadığı, yöneticilerin davranışlarında nezaket ve saygı çerçevesinde olup olmadığı yönünde geliştirdikleri algılara göre durum sergiledikleri vurgulanmıştır. Dolayısıyla, örgütlerin faaliyetlerine etkin ve verimli bir şekilde devamlılığı ve çalışanların kişisel doyum düzeylerinin yükseltilebilmesi için örgütsel adaletin önemi vurgulanmış, adaletsizlik durumunun da ciddi bir sorun olarak ele alınması gerektiği belirtilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

Çalışmanın ikinci bölümünde işe yabancılaşma ve yabancılaşma kavramı birlikte ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramı ile ilgili yaklaşımlar, işe yabancılaşmanın boyutları ve işe yabancılaşmaya neden olan örgütsel ve çevresel faktörler başlıklar halinde incelenmiş ve son olarak da konuyla ilgili yapılmış olan diğer çalışmalara yer verilmiştir.

1. Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Kavramları

Edwards'ın (1967:76) çalışmasından edinilen bilgiye göre, yabancılaşma (alination) kavramının kökeni Latince “alienus”tan türeyen “yabancı” kelimesinden gelmektedir (Tekin, 2021). Yabancılaşmanın İngilizce sözlük anlamı, bir bireyin kendini diğer kişilere, topluma veya herhangi bir şeye karşı ait hissetmemesi olarak tanımlanmıştır.

Yabancılaşma kavramının kelime anlamı için TDK sözlüğü incelendiğinde; “İnsanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden veya benliğinden uzaklaşması ve ayrılma duygusu, toplumdaki yerleşik değerlerden kopma duygusu, toplumsal ilişkilerden dışlanma ve insanın bir nedenle kendi gerçekliğini kavrayamaması” gibi anlamlara geldiği görülmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>).

Şimşek, Akgemci ve Çelik (2011: 309) yabancılaşmayı, bireylerin kendilerinden, sosyal ve kültürel değerlerinden, çalıştıkları iş yerinden, topluluklardan veya etkinliklerden uzaklaşma eylemi olarak tanımlamışlardır (Eker, 2018).

Yabancılaşma kavramı günlük yaşantımızda bile sık kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Tosunoğlu ve Demirez (2017:72) alışmalarında, yabancılaşmanın; toplumsal ve kültürel yabancılaşma, dini ve siyasi alanlarda yabancılaşma, dilin yabancılaşması ve kişinin kendine yabancılaşması gibi birçok farklı şekillerde kendini gösterdiğini belirtmişlerdir. Yabancılaşma kavramını, günümüzde insanının, duygularını katmadan, insani değerlerden uzak olarak görevlerini yapmaya çalışması olarak yorumlamışlardır (Mazlum, 2022).

şimşek vd. 2006 yılında yapmış oldukları çalışmada yabancılaşmanın özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır:

- Yabancılaşma kavramsal olarak bireylerin veya durumların başka birey veya durumlardan yabancılaşmasıdır.
- Yabancılaşma insan doğasında var olan bir özelliktir.
- Yabancılaşma insanlığın ilk dönemlerinden beri var olan bir kavramdır.
- Yabancılaşma kişilerin içinde bulundukları sosyal vreleri ile sıkı bir ilişki içindedir.
- Yabancılaşma kavramında, bireyler ve sosyal vreleri diğer faktörlerin ciddi etkisi altındadır.
- Yabancılaşma da, kıskançlık, aşırı rekabet, sadakatsizlik, saldırgan ve sert tutum sergileme gibi olumsuz insani duyguların ortaya çıkması mümkündür.

Mottaz (1981:515) işe yabancılaşmanın işin yapısı ve kişinin kendi içsel çatışmasından kaynaklandığını belirtmiştir. İş yerinde karşılaşılan süreçlerde karar verme ve fikir belirtmeye yetkisi olmayan iş görenler kendilerini örgüt içinde yeterince ifade edemezler (Yıldırım, 2021).

2. Yabancılaşma Kavramı ile İlgili Yaklaşımlar

Çalışmanın bu bölümünde yabancılaşma kavramıyla ilgili yaklaşımlara yer verilecektir.

2.1. FriedrichHegel'in Yabancılaşma Yaklaşımı

Yabancılaşma kavramını ilk kez 1807 yılında “Tinın Görüngübilimi” adlı çalışmasında Hegel kullanmıştır (Yapıcı, 2005).

Artar (2018: 6) çalışmasında, Hegel’in yabancılaşma yaklaşımında yabancılaşmanın bireyin gelişimi için bir zorunluluk olduğunu, bireylerin yabancılaşma sayesinde çevre değiştirerek kendini geliştirmeye çalışacağını aktarmıştır. Hegel yabancılaşmayı olumlu bir kavram olarak nitelemiştir (Mısır, 2019).

Hegel, yabancılaşmanın en önemli nedeninin insan olduğunu ve yabancılaşmadan kurtulmada en büyük görevin yine insana dayandığını belirtmektedir (Yumuk, 2011: 11). Hegel yabancılaşmayı, insanın kendi kendiyile çatışması olarak nitelendirmiştir.

2.2.Karl Marx’ın Yabancılaşma Yaklaşımı

Marx’ın yabancılaşma anlayışı örgütsel açıdan konuyu ele almakta olup, kapitalist sistemin, işveren ve iş gören olarak adlandırılan iki kesim arasındaki güç ve zenginlik ölçüsünde büyük bir dengesizlik ortaya çıkardığını vurgulamaktadır (İrdem, 2021). Üretim araçlarına sahip olan sermayedar işverenler kapitalist sistem sayesinde daha çok kazanarak daha zengin hale gelmekte, sadece emeğini ortaya koyabilen iş görenler ise yok pahasına çalıştırılarak sömürülmektedir. Marx’ın teorisinin temelinde “Yabancılaşmış Emek” kavramı yatmaktadır.

Başaran (2008:283-286) çalışmasında, Marx’ın ifade ettiği işten uzaklaşmanın nedenlerini şu şekilde aktarmıştır;

- Üretim malzemelerinin ve üretilen ürünlerin sahipleri işverenlerdir.
- Çalışanlar iş sürecinin tamamına hakim olmayıp sadece belirli bir bölümde uzmanlaşırlar.
- Tekdüze çalışan işçiler işin sahibi olabilme duygusunu kaybetmektedir.
- Teknoloji ile uyum içinde çalışılıyor olsa bile bir noktada insanlar makinelerin kontrolü altındadır.
- Çalışanlar diğer çalışanlarla etkileşime girerek kendilerini geliştiremezler.

- Örgütün kontrolü altında çalışan kişiler ilerde kendi kendine rehberlik etme yetisini de kaybetmektedirler.
- Örgütlerdeki çalışma koşulları, izinler ve kontrol mekanizmaları nedeniyle çalışanlar özel hayatlarından uzak kalmaktadır (Yıldırım, 2021).

2.3.ErichFromm’um Yabancılaşma Yaklaşımı

ErichFromm (1996) yabancılaşmayı ruhsal bir hastalık olarak nitelendirmiş ve işe yabancılaşma kavramını, kişinin kendi özünden uzaklaşarak dış dünyayla da bağlantısının kopması olarak tanımlamıştır (İrdem, 2021).

Miyamoto (1987:17) ErichFromm'un yabancılaşma teorisindeki ana temalardan birinin özgürlük fikri olduğunu aktarmaktadır (Mazlum, 2022).

Tansever (1982) çalışmasında Fromm’un yabancılaşmış insanı; benlik duygusunu yitirmiş, kendi hayatının merkezine kendini alamayıp hem kendinden hem de diğer insanlardan uzaklaşmış, herşeyin tüketimden ibaret olduğu varsayımı ile hayatın anlamsızlaştığını düşünen insan olarak tanımladığını aktarmaktadır (Osmanoğlu, 2016).

2.4.MaxWeber’in Yabancılaşma Yaklaşımı

MaxWeber yabancılaşma kavramında din ve kapitalizmi ilişkilendirerek, dinsel inanışlarda dünyevi zevklerde vazgeçme gerekliliğinin bireyin yabancılaşmasıyla sonuçlanabildiğini belirtmiştir. Kapitalist düzeni benimsemiş toplumlar ve bireylerin dini, ahlaki düzeyde soyutlaşması; soyutlaşma ile bağlantılı olarak da mülkiyet ve maddi değer arayışı yabancılaşmanın sebebi olarak ele alınmıştır (Karagülle ve Çaycı, 2014: 5).

2.5. Charles WrigthMills’in Yabancılaşma Yaklaşımı

Charles Wrigth Mills yabancılaşmayı toplumsal rasyonellikle ilişkilendirmektedir (Mazlum, 2022). Wills (2007:277-279), insanın rasyonellik eğilimi nedeniyle elinden geleni yapmakla yetinmekte ve çalışma saatleri dışında vaktini nerede ve nasıl geçireceğini dahi rasyonelize etmeye çalışmakta olduğunu vurgulamaktadır. Rasyonel örgütleri yabancılaştırıcı örgütler olarak ifade etmektedir.

Aytaç (2005: 332), Mills'in yabancılaşma konusunda, hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalıları ele aldığı "Beyaz Yakalılar" adlı çalışmasında; iş paylaşımı ve uzmanlaşmanın iş hayatında yabancılaşmayı etkilediği, uzmanlaşma nedeniyle bireylerde emeğinin sonucunu görememe ve dolayısıyla emeğe yabancılaşma olgusunun oluştuğunu da belirtmiştir (Mısır, 2019).

2.6. Emile Durkheim'in Yabancılaşma Yaklaşımı

Emile Durkheim "Toplumda İş bölümü" adlı çalışmasında; modern zamanlarda, mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya geçilmesiyle birlikte özellikle organik dayanışmayı benimseyen toplumlarda kolektif değer ve inançtan uzaklaşılması nedeniyle anomik durumların ortaya çıktığını vurgulamıştır (Tekin, 2014:33). Toplumsal sapma ya da anomi olarak adlandırdığı yabancılaşmanın kuralsızlık ve toplumsal dayanışma ve ortak değerlere bağlılığın zayıflamasıyla ilgili olduğunu belirtmiştir.

2.7. Melvin Seeman'ın Yabancılaşma Yaklaşımı

Melvin Seeman (1959: 783) yabancılaşmayı; toplumsal şartlar ve bireyin kendi duygusal kişiliğinden kaynaklı bir hastalık olarak değerlendirmektedir (Şimşek vd. 2012: 55). Bireysel, kurumsal ve toplumsal etkenlerin birey üzerinde yarattığı etki sonucu ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma kavramlarını ayrıca yabancılaşmanın alt boyutları olarak ele alınmıştır (Tekin, D., 2021).

3. İşe Yabancılaşma Boyutları

Seeman'ın (1959) tarafından geliştirilen “güçsüzlük (powerlessness)”, “anlamsızlık (meaninglessness)”, “kuralsızlık (normlessness)”, “yalıtılmışlık (isolation)” ve “kendine yabancılaşma (self estrangement)” alt boyutlarına kısaca değinilecektir.

3.1.Güçsüzlük Boyutu

Seeman'a (1959:783-784) göre güçsüzlük, insanların davranışlarının sonuçlarını veya sağladıkları katkılar sonucunda elde edecekleri kazanımlarını belirleyemeyecek olmalarının farkında olmaları durumudur. Bir başka deyişle bireyin kendi kaderini belirleyemediğinin farkına varmasıdır. Güçsüzlük kavramı Marksist görüşte benimsenen yabancılaşma kavramıyla benzerlik göstermektedir. Yani çalışanların karar araçlarının girişimciler tarafından ele geçirildiği ölçüde yabancılaşmasıdır (Mazlum, 2022).

Blauner (1964) güçsüzlük kavramının, çalışanların her birinde farklı şekillerde ortaya çıktığını, Tutar'da (2016:314) Blauner'ın güçsüzlüğün ortaya çıkış nedenlerini ve kendine yabancılaşmaya neden olan faktörleri şu şekilde sıraladığını belirtmiştir (Tekin, 2021):

- Çalışanın üretim aletlerine, örgüt süreçlerine ve ürünlere sahip olmaması,
- Çalışanın karar süreçlerinde etkin olmaması,
- Çalışanın, iş arkadaşlarını seçememesi,
- Çalışanın, yaptığı işin denetiminde söz sahibi olmaması.

3.2. Anlamsızlık Boyutu

Bolton (1972:544) çalışmasında, anlamsızlık boyutunu; çalışanın neye inanacağını bilememesi, örgüt tarafından çalışana kazandırılan doğruların kendi doğrularıyla çelişmesi veya bu doğruların onu sonuca götürebilecek bir anlam ifade etmemesi olarak tanımlamıştır (Tekin, D., 2021).

3.3. Kuralsızlık (Normsuzluk) Boyutu

Seeman (1959:787), kuralsızlık boyutunun, Durkheim'in "anomi" tanımından ortaya çıkartılmış bir kavram olduğunu belirtmektedir. Anomi, bireysel davranışların düzenlenmesinde etkili olan, sosyal normların ve davranış kurallarının artık etkili olmadığı bir durumu ifade etmektedir. (Tekin, 2021).

Durkheim'e (1985) göre; iflasların artması, iktisadi ve ekonomik anlamda karışıklık yaşanması, işveren ve çalışan arasında ücret sıkıntısı anomi veya kuralsızlık durumlarının ortaya çıkmasına etki edebilir (Mazlum, 2022).

3.4. Yalıtılmışlık (İzolasyon) Boyutu

Seeman (1959:786) yalıtılmışlık (izolasyon) boyutunu, toplumsal açıdan önem arz eden inançların ve amaçların bireyler açısından bir anlam ifade etmeme durumu olarak tanımlamıştır (Tekin, 2021).

Polat ve Yavaş'ın (2012:220) çalışmasından aktarıldığı gibi, çalışanlar kendi tercihleri ile diğer çalışanlardan uzak durarak ve onları kabul etmeyerek örgüt etkisinden uzaklaşabilmekte veya diğer çalışanlar tarafından kabul görmedikleri düşüncesi ile kendi kendini soyutlayabilmekte ve dolayısıyla izolasyon etkisi yaratabilmektedir (Mısır, 2019).

3.5.Kendine Yabancılaşma Boyutu

Şaylıkay ve Akın'ın (2016:41) çalışmasında, kendine yabancılaşma, kişinin içinde bulunduğu mevcut durumdaki şartlarının kötü olduğu inancı taşıması olarak ifade edilmiştir. Mevcut çalışma koşullarının, toplumsal şartların, yaşam şartlarının daha iyi olması gerektiğine olan inancı yüzünden kişi kendini işine verememeye ve kendine yabancılaşmaya başlamaktadır (Mazlum, 2022).

Eryılmaz ve Burgaz (2011: 274), kendine yabancılaşan bireylerin iş hayatında, örgütte uygulanan süreçleri algılayıp anlamlandıramama, güvenlik arayışı, maddi tatminsizlik, iş performansında yetenekleriyle hareket etmeme, düşük verim sergileme gibi bir süreç yaşanabileceğini belirtmişlerdir (Mısır, 2019).

4. İŖe YabancılaŖmaya Neden Olan Faktörler

ŖimŖek vd.'ne (2006: 572) göre, iŖletmelerde yabancılaŖmayı etkileyen nedenler “örgütsel nedenler” ve “çevresel nedenler” olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır. (Tekin, 2021).

4.1.İŖe YabancılaŖmaya Neden Olan Örgütsel Faktörler

İlk olarak iŖe yabancılaŖmanın örgütsel faktörlerine kısaca değinilecektir.

Yönetim tarzı; Kılçık (2011: 49), daha sert bir yönetim anlayışının hakim olduğu yapılar ile esnek yönetim tarzı sergileyen iŖletmelerde yabancılaŖma düzeylerinin farklı seyrettiğini belirtmiştir. Çalışanın daha fazla söz sahibi olduğu esnek yönetim yapılarında yabancılaŖma düzeyi daha düşük seviyelerde gözlenebilmiştir (Mısıır, 2019).

Geçmiş olaylar ve deneyimler; ŖimŖek vd. (2018:318), örgüt çalışanlarının önceki iş deneyimlerinin ve geçmişte yaşamış olduğu olayların işe yabancılaŖma düzeylerini etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışanların doyumsuzluğu, karşılaşılan problemlerin veya Ŗikayetlerin işveren tarafından çözüme ulaştırılmaması, kişiye özel davranışta bulunulması gibi durumlar çalışanların işletmeye karşı yabancılaŖma hissetmelerine neden olabilmektedir (Tekin, 2021).

İŖletme büyüklüğü; Açıkeli (2013: 44), çalışılan örgütün iş hacmi, sektör büyüklüğü gibi etkenlerin uzmanlaşma, denetim, delegasyon, yetkilendirme gibi olguları etkileyeceğı, dolayısıyla iŖletme büyüklüğünün çalışanın işe yabancılaŖmasında etkili olan bir kavram olduğunu belirtmişlerdir (Mısıır, 2017).

Bilgi akışı; İşveren ve çalışanlar arasında bilgi akışının yeterli olmaması veya sorun yaşanması, yönetimin vermek istediğı mesajın doğru ve zamanında iletilememesine ve işlerin aksamasına neden olabileceğı gibi, bu gibi durumlarda çalışanlar arasında anlaşmazlık çıkabilmekte ve çalışanların işlerine yabancılaŖma düzeyinde artış yaşanabilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 39).

Grup özellikleri; Örgüt çalışanları içinde bulundukları grubun kurallarına bağılı kalmak için bazen kendilerinden ödün vermek durumunda kalabilirler (ŖimŖek vd., 2008: 221).

Modüler ilişkiler;Yeniçeri'nin (2009:184-187) çalışmasından aktarıldığı gibi bazı örgütlerde akılcılık duygulardan önce gelmekte ve çalışanların birbirleriyle ilişkileri de ihtiyaçlarıyla sınırlı kalmaktadır. Organizasyon çıkarları öncelik alınarak kurulan modüler ilişkiler, çalışanların belli bir kalıpta kalmasına ve kendi düşüncelerini ifade edememelerine neden olacaktır. Bu durumda çalışanı işten uzaklaştıracaktır (Yıldırım, 2021)

Üretim biçimi; İşletmelerin üretim biçimleri aralıksız çalışma yöntemiyle bireylerin dinlenmelerini, birbirleriyle iletişim kurmalarını ve yakınlaşmalarını engelliyorsa benimsenen üretim biçimi çalışanları işe yabancılaşmasına neden olabilir (Aydın, 2015).

İş bölümü; Ertürk (2013:260), işletmelerin faaliyetlerini sürdürürken rasyonel biçimde iş bölümü yapmak durumunda olduklarını ifade etmektedir. Birimler kendilerine verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirmeye çalışırken hepsi kendi grubunu daha değerli ve üstün görme eğilimine girerler. Öncelik kendi görevlerini yerine getirmek olduğu için diğer birim çalışanları ile fikir ayrılıklarına düşmektedirler (Tekin, 2021).

Çalışma koşulları, Uysaler (2010:58), işletmelerin çalışanlarına sağlamış olduğu sosyal, fiziksel ve psikolojik koşulların tamamının çalışanların işlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için sağlanan çalışma koşulları olduğunu belirtmektedir. Sosyal imkanlar, iş güvenliğinin sağlanması, sağlık güvencesi, çalışma saatleri, yıllık izin hakları, örgütsel yapı ve motivasyon sosyal ve psikolojik çalışma koşullarını, ses, ısınma, soğutma, toz, duman, koku, gün ışığı, radyasyon patlayıcı madde vs fiziksel koşulları oluşturmaktadır. (Tekin, 2021).

İnanç ve tutum; Soysal'a (1997:78) göre inanç, kişilerin bir varlığa bağlanması ve inanmasıdır. Tutum ise kişinin başka bir kişiye, bir olaya veya nesneye karşı sergilediği duruş, öğrenilmiş bir davranıştır. Kişiler inancı doğrultusunda hareket etmektedir, bu durumda sergilediği tutum ile de inancını ortaya koymaktadır (Tekin, 2021).

4.2.İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Faktörler

Şimşek vd. (2006) işe yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenleri şu şekilde sınıflandırmışlardır:

Ekonomik yapı; Dünya ve ülke ekonomisindeki belirsizlik, artan ekonomik krizler, yüksek enflasyon, faiz ve kur riski gibi kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri adına sıkıntı yaratan belirsizlik ortamları kişileri strese sokacak ve işe yabancılaşmasına neden olabilecektir (Aydın, 2015).

Teknolojik yapı; teknoloji; çalışanların kendilerini tam ve doğru ifade edememesine, psikolojik ve fiziksel açıdan kendilerini geliştirememelerine ve kendilerini değersiz hissetmelerine dolayısıyla işlerine karşı yabancılaşmalarına neden olabilmektedir (Tekin, D., 2021).

Toplumsal ve kültürel yapı; Ofluoğlu ve Büyükyılmaz (2008:52-53) bireylerin, içinde yaşadıkları topluluklardan ve toplulukların sosyo-kültürel değerlerinden fazlasıyla etkilendiğini belirtmişlerdir. Kişi eğer kendi davranışlarını topluma uydurmak için çabalamazsa, bu durum toplum tarafından kabul görmemesine ve kişide kendine yabancılaşma duygusunun oluşmasına sebebiyet verecektir (Tekin, D., 2021).

Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme; Tolan'ın (1981:256) çalışmasında da değinildiği gibi, sanayileşme ile birlikte artan iş imkanları nedeniyle kırsal kesimden kente göç sayılarında artış yaşanmış ve hızlanan kentleşme beraberinde birtakım sosyal ve kültürel sorunların da ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. (Tekin, D., 2021).

Politik ve hukuki yapı; Eren'e (2004) göre; ülkede yaşanan politik istikrarsızlık ve belirsizlik, sık seçim olması, hükümetin değişmesi ve bu durumun yarattığı belirsizlik ortamı, demokrasi karşıtı müdahale ve karışıklıklar, demokrasiye olan inancın kaybolmasına, uzun vade için sosyal ve ekonomik plan yapılamamasına, sürekli yarınlar için endişelenmeye sebebiyet verebilmektedir (Aydın, 2015).

Sendikal örgütlenmeler; Sendikal örgütlenmelerdeki yetersizlik, çalışanların haklarını gözetmeyen ve uyumsuzluk içeren sözleşmeler çalışanların işe duyduğu güveni azaltmakta, işlerinden soğumalarına ve dolayısıyla çalışanların işyerine yabancılaşmasına neden olabilir (Şimşek vd., 2006: 577).

Kitle iletişim araçları; Günümüzde en etkili kitle iletişim araçlarının başında sosyal medya gelmektedir (Arslan, (2016). Basın yayın ve medya kuruluşları da iletişimde etkin rol oynayan araçlardır. Bireylerin sürekli bilgi almalarını sağlayan iletişim araçları bireyleri etkilemektedir.

5. İŖe YabancılaŖmayla İlgili YapılmıŖ Olan alıŖmalar

Literatür incelemesi yapıldığında, örgütsel adalet ve işe yabancılaŖma kavramlarını birlikte ele alan birkaç alıŖmaya ve elde edilen sonuçlara değinecek olursak; Kasapoğlu 2015 yılında hazırlamıŖ olduğu yüksek lisans tezinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaŖma ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiŖtir. AraŖtırmanın örneklemi İstanbul’da 16 ilçede bulunan toplam 24 okulda görev yapan 403 öğretmenden oluŖmaktadır. alıŖmada; işlemsel adalet algısının işe yabancılaŖmanın güçsüzlük alt boyutunu, etkileşimsel adalet algısının ise işe yabancılaŖmanın yalıtılmışlık alt boyutunu açıklamada önemli bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Sayü 2014 yılında yapmıŖ olduğu alıŖmasında üretim ve hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olan firmaların 200 alıŖanını örneklem olarak almıştır. alıŖanların örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaŖma düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için yapılan veri analizi sonucunda; örgütsel adaletin alt boyutlarından sadece etkileşimsel adaletin işe yabancılaŖma üzerinde anlamlı bir katkısı olduğu sonucuna varmıştır. Diğer alt boyutların etkisi gözlenmemiştir.

Mazlum 2022 yılında hazırlamıŖ olduğu doktora tezinde Isparta Süleyman Demirel Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyette olan firma alıŖanlarından 443 kişiyi örneklem olarak almıştır. İş stresinin işe yabancılaŖma üzerine etkisinde A tipi kişilik özelliklerinin aracılık rolünü anlamaya yönelik yapılan tez alıŖmasında bulgular sonucu iş stresindeki artışla birlikte işe yabancılaŖma oranında artış olduğu gözlenmiŖ, A tipi kişilik özelliklerinin de kısmı aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

Çalışmanın bu bölümünde yaşam doyumu kavramı, etki eden faktörler ve kuramlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca literatürde yaşam doyumu kavramı ile ilgili yapılmış diğer çalışmalarla ilgili kısa bilgiler verilmiştir.

1. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumu kelime anlamı; Türkçe kaynaklarda “yaşam tatmini” veya “yaşam memnuniyeti”, İngilizce kaynaklarda ise “life satisfaction” olarak kullanılmaktadır (Korkmaz, 2017).

Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından yaşam doyumu kavramının ilk kez 1961’de literatüre girdiği ifade edilmiştir. Gillespie ve Louw (1993) yaşam doyumunu yaşamdan duyulan zevk, memnuniyet olarak tanımlamakta, Jan ve Massood (2008) ise mutlu olma, iyi hissetme gibi yaşamla ilgili tüm duygu ve düşünceleri içeren bir kavram olarak tanımlamıştır (Polat Dede ve Türkmen, 2019).

Şimşek ve Aktaş (2015:149) çalışmasında psikoloji alanında gelişmiş bir kavram olan yaşam doyumu kavramının bireylerin mutluluk düzeylerini artırmayı hedeflemesi nedeniyle, davranış bilimleri, yönetim, sosyoloji gibi birçok alanda kullanılmaya başlandığını vurgulamışlardır (Korkmaz, 2017).

Veenhoven (1996b) yaşam doyumunu sadece belirli bir alanla sınırlı kalmayan, bireylerin hayatının bütününün olumlu olarak değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır (Dağlı ve Baysal, 2016). Kişilerin işlerinden memnuniyet duyması tek başına hayatlarından memnun olmaları, tam tersi durumda işlerinde mutsuz olan bireylerin hayatlarında da mutsuz olmaları anlamına gelmediği görüşünü savunmaktadır. Myers ve Diener (1995), kişilerin hayatlarıyla ilgili pozitif düşüncelerinin negatif düşüncelerden daha ağır basmasının yaşam doyumlarının da daha yüksek olduğunu gösterdiğini belirtmişlerdir.

2. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Yaşam doyumunu kişiden kişiye farklılık arz eden çok sayıda faktörden etkilenmektedir.

Dockery (2003) çalışmasında, yaşam doyumunu etkileyen faktörleri; bireylerin kendilerini özgür hissetmesi, ekonomik ve sosyal yönden gelişmiş bir ülkede yaşıyor olması, gelir düzeyinin tatmin edici seviyede olması, demokratik bir ülkede yaşaması, iyi bir aile hayatına sahip olması, gelişmiş bir sosyal çevreye sahip olması, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bireyler olmak şeklinde sıralamıştır (Polat Dede ve Türkmen, 2019).

3. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumunu kavramına ilişkin literatür taramasında yer alan kuramlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

3.1. Erec (Telic) Kuramı

Yetim'in (1991:93) çalışmasında aktardığı bilgiye göre; ErecTelic kuramı, Wilson'un (1960) "ihtiyaçların karşılanması mutluluğa, karşılanmayan ihtiyaçlar mutsuzluğa sebep olur" anlayışına dayanmakta, kişilerin hedeflediği amaçlarına ve ihtiyaç duydukları gereksinimlerine ulaşmaları durumunda mutluluğa da ulaşılabilceği inancına odaklanmaktadır (Korkmaz, 2017).

3.2. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı, mutluluğun kaynağını kişilerin yaptıkları fiziksel veya sosyal etkinliklere dayandırmaktadır (Korkmaz, 2017). Örneğin; doğa yürüyüşü, tırmanma, spor dalıyla ilgilenme gibi. Diener (1984:564) çalışmasında etkinlik kuramının en önemli destekçilerinden birinin Aristoteles olduğunu belirtmiştir. Aristoteles'e göre kişilerin sahip oldukları yeteneklerini sergilemeleri mutluluk seviyelerini de arttırmaktadır.

3.3. Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları

Diener'din (1999:278) tabandan-tavana yaklaşımı ile aktardıkları bilgiye istinaden, bu yaklaşımın temelinde, kişilerin temel insani ihtiyaçlarını karşılayabildikleri düzeyde mutlu olacağı fikrinin yer aldığı söylenebilir. Gün içinde yaşanan olumlu olaylar kişilerin üzerinde olumlu etkilere neden olurken, yaşanan olumsuz olaylar mutluluk seviyesini olumsuz etkilemektedir. Bu yaklaşımda ayrıca bireysel tutumların mutluluğun oluşmasında önemli etkisi olduğu fikrini de savunmaktadır. Yaşanan olayların mutluluk seviyesine olan etkisi karamsar bir bireye kıyasla daha pozitif ve iyimser bir birey için daha olumlu olacağı söylenebilir (Korkmaz, 2017).

3.4. Yargı Kuramları

Diener vd. (1984: 54,56) yargı kuramlarından uyum (adaptasyon)kuramı hakkında, kişilerin ilk kez yaşadıkları olaylarda algıladıkları olumluluk veya olumsuzluk hissinin aynı olayı daha sonra tekrar yaşamaları durumunda kişiler üzerinde aynı etkiyi yaratmayacağını, yani iyi durumlara uyum sağlayan bireylerin aynı mutluluk hissini sonrasında da yaşamayacağını ifade etmişlerdir (Korkmaz, 2017).

Diener vd. (1999:282) yargı kuramlarından biri olan sosyal karşılaştırma kuramı ile ilgili, bireylerin kendilerini diğer kişilerle karşılaştırdıkları ve eğer onlardan daha düşük seviyede oldukları sonucuna ulaşırlarsa mutsuz olacakları, daha iyi durumda oldukları algısı oluşmuşsa mutlu olacaklarını ifade etmişlerdir (Korkmaz, 2017).

Önder'in (2015:9) çalışmasında aktardığı bir diğer yargı kuramı olan çoklu uyumsuzluk kuramı Michalos tarafından 1985 yılında ortaya konmuştur. Çoklu uyumsuzluk kuramına göre bireyler kendilerini birçok açıdan karşılaştırırlar. İçinde bulundukları durum ile standart olduğunu düşündükleri durum arasındaki farklılık yaşam doyumu düzeylerini etkilemektedir (Korkmaz, 2017).

3.5.İlişkilendirici (Bağ) Kuramlar

Diener(1984:566) çalışmasında ilişkilendirici kuramların temelinde koşullanma, hafıza ve bilişsel prensiplerin olduğunu belirtmiştir (Korkmaz, 2017). Bilişsel yaklaşım kişilerin kendilerini mutlu eden olayları nasıl anlamlandırdıklarıyla ilgilidir. Yani içsel bir yorumla olayları olumlu olarak nitelendirmeleri durumunda mutlulukları artacaktır. Hafıza bağlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda olumlu hafıza bağları olan bireylerin olayları daha olumlu nitelendirdikleri, olumsuz hafıza bağlarına sahip olunması durumunda olumsuz tepki verme durumunun ve mutsuzluğun oluşabileceğini aktarmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİNDE YAŞAM DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜ UYGULAMASI

Çalışmanın dördüncü bölümünde; araştırmanın yöntemi, modeli, hipotezleri, veri toplamada kullanılan araçlar ve uygulanan ölçekler belirtilmiştir. Yapılan analizlere istinaden ulaşılan bulgulara ve hipotezlere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

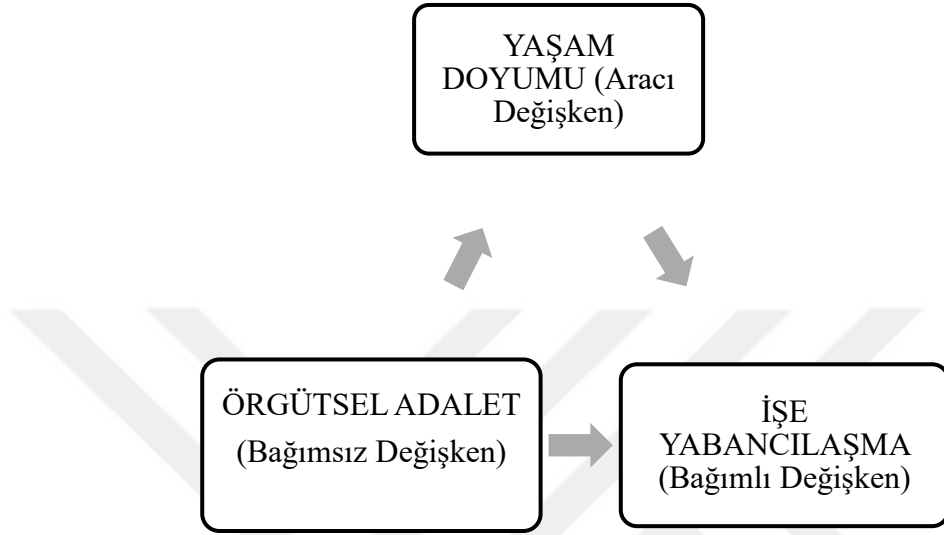
1. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde, araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ve teknikleri, araştırılacak olan hipotezler ile kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilecektir.

1.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olan bankacılık şube çalışanlarının örgütsel adalet algılarının yaşam doyumunun aracılık etkisi de dikkate alınarak, işe yabancılaşma düzeylerinde neden olacağı değişime yönelik bilgi edinmektir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modelinden de görüleceği üzere örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerine etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünün incelenmesinde 7 hipotez değerlendirilecek olup araştırmada kullanılacak hipotezler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez No	Hipotez Cümlesi
H1	Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma duygusu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.
H2	Çalışanların örgütsel adalet algısı ile yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H3	Çalışanların yaşam doyum puanları ile işe yabancılaşma duyguları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.
H4	Çalışanların örgütsel adalet algılarının işe yabancılaşma üzerine etkisi vardır.
H5	Çalışanların örgütsel adalet algılarının yaşam doyumu üzerine etkisi vardır.
H6	Çalışanların yaşam doyumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi vardır.
H7	Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma duygusu arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü vardır.

1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Balıkesir İli merkez ve ilçelerinde faaliyet göstermekte olan bankaların (özel ve kamu) şube çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği Veri Sorgulama Sistemi'nden elde edilen çalışan sayısı bilgisi baz alınmıştır. 2021 yılı için bu sayı 1835 kişi olarak paylaşılmıştır. (<https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>).

%90 güven düzeyinde 0,10 örneklem hata payı da dikkate alındığında 2000 kişinin oluşturduğu evrenin 148 kişilik örneklem tarafından temsil edebildiği belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:130). Bu çalışmada evren 1835 kişiden oluşmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan 250 katılımcıdan toplanan anketlerin 29 tanesinin eksik veya hatalı işaretlemelerden kaynaklı geçersiz sayılması nedeniyle 221 anket değerlendirmeye tabii tutulmuştur.

1.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmanın sürecinde anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci kısım; demografik bilgiler hakkında beş sorudan, ikinci kısım; örgütsel adalet algısına yönelik yirmi adet sorudan, üçüncü bölüm; işe yabancılaşma kavramına yönelik on adet sorudan ve son bölüm; yaşam doyumuna yönelik beş adet sorudan oluşmaktadır.

1.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeği

Çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınan örgütsel adalet kavramı için; Örgütsel adalet ölçeği olarak Niehoff ve Moorman'ın (1993) geliştirmiş olduğu ölçek kullanılacaktır (Kantarcioglu, 2019). Ölçek; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere 3 boyuttan ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. 5 li Likert tipte ölçek için katılımcılardan 1'den (kesinlikle yanlış) 5'e (kesinlikle doğru) kadar olan seçeneklerden kendine uygun olanlarını işaretlemeleri istenecektir.

1.3.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Araştırmanın bağımlı değişkeni işe yabancılaşma kavramı için; Robert R. Hirschfeld, Hubert S. Feild ve Arthur G. Bedeian (2000) tarafından geliştirilmiş olan 10 ifadeli ölçek kullanılacaktır (Özüdoğru, 2022). 5’li Likert tipte hazırlanmış olan ölçek ifadeleri için de 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e kadar (tamamen katılıyorum) yanıt aranacaktır.

1.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Çalışmada aracı değişken olarak yer alacak olan yaşam doyumu için kullanılacak ölçek; Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanması halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştiren Oğuz Başol ve Mehmet Fatih Çömlekçi (2020) 5 madde ve tek faktörden oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu belirtmiştir (Başol ve Çömlekçi, 2020).

2. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu kısmında, toplanan verilerin analizleri sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle katılımcılara ait demografik bulgular ve kullanılan ölçeklere ait güvenirlik analizi sonuçları paylaşılmıştır. Regresyon ve korelasyon analizleri için önem arz eden verilerin dağılımını gösteren normallik testi verileri de tablo halinde sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin analiz edilip yorumlanabilmesi için çoklu korelasyon ve araştırmanın bağımsız değişkenleri olan örgütsel adalet algısı ve yaşam doyumu düzeylerinin, bağımlı değişken olan işe yabancılaşma eğilimleri üzerine etkisinin analizi için basit ve çoklu regresyon analizi yapılarak sonuçlar başlıklar halinde paylaşılmıştır.

2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve sektör tecrübesi olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Tablo 4.2’de belirtildiği gibi 221 katılımcının %53,8’ini kadın, %46,2’sini ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılım sağlayan bankacıların %14,5’i 18-24 yaş arası yeni mezunlardan, %33,5’i 25-30 yaş arası, %38’i 31-40 yaş arası, %10,4’ü 41-50 yaş arası ve %3,6’sı 51 ve üzeri yaştaki çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %44,3’ünün evli, %55,7’sinin bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumları dikkate alındığında katılımcılardan sadece %5 ini lise mezunları ve %5’ini ön lisans mezunları oluştururken, %82,8’lik kısmını lisans mezunlarının ve %11,8’inin yüksek lisans veya doktora mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Sektör tecrübesi açısından incelendiğinde %6,8’inin 1 yıldan daha az süredir sektörde çalıştığı, %27,6’sının 1-4 yıl aralığında, %25/8’inin 5-9 yıl aralığında ve %39,8’inin 10 yıl ve üzerinde sektör tecrübesine sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	119	53,8
	Erkek	102	46,2
	Toplam	221	100
Yaş	18-24	32	14,5
	25-30	74	33,5
	31-40	84	38,0
	41-50	23	10,4
	51 ve üzeri	8	3,6
	Toplam	221	100
Medeni Durum	Evli	98	44,3
	Bekar	123	55,7
	Toplam	221	100
Eğitim Durumu	Lise	1	0,5
	Önlisans	11	5,0
	Lisans	183	82,7
	Yüksek Lisans-Doktora	26	11,8
	Toplam	221	100
Sektör Tecrübesi	0-1 Yıl	15	6,8
	1-4 Yıl	61	27,6
	5-9 Yıl	57	25,8
	10 Yıl ve üzeri	88	39,8
	Toplam	221	100

2.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu araştırmada Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı yöntemi kullanılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.3.'de gösterilmiştir. Cronbach's Alfa değeri ile ifade edilen güvenilirlik katsayısı 0,70 değeri ve üstünde olması halinde kullanılmakta olan ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016:325). Araştırmada kullanılan "Örgütsel Adalet Ölçeği" 0,964, "İşe Yabancılaşma Ölçeği" 0,927 ve "Yaşam Doyumu Ölçeği" 0,928 Cronbach's Alpha değerlerini vererek yeterli güvenilirliğe sahip olduğu gözlenmiştir

Tablo 4.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı
Örgütsel Adalet	0,964
İşe Yabancılaşma	0,927
Yaşam Doyumu	0,928

2.3. Normallik Analizi

Hipotezlerin test edilmesi öncesinde normallik analizleri yapılmış olup bulunan sonuçlar Tablo 4.4'de paylaşılmıştır.

Tablo 4.4. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Bulguları

		İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Adalet	Çarpıklık (Skewness)	-0,357	0,164
	Basıklık (Kurtosis)	-0,502	0,326
İşe Yabancılaşma	Çarpıklık (Skewness)	0,223	0,164
	Basıklık (Kurtosis)	-,700	,326
Yaşam Doyumu	Çarpıklık (Skewness)	-0,345	0,164
	Basıklık (Kurtosis)	-0,595	0,326

Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre istatistiksel bir çalışmada çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,500 ile -1,500 aralığında olabileceği, bu durumun normal dağılımın gerçekleştiği anlamı taşıdığını belirtmişlerdir. Örgütsel adalet, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu ölçeklerinin normallik testlerinde bulunan sonuçlara istinaden normal dağılım gösterdikleri söylenebilir.

2.4. Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları

Bankacılık sektöründe çalışan personellerin örgütsel adalet algıları, işe yabancılaşma düzeyleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 221 katılımcıdan anket yoluyla elde edilen veriler toplanmış ve 0,05 anlamlılık düzeyinde değişkenler arasında ilişki olup olmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 4.5. Ölçeklere İlişkin Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3
1.Örgütsel Adalet	1		
2.İşe Yabancılaşma	-,557**	1	
3.Yaşam Doyumu	,576**	,547**	1
N:221, p* $<$ 0.05, p** $<$ 0.01			

Yapılan çoklu korelasyon analizinde elde edilen verilere göre örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasında ($r(221): -0,557, p<0,01$) anlamlı bir ilişki, örgütsel adalet ve yaşam doyumu arasında ($r(221): 0,576, p<0,01$) anlamlı bir ilişki ve işe yabancılaşma ile yaşam doyumu arasında da ($r(221): 0,547, p<0,01$) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2.5.Hipotezlere İlişkin Bulgular

Tablo 4.5'deki Korelasyon analizi sonuçlarına göre ($r(221): -0,557, p<0,01$) katılımcıların örgütsel adalet ve işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda oluşan, kurum içinde uygulanan politika ve prosedürlerin şeffaf ve adil olduğu düşüncesi, terfi takdir ve benzeri durumlarda fırsat eşitliğinin varlığı algısı, iletişimde ulaşılabilirlik ve kendini ifade edebilme özgürlüğü gibi durumlar örgütsel adalet algısını artıracak gibi işe yabancılaşma düzeylerinde de azalmaya sebebiyet verecektir.

Çalışmanın amacına istinaden oluşturulmuş olan "H1: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma duygusu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç Deniz (2018)'in çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

Deniz 2018 yılında yaptığı çalışmada; hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olan bir işletmeyi evren olarak almış, 396 çalışandan anket yöntemiyle topladığı verilerin analiz yapmıştır. Örgütsel adaletin işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisini ölçerken prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve dağıtımçı adalet alt başlıklarıyla ayrı ayrı test etmiştir. Çalışmada; prosedür adaletinin işe yabancılaşma düzeyini azalttığı, etkileşim adaletinin işe yabancılaşma düzeyini arttırdığını ve dağıtımçı (dağıtımsal) adaletin işe yabancılaşma düzeyine etki etmediği sonucuna ulaşmıştır.

Literatür taramasında farklı sonuca ulaşmış çalışmalarla da karşılaştırılmıştır.

Aydın (2015) yılında Uşak'taki kamu ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenleri örneklem aldığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaşması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 356 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen çalışmada; öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarını "nadir", örgütsel adalet algılarını "orta" düzeyde bulmuş ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Tablo 4.5’de yer alan Korelasyon Analizi sonuçlarına istinaden katılımcı banka personellerinin örgütsel adalet ve yaşam doyumu ($r(221): 0,576, p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma ortamında adil bir yapının olduğu algısı çalışanda iş memnuniyetine ve sağladığı motivasyon sonucunda da çalışanların yaşam tatminlerinde artışa sebebiyet vereceği söylenebilir. Aynı zamanda iş dışında da yaşamından memnuniyet duyan çalışanların banka içindeki uygulama ve prosedürlere karşı tutularının da yaşam doyumu daha düşük olan çalışanlara kıyasla daha pozitif olması mümkündür.

“H2: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç Korkmaz (2017)’in çalışmasıyla uyumluluk göstermektedir.

Korkmaz’ın 2017 yılında örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında Giresun Belediyesi çalışanlarından 122 kişilik örneklem den veri toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adaletin her üç alt boyutunun da (dağıtım, işlem ve etkileşim) yaşam doyumu ile pozitif ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Korelasyon analizinde elde edilen ve Tablo 4.5’de yer alan verilere istinaden ($r(221): 0,547, p<0,01$) yaşam doyumu değişkeni ile işe yabancılaşma değişkeni arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla; “H3: Çalışanların yaşam doyumu puanları ile işe yabancılaşma duyguları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.” hipotezi red edilmiştir.

Literatürde yaşam doyumu ve işe yabancılaşma kavramlarını ele alan çalışmaların çok az sayıda olduğu gözlenmektedir. Yapılan çalışmalardan biri Çivilidağ’ın 2015 yılında 291 öğretim elemanından veri toplayarak yapmış olduğu çalışmadır. Araştırma sonucunda; işe yabancılaşma ile yaşam doyumu arasında orta derecede anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, yaşam doyumunun işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutları ile anlamlı düzeyde yordandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.6. Örgütsel Adaletin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisinin Basit Regresyon Analizi ile Testi (1.Adım)

R	R2	Düzeltilmiş R2	F	β	Sig
0,557	0,311	0,307	98,666	-0,557	0,000

Tablo 4.6’da sonuçları paylaşılmış olan regresyon analizinde, bağımlı değişken olarak işe yabancılaşma kavramı, bağımsız değişken olarak da örgütsel adalet algısı değerlendirilmeye alınmıştır. Analiz sonucunda örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$, $\beta=-0,557$). Örgütsel adalet algısında bir birimlik standart sapmanın işe yabancılaşma düzeyinin standart sapmasında %55,7 lik bir artışa sebebiyet vereceği söylenebilir. 0,307 olarak bulunmuş olan düzeltilmiş R2 değeri de; işe yabancılaşma düzeylerindeki %30,7 lik varyansın örgütsel adalet algısına bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; “H4: Çalışanların örgütsel adalet algılarının işe yabancılaşma üzerine etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Literatürde örgütsel adalet ve işe yabancılaşma kavramlarını birlikte ele almış ve benzer sonuca ulaşmış çalışmalar mevcuttur.

Deniz (2018), örgütsel sessizlik, örgütsel adalet ve işe yabancılaşma kavramlarını ele aldığı yüksek lisans çalışmasında 2153 çalışanı olan hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeyi evren olarak 396 kişilik örneklemden anket yoluyla veri sağlamıştır. Çalışmada; örgütsel adalet alt boyutlarından, önceden belirlenmiş olan politikalara göre karar alma ve çalışanı bilgilendirmek olarak nitelenebilecek prosedür adaletinin işe yabancılaşma düzeyini azalttığı, insan ilişkileri ile ilgili olan etkileşimsel adaletin işe yabancılaşma düzeyini artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.7: Örgütsel Adalet Algısının Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinin Basit Regresyon Analizi ile Testi (2. Adım)

R	R2	Düzeltilmiş R2	F	β	Sig
0,576	0,332	0,328	108,624	0,576	0,000

Tablo 4.7’de örgütsel adaletin bağımsız, yaşam doyumunun bağımlı değişken olarak değerlendirmeye alındığı basit regresyon analiz sonuçları paylaşılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel adalet algısının yaşam doyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; $\beta=0,576$). Örgütsel adalet algısının standart sapma oranında meydana gelecek bir birimlik artışın yaşam doyumu standart sapmasında %57,6’lık artışa sebebiyet vereceği söylenebilir. Düzeltilmiş R2 değerinin 0,328 olması, yaşam doyumu düzeylerindeki %32,8 likvaryansın örgütsel adalet algısına bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; “H5: Çalışanların örgütsel adalet algılarının yaşam doyumu üzerine etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç Doruköz (2022)’in elde ettiği sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Doruköz 2022 yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında Antalya’da faaliyette olan 5 yıldızlı otel çalışanlarını evren olarak almış ve 387 örneklem ile çalışmasını tamamlamıştır. Farklılıkların yönetimi, örgütsel adalet algısı, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerini bir model çerçevesinde inceleyen araştırmada; örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetini negatif, yaşam doyumunu pozitif etkilediği, örgütsel adalet algısının yaşam doyumuna etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.8. Yaşam Doyumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisinin Basit Regresyon Analizi ile Testi (3. Adım)

R	R2	Düzeltilmiş R2	F	β	Sig
0,547	0,299	0,296	93,394	-0,547	0,000

Tablo 4.8’de yaşam doyumu bağımsız değişken, işe yabancılaşmanın ise bağımlı değişken olarak ele alındığı basit regresyon analizinin sonuçları paylaşılmıştır. Analiz sonucunda yaşam doyumu işe yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$; $\beta = -0,547$). Yaşam doyumunda meydana gelecek bir birimlik standart sapma, işe yabancılaşma düzeyindeki standart sapmada %54,7’lik değişime neden olacaktır. Düzeltilmiş R^2 değeri olan 0,296, işe yabancılaşma düzeyindeki %29,6’ın varyansın yaşam doyumuna bağlı olduğu anlamını taşımaktadır. Analiz sonucunda elde edilen beta katsayısının negatif değer taşıması yaşam doyum düzeylerinin işe yabancılaşma düzeylerini ters yönlü etkilediğini göstermektedir. Yaşam doyumunu daha yüksek olan sektör çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük seyrettiği söylenebilir.

Sonuç olarak; “H6: Çalışanların yaşam doyumu işe yabancılaşma üzerine etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Literatürde yer alan çalışmalardan; Eyitmiş ve Karadana’nın 2022 yılında yapmış oldukları araştırmada işe yabancılaşmanın Covid -19 fobisinin aracılık etkisi ile yaşam doyumuna etkilerinin inceledikleri çalışmada 250 anket verisi ile analiz yapılmıştır. Örgütsel işe yabancılaşmanın yaşam doyumunu negatif yönlü etkilediği sonucu paylaşılmıştır.

Tablo 4.9. Örgütsel Adalet ve Yaşam Doyumunun İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi İle Testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tol.	VIF
İşe Yabancılaşma	Örgütsel Adalet	-0,395	0,71	-0,363	-5,592	-,297	0,668	1,496
	Yaşam Doyumu	-0,344	0,66	-0,338	-5,210	-,276	0,668	1,496
F = 68,791								
R ² = 0,387								
Düzeltilmiş R ² = 0,381								
Tahmini Std. Hata = 0,741								
ANOVA (Anlamlılık) = 0,000								

Tablo 4.9’da yer alan R2 değeri; bağımlı değişkendeki (işe yabancılaşma) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler (örgütsel adalet, yaşam doyumu) tarafından açıklandığını göstermektedir. Dolayısıyla işe yabancılaşma düzeyindeki %38,7’lik değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu söylenebilir. Düzeltilmiş R2 değeri bağımlı değişken olan işe yabancılaşma düzeyindeki %38,1’luk varyansın örgütsel adalet ve yaşam doyumuna bağlı olduğunu göstermektedir.

Regresyon analizine göre araştırmanın modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız tüm değişkenlerin (0,000, $p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde olduğu görülmektedir. Modeldeki beta katsayılarına bakılırsa çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesinde örgütsel adalet algısının ($\beta = -0,363$ ve $p < 0,05$) ve yaşam doyumunun ($\beta = -0,338$ ve $p < 0,05$) anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın son hipotezi olan H7’yi test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinin 1. adımında bulunan R2 değeri ile yaşam doyumunun da analize dahil olduğu 4.adımındaki R2 değerleri karşılaştırılmıştır. 1.adımda 0,311 olan R2 değeri 0,387’ye yükselmiştir. Bulunan değer farkı yaşam doyumunun örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerine etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak;

“H7: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma duygusu arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Bu araştırma örgütsel adalet algısı, işe yabancılaşma düzeyleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel banka şube çalışanlarından analiz için gerekli veriler toplanmıştır. Araştırmanın amacını oluşturan üç değişken için model oluşturulmuş ve yedi farklı hipotez belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki, işe yabancılaşma düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü, örgütsel adalet ve yaşam doyumu arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Hangi sektör olduğu farketmeksizin tüm örgütlerin en önemli girdilerinden birinin iş gücü olduğu muhakkaktır. Bu durum hizmet sektöründe faaliyette olan kurumlarda biraz daha önem arz etmektedir. İş görenler çalıştıkları kuruma sağladıkları katkı ölçüsünde karşılık bulmak amacıyla çalışır ve hayatlarını idame ettirirler. Bu durum finans sektöründe önem arz eden bankacılık çalışanlarında da bu şekildedir. Küreselleşmenin ve dolayısıyla rekabetin hayatımızın her alanında kendini hissettirdiğini söylemek yanlış olmaz. Rekabetin bu kadar hız kazandığı günümüzde tüm bankalar kendileri kadar rakiplerini de analiz etmekte ve sıkı takipte kalmaktadır. Bu durumda tüm bankacılık ürünleri bazen farklı adlandırılrsa da genel itibariyle birbirine benzerlik gösterir. Bankalar için hedeflerine ulaşmada fark yaratacak olan ürünler değil, hizmet kalitesidir. Bunu sağlayan en önemli etken de iş gücü yani personeldir. Ücret, terfi, sosyal haklar, yetkilendirme vs. beklentileri çalışanların sektör tecrübeleri ve kıdem yılları arttıkça, daha kısa süreli deneyim sahibi olan personellerden farklılaşma beklentisine girer. Kurum içi diyaloglar, hedef ve performans analizinin tarafsız ve adaletli yapıldığına dair oluşacak algı, sonuçların personele aktarımında açık ve doğru bir iletişim kurulması, terfi ve ödüllendirme süreçlerinde tarafsız karar verilmesi gibi etkenler örgüt içindeki adalet algısının olumlu anlamda kendini hissettirmesine ve dolayısıyla işe yabancılaşma düzeylerinin minimum seviyede kalmasında etkili olacaktır.

İşyerinde geçirilen uzun saatler ekonomik anlamda belli bir tatmin seviyesine ulaşmış bireyler de bile bir süre sonra yaşam tatmininde düşüş yaşanmasına sebebiyet verebilecek bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan yapısı gereği sosyalleşme eğilimindedir. Ekonomik anlamda kendini gerçekleştirmiş ve ihtiyaçlarını giderebilme noktasına ulaşmış çalışanlar sosyal hayatta da etkin olmak, kendilerini güvende ve özgür hissetmek isterler. Kendilerine, ailelerine ve ihtiyaç duyulduğunda çevrelerine yetebilmek kişisel tatminlerinde önem arz eder. Yaşam doyumu noktasında belli bir seviyeye gelmiş bir çalışanın hayatından duyduğu memnuniyet işine de yansır ve bu durum daha özgüvenli ve daha özverili çalışmasına neden olur. Bankacılık sektöründe hizmetin önem arz ettiği gerçeğini de göz önünde bulundurduğumuzda bankacıların yaşam doyumu noktasında tatmine ulaşmalarının işlerini de daha severek yapmalarına ve işe yabancılaşma düzeylerinin de düşük seviyelerde seyretmesine sebebiyet vereceğini söyleyebiliriz. Bir çok bankada, personellerinin motivasyonunu artırmak ve iş dışında da sosyalleşebilmelerini sağlamak adına toplantılar, eğitimler, piknik vb etkinlikler düzenlemektedirler. Bu tür uygulamalar, yaşam doyumu noktasında etkili olabildiği sürece çalışanların işe yabancılaşma eğilimlerinde azalış, işe bağlılıklarında ise artışa neden olabilir.

Çalışmamızda 221 katılımcıdan sağlanan verilerin analizi ile elde edilen sonuçlara istinaden; işyerinde adaletin varlığına inanan çalışanların işe yabancılaşma eğilimlerinin daha düşük seviyede olduğu, tam tersi durumda işyerinde adil davranışların olmadığı düşüncesine hakim personellerde işe yabancılaşmanın yüksek düzeyde gerçekleştiği gözlenmiştir. Yaşam doyumu da işe yabancılaşma düzeyi üzerine örgütsel adalet algısının sağladığı etkiye paralel pozitif bir etki yaratmakta dolayısıyla işe yabancılaşma eğilimleri üzerine yarattığı kısmi etkiden söz etmeyi mümkün kılmaktadır.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, M. (2016) “Kitle İletişim Araçları, Medya ve Din İlişkisi Üzerine”,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/224411>
- AKYÜZ, A.N.(2013) “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık ve İş performansı Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Gebze.
- BAĞCI,Z.(2013) “Çalışanların Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme”,**Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 9, Sayı 19, 2013.
- BAL, V. (2014) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa’daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(1), 1-9.
- BAŞOL, O.; ÇÖMLEKÇİ, M.F.(2020) “İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt1 Sayı:2 Aralık 2020, ss17-31.
- CİHANGİROĞLU, N.; YILMAZ, A. (2010) “Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler için Önemi”, **Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 19, 194-213.
- CÜCE, H.; GÜNEY, S.; TAYFUR, Ö. (2013) “Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 31, Sayı 1, 2013, s. 1-30
- ÇAKIR, M. (2017) “Geçmişten Günümüze “Sosyal Adalet””,**International Journal of SocialSciencesandEducationResearchOnline**,<http://dergipark.gov.tr/ijsser>, Volume: 3(2).
- ÇİVİLİDAĞ, A. (2015) “Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü”,<https://dergipark.org.tr/> Cilt/Vol: 17 Sayı:1/Num:4, Sayfa: 259-286
- DAĞLI, A.; BAYSAL, N. (2016) “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Güz-2016 Cilt:15 Sayı:59 (1250-1262).
- DALGIN, T. (2015) “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü: Muğla Konaklama Sektörü Örneği”, **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Muğla.

- DENİZ, K. (2018) “Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama”, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- DORUKÖZ, K. D.(2022) “Farklılıkların Yönetimi, Örgütsel Adalet Algısı, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Bir Model İçerisinde İncelenmesi”, **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Antalya.
- EMRE, Ş. S. ve AĞCA, A. (2018) “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Kütahya Örneği”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, (77), 27-44.
- EKER, Ç.(2018) “Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarının İş Motivasyonuna ve İşe Yabancılaşmaya Olan Etkisinin İncelenmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- EkER, G. (2006) “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir
- EYİTMİŞ, A. M. ve KARADANA,B.(2022) “Kamuda Esnek Çalışmanın Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Örgütsel Yabancılaşma ve Covid-19 Fobisinin Aracılık Rolü”,**Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi** / 22 / 2 / 118-127
- FURAN, E. (2019)“Örgütsel Adalet Unsurlarının Örgütsel Stres Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma, **Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Giresun.
- GÖKSU ÖZÜDOĞRU, A. (2022) “Psikolojik Sermayenin Üretim Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma ve İş Ertelemenin Aracılık Rolü”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN F. (2018) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri** (5. Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2021.
- <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 19 Kasım 2022.
- <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 27 Aralık 2022.
- İÇERLİ, L. (2010) “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5(1).
- İRDEM, Ş. (2021) “Üniversite Personellerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri”,**Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi**, 8 (1), 274- 287.
- İYİĞÜN, Ö. N. (2012) “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”.**İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.49-64

- KAÇAN, A. (2020) “Örgüt Kültürü ve Yenilikçi Davranış İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü: Bir Alan Araştırması”, **Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bandırma.
- KANTARCIOĞLU, N. (2019) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşgören Performansına Etkisi: Ankarada’kiKobi’lerde Bir Araştırma”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- KARACA, E. (2016) “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eskişehir.
- KASAPOĞLU, S. (2015) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki”, **Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- KILIÇASLAN, S. (2010) “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- KILINÇ, D.(2022) “Örgütsel Adalet Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir İnceleme”, **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- KORKMAZ, C. (2017) “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Uygulama”, **Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Giresun.
- MAZLUM, H. (2022) “İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü: Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, **Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Burdur.
- MISIR, S.(2019) “Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: İstanbul’da Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- MÜRTEZA, F.; ÇOLAKOĞLU, Ü.; ATAY, H. (2017)“İşgörenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri ile Demografik Faktörleri Arasındaki Farklılaşma: Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Travel andTourismResearch**12.
- OSMANOĞLU,Ö. (2016) “Hegel’denMarcuse’ye Yabancılaşma”,<https://dergipark.org.tr/en/download/article->,Year 2016, Volume 0, Issue 3.
- ÖRÜCÜ, E.; ÖZAFŞARLIOĞLU, S. (2013) “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti’nde Bir Uygulama”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 23, s. 335-358.

- PEHLEVAN SARI, Ö. (2022) “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Adalet Algısına Etkisi; Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**, Artvin.
- POLAT DEDE, N.; TÜRKMEN, F.(2019) “Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma”. **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**-International Journal of SocietyResearches ISSN:2528-9527 E-ISSN : 2528-9535
- SAYÜ, P. (2014) “Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- SIRMA, F.; BAĞCI, Z.(2021) “Örgütsel Adalet ve Duygusal Emek”, **Iksad Publications – 2021**, ISBN: 978-625-8061-58-1,Ankara.
- ŞİMŞEK, M.; ÇELİK, A.; AKGEMCİ, T. ve FETTAHLIOĞLU, T. (2006) “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Konya, Sayı 15, S.569-587
- ŞEKEROĞLU, S.(2017) “Bankacılık Sektöründe Örgütsel Adalet Algısının Çalışanın İş doyumuna Etkisi”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- TANRIVERDİ, H.; KILIÇ, N. (2016) “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi**, 1 (1), 1-18.
- TEKİN, D. (2021) “İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisi”, **Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Niğde.
- TEKİN, F.(2014) “Peter L. Berger’in Yabancılaşma Anlayışı: Diyalektik Bilincin Kaybı”,**Beytulhikme An International Journal of Philosophy** ISSN: 1303-8303 | Volume 4 Issue 2 December 2014.
- TOĞA, N. (2016) “Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Sendromuna Etkisi ve Bir Uygulama”, **İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Malatya.
- TUNA, M. (2013) “Örgütsel Adalet: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Bir Araştırma”, **TheJournal of AcademicSocialScienceStudies**, 6 (8), ss.997-1023.
- ULUTAŞ, M. (2020) “Görelî Yoksunluk (Mahrumiyet Kuramı)”.**İktisadi ve İdari Bilimlerde Teori ve Araştırmalar** s.418), ISBN • 978-625-7243-52-0
- UZUNEL, E.(2022) “Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- VURDEM, B. (2022) “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.

- YAPICI, M.(2005) “Eğitim ve Yabancılaşma”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN: 1303-5134.
- YALÇIN, İ.; KOYUNCU, S. C. (2014) “Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2014(1), 86-94.
- YELBOĞA, A. (2012) “Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, **Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi**, 12(2), 171-182.
- YEŞİL KOCAGAZİOĞLU, S. (2019) “Adli Alanda Çalışanlarda Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Adli Tıp Enstitüsü**, İstanbul.
- YILDIRIM, E.(2021) “Algılanan İş Stresinin Tükenmişlik ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Yardımcı Personellerine Yönelik Bir Araştırma”, **İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- YILDIZ, A.; ATİLLA, G. (2019) “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2019, Cilt 10, Sayı 19
- YILDIZ, E. (2016) “Öğretmenlerin Meslek Etik İlkelerine Uygun Davranma Algılarının İşe Yabancılaşma-Yaşam Doyumu ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kırşehir.
- YOLDAŞ, H. (2021) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**, İstanbul.
- YUMUK, Y.(2011) “Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Araştırma”, **Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Nevşehir.
- YÜRÜR, Ş.(2005) “Ödüllendirme Sistemleri İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama”,<https://acikerisim.uludag.edu.tr/bitstream/11452/8735/1/188279.pdf>.

EKLER

EK.1 ANKET

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında gerçekleştirilmekte olan bir bilimsel araştırmaya veri sağlamak üzere hazırlanmıştır.

Katılım sağlayan kişilerin vereceği tüm bilgiler gizli tutulacaktır. Anketin üzerine isminizi yazmayınız.

Desteyiniz için teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

Yaşınız : 18-24 () 25-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()

Medeni Durum :Bekar () Evli ()

Eğitim Durumu : Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans/ Doktora ()

Sektör Tecrübesi : 0-1 yıl () 1-4 yıl () 5-9 () 10 yıl ve üzeri ()

ÖRGÜTSEL ADALET

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	1	2	3	4	5
7. Yöneticiler, işle ilgili kararlar almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	1	2	3	4	5
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	1	2	3	4	5
9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	1	2	3	4	5
10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	1	2	3	4	5
11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
12. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	1	2	3	4	5
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	1	2	3	4	5
14. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
15. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	1	2	3	4	5

16. İŖimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir alıŖan olarak haklarımı gözetirler.	1	2	3	4	5
17. Yöneticilerim, iŖimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırır.	1	2	3	4	5
18. Yöneticilerim, iŖimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	1	2	3	4	5
19. İŖimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar	1	2	3	4	5
20. Yöneticilerim iŖimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	1	2	3	4	5

İŞE YABANCILAŞMA

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadır.	1	2	3	4	5
2. Gerçekten neden çalıştığımı merak ediyorum.	1	2	3	4	5
3. İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	1	2	3	4	5
4. Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerimi elde edemeyeceğim.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili coşkulu olduğumu hayal etmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
6. İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	1	2	3	4	5
7. Olağan çalışma hayatı gayret göstermek için çok sıkıcıdır.	1	2	3	4	5
8. İş elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için kendimi pek zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	1	2	3	4	5
9. İşten bir keyif almıyorum; işi sadece verdiğim zaman karşılığı kazandığım para olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10. Gerçekte yaptıkları çalışmanın topluma değer kattığını düşünen insanlara inanmakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5

YAŞAM DOYUMU

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2. Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3. Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4. İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5



