

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
GENEL PSİKOLOJİ BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI,
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI,
İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL
İNSANDIŞILAŞTIRILMA ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Ash GÖZDE

Danışman
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

BOLU 2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Aslı GÖZDE'ye ait “Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel İnsandışlaştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler” adlı çalışma, jürimiz tarafından **Psikoloji** Anabilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliğiyle/ oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

18.04.2018

Unvan, Adı, Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Nihal Mamatoğlu

Üye : Prof. Dr. Hamit Coşkun

Üye : Doç. Dr. Fatma Yıldırım

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel İnsandışlaştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Ashı GÖZDE

18.05.2018

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmam için öncelikle, başından sonuna kadar bana rehberlik eden, bilgi ve birikimini asla benden esirgemeyen, tüm süreç boyunca tüm sorularımı gülümseyerek ve açık bir şekilde cevaplayan, en yoğun zamanlarında bile bana zaman ayıran, en umutsuz ve çıkmazda hissettiğim anlarda bile beni cesaretlendiren ve panik olduğum her anı fark ederek sadece “sakin ol Aslı” sözüyle bile beni sakinleştirebilen çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU’na sonsuz teşekkür ederim.

Lisans ve yüksek lisans süresince sosyal psikoloji alanındaki derslerimize girerek sosyal psikoloji alanını sevdiren, lisans ve yüksek lisans süresince sorunlarımızla ilgilenen ve işlerimizi kolaylaştıran ve çalışmam için tez savunma jüriliğini kabul eden ve değerli katkılar sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Hamit COŞKUN’a çok teşekkür ederim. Tez savunma jüriliğini kabul eden ve değerli katkılar sağlayan Doç. Dr. Fatma YILDIRIM’a da teşekkür ederim.

Hiç bilmediğim bir konuya ilgimi uyandıran ve çalışma konumun fikrinin oluşmasında katkısı olan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Meral GEZİCİ YALÇIN’a teşekkür ederim.

Araştırmanın yapılmasında, veri toplama sürecinde, vakit ayırıp katkı sağlayan tüm katılımcılara ve bu çalışmanın yürütebilmesi için gerekli olan bilgi birikimini sağlayan Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji Bölümü’ndeki tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Tez sürecinden de önce, beni yüksek lisansa yönlendiren, tüm hayatım boyunca olduğu gibi çalışmamın başından sonuna kadar da maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen, beni cesaretlendiren ve her sorunumla ilgilenen, çalışmamı

tamamlayamadan yarım bırakacağım diye endişelenen ve bunun önüne geçmek için ellerinden geleni yapmaya çalışan, hayatımın her anında olduğu gibi bu süreçte de yanımda olan ve üzüntümle üzülen, sevincimle sevinen canımdan kıymetli annem, babam ve kardeşime sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmam boyunca tüm kahrımı çeken, sonsuz hoşgörü ve sabır gösteren, beni cesaretlendiren ve bana güvenen, tezimin tüm teknik detaylarıyla ayrıntılı ilgilenen ve tüm teknolojik sıkıntılarımla anında çözen ve bunun için beni stres olmaktan kurtaran canım eşime çok teşekkür ederim.

Ayrıca bu süreçte yan yana fazlaca vakit geçirdiğim, çalışmamıza dayalı her türlü sorunu konuşabildiğim, dertleşebildiğim ve çalışma süreci boyunca her ihtiyaç duyduğumda desteğini hissettiğim ev arkadaşım Duygu UĞURLU'ya teşekkür ederim.

Aslı GÖZDE

18.05.2018

ÖZET

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL İNSANDIŞILAŞTIRILMA ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Ash GÖZDE

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Nisan 2018, 104 + xvii Sayfa

Bu çalışmanın amacı, örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının rolünü incelemekle beraber, iş yerinde farklı gruplar ya da bireyler arasındaki hangi olumsuz tutumların insandışılaştırılma olarak algılandığının incelenmesidir. İnsandışılaştırma, dış-grup üyelerinin ya da bireylerin insan doğası ve/ve ya insanın benzersizliğine has özellikleri diğerlerine atfetmemesidir. Bu çalışmada çeşitli kurumlardaki çalışanlara, “iş yerinde çalışanı insandışı görmek ne demektir?”, “iş yerinde hangi tür davranışlar/tutumlar çalışanı insandışı görmektir?”, “daha önce kendinize ve ya başka birine insandışı (bir insana yapılmayacağını düşündüğünüz herhangi bir şey) muamele edildiğini düşündüğünüz bir olay hatırlıyor musunuz?” sorularından oluşan üç açık uçlu soru sorularak çalışanların iş yerindeki hangi tutumları insandışılaştırılma olarak algıladıkları belirlenerek ‘Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği’ geliştirilmiştir.

Bu çalışmanın örneklemini çeşitli kurumlarda çeşitli pozisyon ve kadro durumlarında bulunan 183 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmadaki veriler Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeklerinin yardımıyla toplanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda insandışılaştırılma algısının örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu görülmüştür. Dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide insan yerine koyulmama ve iş yeri ilişkileri alt boyutlarının ve toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü bulunmuştur. Kişiler arası adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü bulunmuştur. Bilgisel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü bulunmuştur. Toplam örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı ve sivil erdem davranışı arasındaki ilişkide iş yeri ilişkileri alt boyutunun aracı rolü bulunmuştur. Bilgisel adalet algısı ve sivil erdem davranışı arasındaki ilişkide iş yeri ilişkileri alt boyutunun ve toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü bulunmuştur. Kişiler arası adalet algısı ve sivil erdem davranışı arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürdeki araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Adalet, Vatandaşlık, İşten Ayrılma, İnsandışılaştırma.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, INTENTION TO LEAVE WORK AND ORGANIZATIONAL DEHUMANIZATION PERCEPTION

Ash GÖZDE

Master Thesis

Department of Psychology

Advisor: Prof Nihal MAMATOĞLU

April 2018, 104 + xvii Pages

The aim of this study was to examine the role of organizational dehumanization perception in the relationship between organizational justice perception, organizational citizenship behavior and intention to leave work, while examining which negative attitudes among different groups or individuals perceived as dehumanization at the workplace. Dehumanization is that external group members or individuals do not attribute the characteristics of human nature and / or human uniqueness to the others. In this study, employees are asked three open-ended questions: “What does it mean to dehumanize the employee in a workplace?”, “Which kind of behaviors/attitudes are dehumanization in a work place?”, “Do you remember any instance that you or any other person has been subjected to inhuman behaviors (something that you think that it is not a proper act against a human-being)?”. Concluding from the answers of these questions, it was defined that which attitudes are perceived as dehumanization in the workplaces and “Organizational Dehumanization Perception Scale” was created.

The sample of this study was obtained from 183 employees who were from different institutions and different positions. Data of the research collected by the help

of Organizational Justice Perception Scale, Organizational Citizenship Behavior Scale, Intention to Leave Work Scale, and Organizational Dehumanization Perception Scale.

Analyzing the data, it has been found that dehumanization perception has a regulatory role between organizational justice perception and organizational citizenship behavior and intention to leave work. It was found that, not to be respected as a human being, sub-dimensions of workplace relationships and total dehumanization perception had a mediator role in the relationship between the distributive justice perception and the intention to leave work. It was found that total dehumanization perception has a mediator role in the relationship between inter-person justice and intention to leave work. It was found that total dehumanization perception has a mediator role in the relationship between informational justice perception and the intention to leave work. It was found that total dehumanization perception has a mediator role in the relationship between total organizational justice perception and intention to leave work. It has been found that sub-dimension of workplace relationships had a mediator role in the relationship between organizational justice perception and civic virtue behavior. It was found that sub-dimension of workplace relationships and total dehumanization perception had a mediator role in the relationship between informational justice perception and civic virtue behavior. It has been found that total dehumanization perception has a mediator role in the relationship between inter-personal justice perception and civic virtue behavior. Result findings of the research have been tried to be compared with the results of the related literature.

Key Words: Justice, Citizenship, Leaving work, Dehumanization.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ	xv
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xvii

GİRİŞ	1
-------------	---

I. BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	3
1.1. Örgütsel Adalet Algısı	3
1.1.1 Örgütsel Adalet Kavramı	3
1.1.2. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları	4
1.1.2.1. Dağıtım Adaleti.....	4
1.1.2.2. Süreç Adaleti Algısı.....	5
1.1.2.3. Etkileşimsel Adalet	7
1.1.2.4. Kişiler Arası Adalet ve Bilgisel Adalet	7
1.1.3. Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sonuçları	8
1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	10
1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	10
1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	12
1.2.2.1. Diğergamlık	13
1.2.2.2. Vicdanlılık	13
1.2.2.3. Nezaket	14

1.2.2.4. Centilmenlik	15
1.2.2.5. Sivil Erdem	16
1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Çalışmalar	16
1.3. İşten Ayrılma Niyeti	18
1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı	18
1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	19
1.4. İnsandışılaştırma (Dehumanizasyon).....	19
1.4.1. İnsandışılaştırma Kavramı	19
1.4.2. İnsandışılaştırmanın Kullanıldığı Alanlar.....	20
1.4.3. İnsandışılaştırmaya Farklı Yaklaşımlar	21
1.4.3.1. Alt-İnsanlaştırma (Infra-humanization)	22
1.4.3.2. Haslam'ın Çift Boyutlu İnsandışılaştırma Modeli (Haslam's Dual Model of Dehumanisation)	23
1.4.3.2.1. Hayvansılaştırarak İnsandışılaştırma (Animalistic Dehumanisation).....	24
1.4.3.2.2. Mekanikleştirerek İnsandışılaştırma (Mechanistic Dehumanisation).....	24
1.4.4. İnsandışılaştırma ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	25
1.5. Araştırmanın Amacı.....	26

II. BÖLÜM

2.YÖNTEM	29
2.1. Örneklem	29
2.2. Veri Toplama Araçları	29
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu	29
2.2.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	29
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	30
2.2.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	31
2.2.5. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği	31
2.3. İşlem.....	32

III. BÖLÜM

3. BULGULAR.....	34
3.1. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Ölçeğe İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri	34
3.1.1. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Faktör Yapısı	34
3.1.2. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği'ne Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları	36
3.2. Araştırma Değişkenlerin Betimsel Özellikleri.....	39
3.3. Demografik Değişkenler, Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	40
3.4. Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	48
3.4.1. Dağıtımsal Adalet Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İnsan Yerine Koyulmamanın Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	49
3.4.2. Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yeri İlişkilerinin Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	52
3.4.3. Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	55
3.4.4. Kişiler Arası Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	58
3.4.5. Bilgisel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	61

3.4.6. Toplam Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	64
---	----

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA	68
4.1. Demografik Değişkenler ile Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri ve Alt Boyutlarının İlişkilerine Ait Bulguların Tartışılması	68
4.1.1. Pozisyon Şekli ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	68
4.1.2. Kadro Durumu ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	69
4.1.3. Toplam Çalışma Yılı, Kurumda Çalışma Yılı ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	70
4.2. Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler Tartışılması	72
4.3 Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	76
4.4. Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	78
4.4.1. Dağıtımsal Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	78
4.4.2. Dağıtımsal Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İnsan Yerine Koyulmamanın Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	79
4.4.3. Dağıtımsal Adalet Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yeri İlişkilerinin Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	79
4.4.4. Kişiler Arası Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	79

4.4.5. Bilgisel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	80
---	----

V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
----------------------------------	-----------

KAYNAKLAR	83
------------------------	-----------

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	94
Ek 2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	95
Ek 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	97
Ek 4: İşten Ayrılma Niyetini Ölçmeye İlişkin Sorular	98
Ek 5. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği	99
Ek 6. İzin Formları.....	100
Ek 7: Onam Formu	102
Ek 8: Etik Kurul Raporu	104

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Araştırma Modeli Tablosu.....	28
Tablo 3.1: Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği Direct Oblimin Faktör Rotasyonu Sonuçları	37
Tablo 3.2: Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği Alt Faktörlerine Ait Temel Bileşenler Faktör Analizleri	38
Tablo 3.3: Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiler	38
Tablo 3.4: Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizleri.....	39
Tablo3.5: Demografik Değişkenler, Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Ölçeklerinin Puanlarına Ait Minimum, Maksimum ve Standart Sapmaları	40
Tablo 3.6: Korelasyon Analizi Sonuçları (Demografik Değişkenler, Örgütsel Adalet Algısı ve Boyutları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı ve Alt Boyutları)	42
Tablo 3.7: Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İnsan Yerine Koyulmamanın Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçlar	50
Tablo 3.8: Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yeri İlişkilerinin Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 3.9: Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	56

Tablo 3.10: Kişiler Arası Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	59
Tablo 3.11: Bilgisel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçlar.....	62
Tablo 3.12: Toplam Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	65



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1: Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği Faktör Analizi Scree Plot Grafığı.....	37
---	----



GİRİŞ

Günümüzde iş hayatına ve iş hayatının hem çalışan hem de örgüt için iyileştirilmesine yönelik pek çok çalışma yapılmaktadır. Ve bunun için pek çok yöntem kullanılmaktadır. Ancak çalışan faktörü üzerine odaklanan çalışmalar sürekli değişen ve gelişen iş dünyasında örgütler için en önemli unsuru oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışana odaklanan örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti çalışanın iş yerinden memnuniyetini ve iş yerine bağlılığını incelediği için pek çok çalışmanın konusu olmuştur.

İnsan, kendisini ve kendisiyle ortak özellikleri bulunan, kendisine benzeyen, diğer insanları bir grup olarak algılamaktadır. grupların sınırlarının tanımlanması, gruplar arasındaki sosyo-yapısal ilişkiler ve grup üyelerinin ideolojileri gruplar arasındaki ilişkilerin yapısal temelini oluşturur (Leyens vd. 2012). İş hayatında da çalışanlar arasında gerek sosyo-yapısal ilişkiler açısından, gerek grup üyelerinin ideolojileri açısından gerekse grupların sınırları açısından birbiriyle farklılık gösteren gruplar bulunmaktadır. Dolayısıyla farklı grupların oluşması gruplar arasındaki ilişkileri etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, birbirlerine karşı algı, tutum ve düşünceleri insandışılaştırılma kavramı çerçevesinde incelenmiştir. Günümüzde gruplar arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışmada insandışılaştırma kavramı çalışılmıştır. İlk olarak Haslam (2005) tarafından geliştirilen bu kavram, temel insani özellikleri kendi grubu olan iç-gruba daha fazla atfederek dış-grubu daha az insan görme temeline dayanmaktadır. Bir grubun üyelerinin diğer grubun üyelerini insandan aşağıda hatta insan türü dışında görmelerini içerir. İnsandışılaştırılma algısı ise bazı davranışlara, tutumlara ya da durumlara maruz kaldığında kişinin kendisini insan değilmiş gibi hissetmesiyle ilgilidir.

Literatür incelendiğinde çalışan odaklı çalışmalarda örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği

görülmektedir. Ancak yine çalışan odaklı olan insandışılaştırılma algısının incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel insandışılaştırılma algısının incelendiği bir araştırma da bulunmamaktadır. Bu noktadan çıkışla tez çalışmamızda farklı kurumlarda farklı pozisyon ve kadro durumlarında yer alan çalışanlardan veri toplanarak; çalışanların algıladıkları örgütsel adalet, gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları, işten ayrılma niyetleri ve algıladıkları insandışılaştırılma düzeyleri birlikte incelenmiştir. Bu doğrultuda bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



I. BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Örgütsel Adalet Algısı

1.1.1 Örgütsel Adalet Kavramı

Örgüt; kurumların ve ya kişilerin ortak bir amacı ve ya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmesiyle oluşturduğu birlik, teşkilat ya da sosyal sistemlerdir. Anlaşmalı birlikteliği ifade etmektedir (Hasanoğlu 2004: 44).

Çeşitli bilim dallarına da konu olan adalet kavramına ise tarihsel dönemlere ve bilim dallarına göre farklı anlamlar yüklenmiş ve adalet farklı şekillerde tanımlamıştır. Adalet tanımlarında adalet ile doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hak, hakkaniyet, hak yemezlik, tarafsızlık gibi kavramlar birlikte kullanılmıştır (Karaman 2009: 2). Adaletin sözlük anlamı ise “*hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme; herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk*” tur (Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, ty).

Adaletin çalışanların iş tatmini ve etkin örgütsel fonksiyonları için bir gereklilik olduğu son yıllardaki örgütsel yaklaşımlarda belirtilmiştir. “Örgütsel adalet” kavramı adalet kavramının örgütlere uyarlanmasıyla geliştirilmiştir ve iş yerindeki kazanımların dağıtımını, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürleri ve kişiler arası ilişkileri yöneten norm ve kuralları kapsamaktadır (Greenberg ve Baron 2000; Yıldırım 2007; İşbaşı 2000; Yürür 2008).

Örgütsel adalet kavramını ilk kullananlardan biri olan Greenberg (1990) örgütsel adaleti, “adaletin iş yerindeki rolü” olarak tanımlamıştır. Moorman’a (1991) göre örgütsel adalet, çalışanlara adil davranılıp davranılmadığı ve çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarının bu algıdan etkilenip etkilenmediği ile ilgilidir (Aktaran: Sezgin 2009: 26). İçerli (2010: 69) örgütsel adaleti “örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi” olarak tanımlamıştır

Örgütsel adalet Adams’ın “Eşitlik Teorisi”ne dayanır. Adams (1965) teorisini, çalışanların örgüte katkıları karşılığında elde ettikleri çıkarlarını örgütteki diğer çalışanların çıkarları ile kıyaslayacakları düşüncesine dayandırmaktadır (Aktaran: Yeniçeri, Demirel ve Seçkin 2009: 84).

Dolayısıyla bu kurama göre eşitlik, kişinin örgütün kendine yönelik davranışlarını diğer çalışanlarla karşılaştırdığında kendisine adil davranıldığına inanması şeklinde oluşurken, eşitsizlik de aynı şekilde kişinin kendisine adil olmayan bir şekilde davranıldığını düşünmesiyle oluşur.

1.1.2. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları

Literatürde, örgütsel adaleti ölçmek için yapılandırılan ölçeklerin kaç boyutlu olacağına ilişkin ortak bir fikir bulunmamaktadır. Kimi araştırmacılar örgütsel adaletin sadece dağıtım ve süreç adaleti boyutları ile ilgilenirken, kimileri etkileşimsel boyutunu da ele almakta, kimileri ise etkileşimsel adalet boyutunu da kişiler arası ve bilgisel adalet algısı olarak ayırarak 4 boyutta incelemektedir.

1.1.2.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, elde edilen sonuçların hakkaniyeti ile ilgili adalet algısıdır. Dağıtım adaleti bir örgütteki ücretlendirmeler, terfi kararları, cezalar ya da ödüller, görevler, fırsatlar, statüler gibi kazanımların çalışanlara paylaşımı ve bu paylaşımın çalışanlarca adil olup olmaması şeklindeki algılanışıdır (İşbaşı 2001: 60). Çalışan elde

ettiği sonuçların adil olup olmadığını belirlemek için eğitimi, zekası, tecrübesi gibi örgüte olan katkılarını göz önünde bulundurarak girdi çıktı oranını hesaplar ve örgütteki diğer çalışanların kazanımları ile kendi kazanımlarını kıyaslar (Cohen-Charash ve Spector 2001: 280-285). Bu kıyas sonucunda çalışanlar haksızlık edildiğini, adil olunmadığını düşünerek tutumlarını değiştirebilirler.

Diğer bir ifadeyle dağıtım adaleti algısı, çalışanların örgüte sağladıklarına inandıkları katkıları doğrultusundaki kazançları ile başkalarının katkıları doğrultusundaki kazançları arasında yaptıkları karşılaştırma sonucu oluşturdukları algı şeklinde de tanımlanabilir (McShane ve Von Glinow 2009, Aktaran: Başar 2011: 60).

Örgütsel adalet konusundaki ilk çalışmalarda adalet kavramı sadece dağıtım adaleti olarak incelenmiştir. Dağıtım adaleti kavramını ise Homans (1961), bireylerin, örgüte sağladıkları kazançlar oranında örgütten beklentilerinin olduğunu ve bu beklentinin karşılandığı durumda adalet algısının oluştuğunu söyleyerek ortaya atmıştır (Şahin 2007: 190-200). Adams'ın Eşitlik Kuramı ise Homans'ın (1961) fikirlerinden yola çıkılarak geliştirilmiştir (Önderoğlu 2010: 2).

1.1.2.2. Süreç Adaleti Algısı

Örgütsel adalet algısı araştırmalarındaki en önemli gelişme, dağıtım ve süreç adaleti kavramlarının birbirinden ayrılması olmuştur. Kazançlara odaklanan dağıtım adaleti ile kazançlara ulaşmada kullanılan araçlar üzerine odaklanan süreç adaleti kavramları birbirinden ayrılmıştır (Greenberg 1990: 403).

Süreç adaleti, ödül dağıtımına ilişkin kararların alınmasında kullanılan yöntemlerin ve sürecin hakkaniyete uygunluğu ve adilliği ile ilgilidir (Beugre 2002: 1098). Süreç adaleti karar verme sürecinde kullanılan işlemlerin adil olmasını ifade eder (Moorman 1991: 845-850). Çalışanların, örgütün izlediği işlemlerin doğruluğuna yönelik algılarını içerir.

Thibaut ve Walker'ın 1970'lerdeki çalışmaları süreç adaleti kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Greenberg 1990: 403). Thibaut ve Walker adalet algısının oluşması için sadece verilen kararların yeterli olmadığını, oluşacak algı üzerinde bu kararların nasıl alındığının da etkisi olduğunu ileri sürmüştür (Gürpınar 2006).

Thibault ve Walker'ın (1975) Süreç Adaleti Kuramı, bu boyutla ilgili yapılan araştırmaların temelidir. Bu kurama göre, çalışanlar işlemler ya da süreçler konusunda söz haklarının ya da katkılarının olduğunu düşündükleri zaman yapılan işlemleri daha adil olarak değerlendirirler (Colquitt vd. 2001; Folger 1977; Lind ve Tyler 1988; Shiminke vd. 1997, Aktaran: Özmen, Arbak ve Özer 2007:22). Çalışanlar, karar verme sürecini adil olarak algıladıkları zaman, kendilerince olumsuz bir sonuçla karşılaşmış olsalar dahi, bu sonucu da adil olarak değerlendirme eğiliminde olmaktadır (Bies ve Shapiro 1988: 45-48).

İlgili literatür incelendiğinde, Kişisel Çıkar Modeli (Self-Interest Model) ve Grup Değer Modelinin (Group Value Model) süreç adaletini oluşturan temel teoriler olduğu görülmektedir. Thibaut ve Walker (1978) tarafından geliştirilen Kişisel Çıkar Modeli, çalışanların diğer bireylerle ilişkili olarak kendi kişisel kazanımlarını en yüksek seviyede tutmak için çalışmalarını ifade eder. Kişisel Çıkar Modeli, bireyin kendisi için olumlu bir sonuç elde edebilmesi için süreç üzerinde kontrollerinin olmasına vurgu yapmaktadır. Çalışanların örgütsel süreçler üzerinde etkilerinin olması durumunda kendileri için daha olumlu sonuçlar elde edecekleri ifade edilir. Grup Değer Modeli'ne göre ise, yöntemlerin adil olarak algılanması sadece kişisel çıkarlara dayanarak açıklanamamaktadır. Bağlılık duygusunun bulunduğu grup içerisindeki bireyler, kendi çıkarlarından ziyade, bütün grup üyelerinin çıkarlarını ön planda tutarlar.

Leventhal ve arkadaşları (1980) ise, kazançların dağıtımındaki adilliğin değerlendirilmesinde çeşitli süreç elemanlarının kullanıldığını ileri sürerek, örgütte uygulandığı takdirde çalışanların adalet algılarını olumlu şekilde etkileyebilecek altı etken olduğunu belirtmiştir. Bunlar; tutarlılık, ön yargılı olmamak, doğruluk, düzeltilebilirlik, temsil edilebilirlik ve etik olmak faktörleridir. (Greenberg 1990: 403-405).

Araştırmalar süreç adaletinin önemini göstermiştir. Örneğin bir çalışan arzu ettiği kazancı elde edemediği durumda bunun nedenini bilmek ister bu da süreç adaleti ile ilgilidir (Robbins ve Judge 2007).

Çalışanın kazanç memnuniyeti dağıtım adaleti ile ilgiliyken örgütün genel işleyişinden memnuniyeti süreç adaleti ile ilgilidir (Greenberg 1990: 404).

1.1.2.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet algısı kavramı Bies ve Moag (1986) tarafından literatüre katılmıştır. Etkileşimsel adalet algısı örgütsel işlemlerin beşeri yönünü içerir Etkileşimsel adalet, karar alma sürecinde, çalışanlara yöneltilen tutum ve davranışlar sonucunda çalışanlarda oluşan adalet algısı olarak tanımlanmaktadır (Özmen, Arbak ve Özer 2007: 22).

Çalışma ortamındaki beşeri ilişkiler etkileşimsel adalet algısını etkilemektedir. Yöneticiler tarafından süreçlerin uygulanmasında çalışanlarla iletişim kurulması ve alınan kararların açıklamalarının yapılması çalışanların etkileşimsel adalet algılarına yön verir (Greenberg 1990: 405).

Çalışan, yöneticisi ya da herhangi bir kişi tarafından kişiler arası adaletsizlik algıladığı durumda, adaletsizlik yaşadığı kişiye karşı olumlu olmayan bir yaklaşım içerisine girer (Cohen-Charash ve Spector 2001: 280).

1.1.2.4. Kişiler Arası Adalet ve Bilgisel Adalet

Greenberg (1993), etkileşimsel adaleti, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Kişiler arası adalet alınan kararların nasıl söylendiği ile ilgili iken; bilgisel adalet ise, kararlarının alınmasındaki süreçler hakkında çalışanlara bilgi verilmesi ile ilgilidir. Kişiler arası adalette, yöneticilerin ilişkilerdeki duyarlılıkları ve çalışanlarıyla olan iletişimlerinde saygılı ve nazik olmaları, yöneticilerin adil olarak algılanmasını sağlarken; süreçler ile ilgili gerekli olan

açıklamaların açık ve yeterli bir şekilde yapılması ise çalışanların bilgisel adalet algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

Colquitt geliştirdiği örgütsel adalet ölçeği çalışmasında (2001) etkileşim adaletini kişilerarası adalet ve bilgisel adalet halinde ayrı yapılar halinde ele almıştır.

1.1.3. Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sonuçları

Literatürde örgütsel adalet algısı ile ilgili birçok araştırmaya rastlanmıştır. Ancak bu bölümde örgütsel adalet algısının bu çalışmanın araştırma kapsamındaki örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve insandışılaştırılma algısı ile ilişkili olduğu çalışmalar aktarılmıştır.

Yazında, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, örgütsel adalet boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının birbiriyle olumlu yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılan birçok çalışma mevcuttur.

Colquitt (2001), örgütlerde kaynakların dağıtımı, kullanılan yöntemler ve süreçlerle ilgili adalet algılamalarının çalışanların iş tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

Konovsky ve Pugh (1994), çalışanların örgütteki uygulamaları adil olarak algıladıkları takdirde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini belirtmiş; örgütsel adalet ve vatandaşlık davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Organ (1990), çalışanların örgüte ilişkin adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermemede etkili olduğunu belirtmiştir.

İplik (2014), çalışanlarının örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağını; örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da azalacağını belirtmiştir.

Moorman (1991), süreç adaletinin vatandaşlık davranışının boyutları üzerinde etkisi varken dağıtım adaletinin böyle bir etkisi bulunmadığını ortaya koymuştur.

Arslantaş (2007) ise algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu ortaya koymuş ve süreç adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermede yüksek düzeyde etkisinin söz konusu olduğunu ancak dağıtım adaletinin anlamlı bir etkisinin görülmediğini belirtmiştir.

Çetinkaya ve Çimenci (2014), Şeşen ve Basım (2010), Yıldız (2014), örgütsel adalet algısının süreç ve etkileşim adaleti boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarıyla pozitif ilişkiye sahip olduğunu ortaya koyarken dağıtım adaletinin sağlanmasının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

Literatürdeki pek çok çalışmada, örgütsel adalet algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşmasında da etkili olduğu görülmektedir (Moorman 1991: 850). Örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönlü ilişki bulunmaktadır.

Çalışanların kararların adil yöntemlerle alındığına inanmalarının, örgütsel bağlılıklarının artması, yöneticilerine daha fazla güven duymaları, daha az isten ayrılma niyetine sahip olmaları şeklinde örgütsel sonuçlarının olduğu görülmüştür (Franz 2004, Aktaran: İplik 2014: 109) Benzer şekilde Gürpınar (2006), çalışanların kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde işten ayrılma eğilimi sergilediklerini belirtmiştir.

Örgütteki kaynakların adil dağıtılmadığını düşünen iş görenlerin işten ayrılmayı daha fazla düşündükleri bulunmuştur (Özer ve Günlük 2010: 465).

Literatürdeki kimi çalışmalarda, dağıtım adaletinin kimi çalışmalarda süreç adaletinin kimi çalışmalarda ise etkileşim adaletinin işten ayrılma niyetinde daha etkili olduğu görülmektedir (Colquitt vd. 2001: 390-395).

Colquitt ve arkadaşları (2001), çalışmalarında hem dağıtım adaletinin hem de süreç adaletinin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönlü anlamlı ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Özer ve Günlük (2010), süreç adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Gürpınar (2006) ise dağıtım ve süreç adaletinin işten ayrılma niyeti ile arasında olumsuz yönlü ilişkili bulunmuştur.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, işten ayrılma niyeti ile en güçlü ilişkinin dağıtımsal adalet algısı boyutu ile sağlandığını tespit etmişlerdir.

Karavardav (2015), işten ayrılma niyeti ile dağıtım ve kişilerarası adalet arasında olumsuz yönlü ilişki saptamıştır.

Örgütsel Adalet Algısı ile insandışılştırma arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti ve amaç karştı iş davranışları arasında insandışılştırmanın aracı rolü olduğu bulunmuştur (Khan ve Ahmed 2016: 125-130).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ilk kez 1983 yılında Dennis W. Organ ve arkadaşları kullanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde "ekstra rol davranışı" ya da "prososyal davranış" şeklinde de tanımlanmaktadır. Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarını; "örgütün biçimsel ödöl sisteminde doğrudan ve açık bir

biçimde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen davranışlar” olarak tanımlamıştır (Organ 1988, Aktaran: Podsakoff vd. 2000: 513). Bu davranışlar, iş tanımlarında yer almayan, zorunlu görevler olmayan ve yerine getirilmediği takdirde yaptırım ve ya ceza gerektirmeyen, kişisel tercihleri içeren davranışlardır. Organ (1988), aynı zamanda, askeri örgütlerde iyi bir askerin birliği için işini iyi yapmasını, işini zamanında bitirmesini, birliğine sadık olmasını ve diğerlerine yardım etmesini örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer bularak örgütsel vatandaşlık davranışını ‘iyi asker sendromu’ olarak da ifade etmiştir.

Organ’ın tanımının dışında; George ve Brief (1992), örgütsel vatandaşlık davranışını, ödül sisteminin içinde olmayan, çalışanların görevlerin haricinde gösterdikleri davranışlar olarak tanımlamışlardır. Turnipseed ve Murkison (1996), örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütsel işlevlerin etkinliğinin artmasını sağlayan işle ilgili ancak örgütün ödül sistemine bağlı olmayan davranışlar şeklinde ifade etmişlerdir. Greenberg ve Baron (2000) ise, örgütsel vatandaşlık davranışını iş görenin kendisinden beklenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Karaaslan ve ark. 2009: 138). Ancak literatürde en sık kullanılan tanım Organ’ın (1988) tanımıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı temelde, örgüt üyelerinin isteğine bağlı şekilde gerçekleşmekte ve temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ilki örgütsel yapıya aktif katılımıdır. Dolayısıyla bireyler, örgüt için örgüt hayatının içinde aktif bir şekilde yer alır. Bu türde davranış gösteren çalışanlar aktif, üretken ve çalışkandır. İkincisi ise, örgütü ve ya örgütün hedeflerini zarara uğratabilecek davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu türde davranış gösteren çalışanlarda ise öncelik örgüte katkıda bulunmaktan ziyade örgüte zarar vermemektir (Basım ve Şeşen 2010: 85).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt üyeleri arasındaki karşılıklı dayanışmayı yönlendirerek birlikteliği artırır ve örgütsel performansa ve verimliliğe katkıda bulunur (Çetin 2011: 5).

1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili literatürde tam bir fikir birliğine ulaşılmadığı görülmektedir.

Smith ve arkadaşları (1983), ÖVD'nin boyutlandırılmasına yönelik ilk çalışmaları gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma yapılandırılmış mülakat yöntemi ile yöneticilere hangi davranışların ekstra rol davranışı olduğu sorularak ve daha sonra buna uygun olarak hazırlanan bir ölçek ile astlarını değerlendirmeleri istenilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar astların herhangi bir ödül karşılığı olmayan ve görev tanımlarında bulunmayan fakat yerine getirildiğinde yöneticilerin memnun oldukları faaliyetlerin neler olduğunu belirlemeyi hedeflemişlerdir. Smith ve arkadaşları topladıkları verilere uyguladıkları faktör analizi sonucunda diğergamlık ya da diğerlerini düşünme boyutu ve genelleştirilmiş uyum boyutu olmak üzere iki faktör elde etmişlerdir. Diğergâmlık yüz yüze olunan durumlarda bir kişiye isteyerek doğrudan yardım etme davranışlarını kapsamaktadır (Ör: İş yükü fazla olanlara yardım etmek). Genel uyumluluk ise kurallar, yönetmelikler, zaman kullanımı noktalarında iyi bir çalışanı tanımlayan normlarla uyumlu olan davranışları ifade etmektedir.

Organ ise, “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome” (1988: 25) isimli çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı için diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik olmak üzere beş boyutlu bir yapı önermiştir: Organ (1988), Smith ve arkadaşlarının (1983) genel uyumluluk olarak adlandırdığı boyutu vicdanlılık olarak belirtmiştir.

Bazı başka araştırmalarda ise, sadakat, itaat, taraf tutar katılım, fonksiyonel katılım, sosyal katılım, ilgilenme, değişime uyum, kişilerarası yardım, kişisel inisiyatif ve kişisel gayret gibi daha farklı ÖVD boyutları da tanımlanmaktadır (Van Dyne vd. 1994; Morrison 1994; Moorman ve Blakely 1995, Aktaran: Basım ve Şeşen 2010: 86)

Örgütsel vatandaşlık davranışı farklı yazarlar tarafından farklı boyutlarda ele alınmış olsa da literatürde en kabul gören Organ' a ait boyutlandırmadır. Bu nedenle, sadece bu boyutlar üzerinde durulacaktır.

1.2.2.1. Diğergamlık

Diğergamlık, çalışanın örgütle ilgili konularda diğer çalışanlara yardım etmesini içeren isteğe bağlı davranışlar olarak ifade edilmektedir. Diğergamlık boyutunu oluşturan davranışlar, gönüllü olarak, yeni işe başlayan bir çalışanın işe uyum sağlayabilmesi için yardım etme, sağlık gibi nedenlerle işe gelemeyen arkadaşının görevlerini yapma, ağır iş yükü bulunan diğer çalışanlara yardım etme şeklinde örneklendirebilir (Podsakoff ve Mackenzie 1994, Paine ve Bachrach 2000, Aktaran: Gürbüz 2006: 55). Bu davranışlar, örgütte yaşanabilen kişiler arası çatışmaların önlenmesi ve ya azalmasını sağlayarak, örgütsel koordinasyonun artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla aynı zamanda örgütün menfaatine yönelik davranışlardır (Çetin 2011: 30).

1.2.2.2. Vicdanlılık

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin örgütün minimum rol gereklerinden daha fazlasını sergilediği isteğe bağlı davranışlarıdır. Organ (1988), vicdanlılığı, işi gönüllü olarak yapma ve rol tanımlarının üzerinde görünür bir çaba sergileme şeklinde tanımlamıştır. Bu tür davranışları çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirmeleri ve içselleştirmeleri vicdanlılık davranışının temelini oluşturmaktadır.

Vicdanlılık boyutunu oluşturan davranışlara, çalışanın sağlık durumunun müsaade etmediği hallere rağmen işine gelmesi, mesai ücreti verilmediği halde mesaiye kalması, molaları uzatmaması, su, elektrik ve yakıt gibi kaynakları tasarruflu kullanması, kurallara ve yönetmeliklere uyması şeklindeki davranışlar örnek gösterilebilir (Podsakoff, Mackenzie ve Hui 1993, Aktaran: Gürbüz 2006: 55).

Vicdanlılık davranışları çalışanların kendi istekleri doğrultusunda örgütün faydasına olacak hususlarda özen göstermelerini içermektedir.

Bazı çalışmalarda vicdanlılık ile diğergâmlık boyutundaki davranışlar benzer olarak ele alınarak aynı boyutta incelenmektedir. Diğergâmlıkta yardım etme davranışlarının bireylere karşı sergilenirken; vicdanlılıkta yardım etme davranışlarının örgütün bütününe kapsaması aralarındaki farkı oluşturmaktadır.

1.2.2.3. Nezaket

Nezaket, yapılacak bir hareketin ve ya alınacak bir kararın örgütteki diğer çalışanlar üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi sonucunda oluşan davranış biçimleridir.

Deluga (1995), nezaketi, örgütlerde çalışanları ve ya çalışanların işlerini etkileyebilecek kararları alınmadan önce bilgi verilmesini içeren davranışlar olarak tanımlamıştır.

Organ'a göre ise (1988), nezaket boyutunu örgüt içinde, çalışanların birbirleriyle etkileşim kurarak birbirlerini uyardıkları, birbirlerine danıştıkları ve unutulmuş bir görevi hatırlattıkları davranışlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla nezaket davranışları daha çok gelecek odaklıdır ortaya çıkabilecek örgütsel sorunların önlenmesinde rol oynamaktadır (Podsakoff ve diğ. 2000).

Podsakoff ve arkadaşları'na göre (2000) nezaket boyutunda yer alan davranışlar, örgüt içinde karar alınmadan önce kişilerin görüş ve fikirlerini alma, bilgi alışverişinde bulunma gibi davranışlarını içerir. Örgütteki farklı birimlerin yerine getirilmesi gereken bir iş için birbirlerine danışarak bilgi alışverişinde bulunmaları ve ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik çözüm bulmaya çalışmaları nezaket davranışlarına örnek oluşturabilir (Gürbüz 2006; Çetin 2011).

Nezaket, çalışanlar arasında iletişimin sağlanarak oluşabilecek çatışmalarının önüne geçilmesi ve örgütte olumlu iklimin yakalanarak performansın artırılabilmesi açısından önemli görülmektedir (Çimen 2016; Meydan ve ark. 2011).

Nezaket davranışları diğergamlık davranışları ile temelinde yardım etme davranışının olması sebebiyle benzer boyutlardır ancak nezaket davranışlarında yardım etme davranışları sorunlar ortaya çıkmadan önce sergilenirken diğergamlık davranışlarında ise yardım etme davranışları sorunlardan sonra çözüm aşamasında sergilenmektedir.

1.2.2.4. Centilmenlik

Organ (1988), centilmenlik davranışını “kişinin kaçınılmaz bir rahatsızlıkla ve bir faaliyeti icra ederken suistimalle karşılaştığında şikâyet etmeme isteği” şeklinde tanımlamıştır. Çalışanların herhangi bir gerginliği ve ya kişiler arası bir çatışmayı doğurabilecek davranışlardan uzak durmaları ve önemsiz sorunlardan ötürü şikayette bulunmamalarını esas alan davranışlardır.

Podsakoff ve arkadaşları (2000) da, centilmenliği iş ile ilgili karşılaşılan sorun ve ya zorlukları şikayet etmeden kabul etme istekliliği olarak tanımlamışlardır.

Sorunları gereksiz büyütmemek, küçük hatalar karşısında hoşgörülü olmak, örgüt içindeki yanlış anlaşılımları düzeltmek, örgütle ilgili sorunlarda yapıcı tavır takınmak, işlerin olumsuz yönlerinden çok olumlu yönlerini görmek, iş arkadaşlarına saygılı davranmak gibi davranışlar bu boyut altında değerlendirilebilecek davranışlara örnektir (Organ 1988; Çetin 2011; Podsakoff ve diğ. 2000).

Centilmenlik davranışı olumlu örgüt ikliminin ve örgütsel iyilik halinin yaratılmasında önemli rol oynamaktadır.

1.2.2.5. Sivil Erdem

Sivil erdem davranışının temelini örgütün çıkarlarını en üst düzeyde gözeten davranışlar oluşturmaktadır. Sivil erdem, örgütü mesleki ve sosyal açıdan destekleme ve örgütle ilgili olma davranışlarını içermektedir (Allison vd. 2001, Aktaran: Sezgin 2005). Bu davranışlara, çalışanların bireysel inisiyatiflerinin söz konusu olduğu örgüt gelişimine destek veren davranışları örnek gösterilebilir. Çalışanların kendilerini örgütün gelişimi konusunda sorumlu görerek alınan kararlarda ve toplantılarda söz sahibi olmalarını, örgütle ilgili konularda tartışmalarını içeren isteğe bağlı davranışlardan oluşur (Thompson ve Werner 1997, Aktaran: Meydan 2011).

Gönüllü olarak örgütsel politikalara ve karar verme süreçlerine katılım, sosyal etkinliklere, forum ve eğitim etkinliklerine ve ya toplantılara katılarak bireysel fikirlerini ifade etme, örgüt içindeki ilan ve duyuru panosundan maksimum düzeyde yararlanma, kendinden istenmediği halde kendini geliştirici kurslara katılma, örgütle ilgili olumlu düşünceleri is arkadaşlarıyla paylaşma gibi davranışlar sivil erdem davranışlarına örnek oluşturur (Podsakoff ve diğerleri 2000; Sezgin 2005; Organ 1988).

1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Çalışmalar

Literatürde örgütsel vatandaşlıkla ilgili yapılan birçok araştırmaya rastlanmıştır. Ancak bu bölümde tez kapsamında yer alan işten ayrılma niyeti ve insandışılaştırma ile ilgili yapılan çalışmalar ele alınmıştır. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar ise örgütsel adalet algısının örgütsel sonuçları kısmında aktarılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu sonuçlarından birisi çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşürmesidir (Chughtai ve Zafar 2006; Khalid ve Ali 2005; Podsakoff ve Mackenzie 1997, Aktaran: Çelik ve Çıra 2013: 13). Organ (1988)'a göre ÖVD, örgütün nitelikli iş gücünü çekmesini ve aynı zamanda elinde tutmasını sağlamaktadır.

Literatürde ÖVD ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma mevcuttur. Nadiri ve Tanova (2010: 36) tarafından otel çalışanları üzerinde; Felfe ve arkadaşları (2008: 227) Almanya, Romanya ve Çin olmak üzere farklı coğrafyalarda yaşayan hava yolu, otel ve telekomünikasyon çalışanları üzerinde; Rosen ve arkadaşları (2009: 39) aile hekimleri üzerinde; Byrne (2005) hastane çalışanları üzerinde; Suazo ve arkadaşları (2005: 32) kamuda çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde; Wegge ve arkadaşları (2006: 68) çağrı merkezi çalışanları üzerinde ve Bellou (2008: 783) tarafından restoran çalışanları üzerinde yapılan çalışmaların tamamında ÖVD ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (Aktaran: Çelik ve Çıra 2013: 13).

ÖVD'nin tüm olumlu sonuçlarına karşılık çalışanların üzerlerinde aşırı iş yükü hissetmelerine neden olması şeklinde olumsuz bir sonucu olduğu bulunmuştur (Spector ve ark. (2002); Organ ve Ryan (1995); Singh ve Singh (2008), Aktaran: Çelik ve Çıra 2013: 13). İş yükünün fazla olması nedeniyle yoğun stres ve tükenmişlik yaşandığı ve çalışanların iş yerinde mutlu olamayarak işten ayrılma niyetlerinin arttığını gösteren araştırma bulguları mevcuttur (Çelik ve Çıra 2013: 13).

Çelik ve Çıra (2013) tarafından beş yıldızlı otel ve tatil köyü çalışanlarından 432 iş görenle yapılan çalışmada ise iş görenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını artırdığı ve işten ayrılma niyetlerini düşürdüğü bulunmuştur. ÖVD'nin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracı rolü olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise kısmi aracılık etkisi bulunmuştur. Bulunan sonuca göre aşırı iş yükü algısı olan çalışanların performanslarının çok fazla değişmemesine rağmen işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir.

Yazında örgütsel vatandaşlık davranışı ile insandışlaştırma ya da insandışlaştırılma algısı arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı

İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden veya iş yerinden belirli bir süreçte ayrılma düşüncesine sahip olması ve ya ayrılma planı yapması şeklinde açıklanabilir (Fong ve Mahfar 2013: 35). Barlett (1999) işten ayrılma niyetini “işten/örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar ve ya niyet” şeklinde tanımlamıştır. İşten ayrılma niyeti genel bir tanım olarak bir çalışanın yakın zamanda işine son verme düşüncesini içermektedir (Şahin 2011: 277).

Mowday ve arkadaşlarına (1982, Aktaran: Gürbüz ve Bekmezci 2012: 193) göre işten ayrılma niyeti, çalışanın başka iş olanakları olmamasına rağmen işi bırakmasına doğrudan neden olabileceği gibi çalışanın yeni iş olanakları araştırmasına yol açarak işten ayrılmasını dolaylı olarak da etkileyebilir.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen bir çok etken bulunmaktadır. Erol (1998), işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin kazançlar, iş tatmini ve çalışanın işine ve ya örgüte yatırımının büyüklüğü ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Yöneticilerin tarzları, maaş, diğer iş çevresi faktörleri (işsizlik oranı, alternatif iş imkanları) ve kişisel unsurlar(cinsiyet, yaş, aile) da işten ayrılma niyetinin nedenleri arasında görülür (Şahin 2011: 277). Dolayısıyla işten ayrılma niyetinin, çalışanların bu unsurların etkisiyle birlikte mevcut iş koşullarından memnun olup olmadığını değerlendirmesiyle oluştuğu söylenebilir (Örücü ve Afşarlıoğlu 2013: 339).

İşten ayrılma eğiliminin işten ayrılma davranışını tetiklemesiyle birlikte örgütlerde yüksek iş gücü devri yaşanır. İş gücü devri, örgüt çalışanlarının işten ayrılması ve yerlerine yeni elemanların alınmasının sıklığını ifade etmektedir. Bu durum dolayısıyla örgütlere maddi ve manevi sonuçlar doğurmaktadır. İş planının bozulması, yetenekli iş gücünü kaybetme, yeni alınan personellere verilecek eğitim süreçleri, işe

alım maliyetleri bu olumsuz sonuçlara örnek verilebilir (Özer ve Günlük 2010; Çağ 2011).

1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yazında, iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu sonucunu gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır. Araştırmacılar, iş memnuniyeti az olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, memnuniyeti fazla olanlara göre daha yüksek olacağı yönünde tahmin edilen bir sonucu, deneysel kanıtlarla desteklemişlerdir (Özer ve Günlük 2010: 464).

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırmada, ücret başta olmak üzere, çalışanların örgüt içerisinde ayrımcılık olduğunu düşünceleri durumunda işten ayrılma niyetinin yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır (Gürpınar 2006, Özer ve Günlük 2010).

Özer ve Günlük'ün (2010) yaptığı çalışmada işlemsel adalet ile iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar tarafından örgütün adaletsiz olarak algılandığı durumlarda, iş memnuniyetinde azalma yaşanarak işten ayrılma eğiliminin artacağı ifade edilmiştir. Bu çalışmalar literatürdeki diğer çalışmalarla benzerdir (Özer ve Günlük 2010: 464).

Yazında işten ayrılma niyeti ile insandışılaştırma arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında örgütlerde insandışılaştırmanın işten ayrılma niyetlerini artırdığı bulunmuştur (Khan ve Ahmed 2016: 125-130).

1.4. İnsandışılaştırma (Dehumanizasyon)

1.4.1. İnsandışılaştırma Kavramı

Belirli bir kişi veya grubun sahip olduğu insani özelliklerin kısmen veya tamamen inkar edilmesi anlamına gelen “dehumanization” kavramı Türkçe literatürde

canavarlaştırma, insan gibi görmeme, insansızlaştırma, gayri insanileştirme, insanlıktan uzaklaştırma, insandışılaştırma gibi terimlerle ifade edilmektedir.

İnsandışılaştırma kavramı diğerlerini (ötekileri) daha az insan olarak görmeyi içerir. Çevik (2012), insandışılaştırmanın “içsel bir psikolojik süreç olarak bir grubun üyelerinin diğer grubun üyelerini insandan aşağıda hatta insan türü dışında bir yaratık olarak görmek şeklinde” tanımlandığını belirtmiştir. Bir tutum olarak insandışılaştırma, kişinin, muhatabı olan kişi veya grubun sahip olduğu insani özellikleri kısmen veya tamamen inkârı anlamına gelir (Oliver 2011, Aktaran: Coşkun 2014: 11). Haslam (2006)’a göre insandışılaştırma önyargının en aşırı boyutudur ve bireyin kendisi dışındakilere insancıl özellikleri atfetmemesidir.

Diğerlerine insancılığın tam olarak atfinin reddi çok tanıdık bir olgu olmasına rağmen sistematik ve teorik olarak çok fazla ele alınmamıştır ve 2000’li yıllara kadar şiddet ve savaş suçlarındaki eylemleri açıklamak için kullanılırken, son yıllarda bir çok bilim dalına konu olmuş ve son zamanlarda iş hayatındaki ilişkiler açısından da ele alınmakta ve bu alanda çalışan bilim adamları tarafından araştırma çağrıları yapılmaktadır.

1.4.2. İnsandışılaştırmanın Kullanıldığı Alanlar

Etnisite, ırk, göç gibi konular insandışılaştırmanın en çok karşımıza çıktığı alanlardır. Özellikle gruplar arası çatışmalarda insandışılastırıcı tutumlar yaygın olarak incelenmiştir. Etnik ve ırksal ötekiler kültürsüz, ahlaki duyarlılıkları olmayan ve bilişsel olarak yetersiz barbarlar olarak görülmüştür (Johada 1999, Aktaran: Haslam 2006: 253). Tarih etnisite ve ırk ile ilgili insandışılaştırma örnekleriyle doludur. Irkçı betimlemelerde grupların diğer grupları maymun, fare, parazit ve böceklerle betimlediği görülmektedir. 2. Dünya Savaşı sürecinde Naziler Yahudileri ‘lağım faresi’ olarak nitelemişlerdir (Kellow&Steeves 1998, Leyens vd. 2012). Beyaz Amerikalıların siyahları maymunlar ile karşılaştırmaları, Ruanda’da Tutsilerin hamam böceklerine benzetilerek insandışılaştırılmaları (Haslam 2006) bunlara örnek oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet konusunda da insandışılatırmayla karşılaşmaktadır. Bazı çalışmalar, kadınlara erkeklere kıyasla daha az insancılık atfedildiğini savunmaktadır. Orther (1974)'a göre, kadınların daha aşağıda görülmesinin nedeni erkeklerin fiziksel güç bakımından daha üstün olmasıdır. Kadınların daha aşağıda görülmesine neden olan bir diğer faktör olarak da pornografi ileri sürülmüştür. Pornografinin de kadınları ahlaki yönden uzaklaştırarak nesneleştirdiği ve bu yolla insandışılaştırdığı söylenmektedir (Check ve Gulaine 1989, Aktaran: Haslam 2006: 255).

O'Brien (1999) zihinsel engelli olan insanların "bildirilen yüksek üreme oranları, kültürlü hayatlar yaşayamamaları, acıya duyarsız oldukları kabulü, ahlakdışı ve yasadışı davranışlara olan eğilimleri ve rasyonel olmaktan ziyade dürtüsel doğaları" nedeniyle insandışılaştırıldıklarını ifade etmektedir (O'Brien 2003b, Aktaran: Haslam 2006: 5). Bogdan ve Taylor (1989)'a göre engelli bireylere benzersiz niteliklere sahip farklı bireyler olarak algılamak onların insandışılaştırılmasını engelleyen bir faktör olabilir.

Modern tıp, hekimin hastayı psikososyal dünyasından yalıtarak ve hastalıklı bir organa veya bozuk bir gene indirgeyerek insandışılaştırmasına zemin hazırlamaktadır (Pawlikowski 2002, Aktaran: Coşkun 2014: 13). Modern tıpın teknolojiye bağımlı olması, temas ve insan sıcaklığından yoksun olması da insanları nesneleştirerek insandışılaştırmaktadır (Barnard 2001, Aktaran: Haslam 2006: 258).

İnsandışılaştırma ile sporda, akademide, sinemada, modern sanatta, ruh sağlığı ile ilgili sıkıntılar yaşayanlarda, kürtaj yaptıranlarda, eşcinsellerde de karşılaşıldığını gösteren çalışmalar yapılmıştır (Courts ve McInerney 1993; Hoberman 1992; Hinshaw & Cicchetti 2000; Brennan 1995; Sobchack 1987; Ortega y Gasset 1968, Aktaran: Haslam 2006: 259).

1.4.3. İnsandışılaştırmaya Farklı Yaklaşımlar

İnsandışılaştırma çoğunlukla saldırganlık ve nefret ile birlikte şiddetli çatışma durumlarında ortaya çıkan yıkıcı bir süreç olarak görülmekteyken birçok yeni yaklaşım insandışılaştırmının çatışma durumu olmaksızın ve sadece gruplar arası bağlamda değil

kişiler arası bağlamda da ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir. Bu bölümde insandışılaştırmanın iki temel formu tanıtılacaktır.

1.4.3.1. Alt-İnsanlaştırma (Infra-humanization)

Leyens ve arkadaşları (2001), daha insanın benzersizliğine has ‘ikincil’ ya da eşsiz duygularla (umut, pişmanlık, keder...), hayvanların da hissettiği ‘birincil’ ya da eşsiz olamayan duyguların (öfke, haz, korku...) ayrımını yapmışlardır. Leyens ve arkadaşları insanların ikincil duyguları sadece kendi iç gruplarına atfederken birincil duyguları hem iç hem dış gruba atfettiklerini göstermişlerdir. Örtük metotlar kullanılarak yapılan çalışmalarda da insanların dış gruba kıyasla iç grubu ikincil duygularla daha çabuk ilişkilendirdiği görülmüştür (Leyens vd. 2012: 67). Cortes ve arkadaşlarının (2005) yaptığı çalışmada bu etkinin insanların iç gruba daha fazla aşına olma durumu ile açıklanmayacağı bulunmuştur (Aktaran: Leyens vd. 2012: 67).

Carella Vaes (2006) manipüle edilen bir mesajın yanlış adrese gönderilmesi yoluyla bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada mesaj sözde bir İtalyan iç grup üyesi ya da bir Alman dış grup üyesi tarafından yazılmıştır. Mesajda, ikincil duygularını açıklayan bir iç grup üyesi aynı şekilde ikincil duygularını açıklayan diğer dış grup üyesiyle karşılaştırıldığında, katılımcılar daha fazla kelime kullanarak daha olumlu tepki vermişlerdir. Birincil duygular açıklandığında ise böyle bir fark görülmemiştir. Literatürde aynı sonuca ulaşan başka araştırmalar da bulunmaktadır. İkincil duygularını açıklayan dış grup üyeleri daha az insancıl görülürken aynı duyguları açıklayan iç grup üyeleri daha insancıl görülmektedir. Son zamanlarda gruplar arasında bağışlamayla ilgili yapılan çalışmalarda da paralel bulgulara rastlanmıştır. Wohl, Hornsey ve Bennett (2012) tarihteki günahları için özür dilemede iç grubun bağışlanma rolüne bakmışlardır Buna göre dış grup üyeleri özür dilerken ikincil duygularını açıklarken bu girişimlerin engellendiği görülmüştür. Bu durum diğerlerinin benzersiz insani duygular yaşadığının inkâr edildiği durumda, bir özrün samimi olarak algılanmadığını göstermektedir (Aktaran: Leyens vd. 2012: 65-70).

Alt insanlaştırma kuramı literatürde insandışılaştırmanın saldırganlık bağlamının dışında, daha hafif ve günlük biçimlerine yer veren bir yaklaşım olmuştur.

1.4.3.2. Haslam'ın Çift Boyutlu İnsandışılaştırma Modeli (Haslam's Dual Model of Dehumanisation)

Nick Haslam insancılığın iki anlamını sistematik bir şekilde araştırmıştır. İlkinde insan doğasına ait özellikleri, ikincisinde insanları hayvanlardan ayıran benzersiz insanın benzersizliğine has özellikleri tanımlamıştır. Haslam insanın doğasına ve insanın benzersizliğine ait özelliklerin insancılığın iki ayrı anlamları olduğunu ve bu anlamlardan herhangi birinin diğerinde ve ya diğerlerinde olmadığı düşünüldüğünde ortaya çıkan insandışılaştırma türlerinin de farklı olduğunu ileri sürmüştür (Haslam 2006: 267).

İnsanın benzersizliğine has özellikler sosyalleşme ve kültürü yansıtırken insan doğasına ait özellikler doğuştan gelen biyolojik özelliklerdir. İnsan doğasına ait özellikler nüfus içinde yaygın ve evrensel bir boyut taşıırken insanın benzersizliğine has özellikler kültürler arası değişkenlik gösterebilir ve sosyal öğrenmeyi yansıtır. İnsan doğasına ait özellikler doğuştan gelen, ayırt edici olmayan ve değişmeyen özellikler olarak kabul edilirken insanın benzersizliğine has özellikler sonradan kazanılmış ve insanlar ve kültürler arası değişim gösterebilen özellikler olarak kabul edilmiştir (Haslam 2006: 256).

İnsanın benzersizliğine has özellikler incelik, nezaket, ahlak, biliş gibi özelliklerdir ve insandan insana farklılık gösterebilir. İnsan doğasına ait özellikler ise yaşamsal fonksiyonellik, duygusallık, sıcaklık gibi özelliklerdir ve kişinin temel doğası olarak görülmektedir (Haslam ve Loughnan 2014: 403).

Haslam (2006), insancılığın iki ayrı anlamının karşılık geldiği özellikler dışlandığında iki ayrı tür insandışılaştırmanın olması gerektiğini ileri sürmüştür. İlkini, diğerlerinin insanın benzersizliğine has özelliklerini reddederek onları hayvansılaştıran hayvansılaştırarak insandışılaştırma (animalistic dehumanisation); ikincisini ise

diğerlerinin insan doğası özelliklerinin dışlanmasıyla onları makine gibi görmeyi içeren mekanik insandışılaştırma (mechanistic dehumanisation) olarak adlandırmıştır.

1.4.3.2.1. Hayvansılaştırarak İnsandışılaştırma (Animalistic Dehumanisation)

Ötekilerin insanın benzersizliğine has özelliklerini inkâr etme durumunda ortaya çıkan insandışılaştırma boyutudur. Diğerleri, insanları hayvanlardan ayıran incelik, medeniyet, ahlaki hassasiyet ve yüksek bilişsel kapasiteden yoksun olarak görülmeleriyle kontrolsüz, akılsız, eksik, kaba, kültürsüz olarak algılanırlar. Davranışları bilişsel olarak daha az yeterli görülür ve güdüler, iştah ve sezgilerle davranıdkları düşünülür. İnsanın benzersizliğine has özellikler ahlaki bir boyuta sahip olduğu için onlara sahip olmadığı düşünölen insanlar ahlaksız (ahlaki kuralları ihlal etme eğilimli olma ya da bu kurallara hiç sahip olmama) olarak algılanır (Haslam 2006: 267-282).

İnsanın benzersizliğine has özelliklerden sıyrılmış olmak fail için bir tikslenme iğrenme ve hor görme duygusu yaratır. Hayvansılaştırılarak insandışılaştırılan ötekiler hayvani bir iştaha sahip maymunlar olarak ya da kirletici ve bozucu haşereler gibi görölerek nefret nesnesi haline gelirler (Haslam 2006: 267-290).

1.4.3.2.2. Mekanikleştirerek İnsandışılaştırma (Mechanistic Dehumanisation)

Ötekilerin insan doğasına ait özelliklerinin inkar edilmesiyle ortaya çıkan insandışılaştırma boyutudur. Duygusallık, sıcaklık, bilişsel açıklık ve bireysel fonksiyonellikten yoksun olduklarının düşünölmesiyle daha içe dönük ve soğuk algılanırlar. Davranışlarının kişisel irade dışındaki güçlerle yönetildiği düşünölür. Derinlikli özelliklerinin reddedilmesinden dolayı yüzeysel özellikleriyle temsil edilirler (Haslam 2006: 267-290).

Haslam yaptığı bir araştırmada iş adamlarının rasyonel ve özkontrollü olmaları nedeniyle yüksek insanın benzersizliğine has özellikler taşıdıklarını ancak sert kalpli ve duygusuz olmaları nedeniyle ise düşük insan doğasına ait özellikler taşıdıklarını

dolayısıyla da makinelerle ilişkilendirildiklerini bulmuştur. Sanatçıların ise yaratıcı ve ruhani olmaları nedeniyle yüksek insan doğasına ait özelliklerinin olması ve kontrolsüz ve dürtüsel oldukları için ise düşük insanın benzersizliğine has özelliklerinin olması nedeniyle hayvanlarla ilişkilendirildiğini göstermiştir (Leyens vd. 2012: 69).

İnsandışılaştırmanın mekanik formu duygusal uzaklaştırma ve ötekileri soğuk, robotik, pasif ve derinlikten yoksun olarak görmeyi içerdiğinden hayvani formdaki insandışılaştırmada oluşan tiksintiden ziyade kayıtsızlığı ortaya çıkarır. Mekanik olarak insandışılaştırılmış ötekiler güçlü duyguları ortaya çıkaran fonksiyonlardan yoksun olarak görülür ve duygusal olarak içe dönük olarak algılanırlar (Haslam 2006: 267-282).

Haslam'ın insandışılaştırma yaklaşımı alt-insanlaştırmaya benzese de başkalarıyla insan olmayan varlıklar (robot, hayvan) arasında bağlantı kurulması ve açıkça karşılaştırılması ve dış grup üyeliği bağlamından ziyade kişiler arası bağlamda da görülebilmesi yönünden alt-insandışılaştırmadan ayrılır.

Çoğu sosyal-psikolojik çalışma insandışılaştırmayı gruplar arası fenomen olarak sunarken Haslam'ın çift boyutlu modeli insanların bir sosyal grubun temsilcileri olarak değil "genellenmiş bir ötekinin" üyeleri ya da farklı bireyler olarak da insandışılaştırılabildiğini ve insandışılaştırmanın hem kişilerarası (kişi-öteki) hem de gruplar arası (içgrup-dışgrup) karşılaştırmalarda eşit oranda gerçekleşebileceğini göstermiştir.

Araştırmada, Leyens (2000) ve Haslam'ın (2006) kavramsallaştırdıkları insandışılaştırma algısından yola çıkılarak örgütlerde insandışılaştırılma algısına bakılmıştır.

1.4.4. İnsandışılaştırma İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yazında insandışılaştırmanın örgütsel sonuçlarına bakıldığında, insandışılaştırmanın algılanan örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkide aracılık ettiği tespit edilmiş, örgütsel destek algısı arttıkça insandışılaştırmanın azaldığı ve

duygusal tükenmişliğin azalarak iş doyumunun arttığı bulunmuştur (Caesens vd., 2017: 525-540).

Ahlaki dışlama hissederek insandışılaştırılan çalışanların amaç karşıtı iş davranışları gösterdikleri bulunmuştur (Detert vd., 2016).

İnsandışılaştırmanın örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti ve amaç karşıtı iş davranışları arasında aracı rolü olduğu bulunmuştur (Khan ve Ahmed 2016: 125-130).

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının rolünü incelemektir. Bireylerin örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde bireyin örgütsel insandışılaştırılma algısının bu ilişkinin içindeki rolünü incelemek hedeflenmiştir. Bu bağlamda örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve insandışılaştırılma algısı değişkenleri arasındaki ilişkiler açımlayıcı olarak ele alınmıştır.

Bu değişkenlerle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında iş görenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğilimlerini etkilediğini gösteren bir çok çalışma mevcuttur (Organ 1990; Colquit 2001; Konovsky ve Pugh 1994; Moorman 1991; Polat ve Celep 2008; İplik 2014; Şeşen ve Basım 2010). Örgütlerde kaynakların ve ödüllerin dağıtımını , kullanılan yöntemler ve süreçleri adil olarak algılayan çalışanların iş tutumları olumlu yönde etkilenmektedir (Colquit 2001). Çalışanlar örgütteki uygulamaları adil olarak algıladıkları takdirde vatandaşlık davranışı sergileme konusunda olumlu eğilim göstermektedirler (Konovsky ve Pugh 1994). Yine literatürde yer alan bir çok çalışma, algılanan örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşmasında etkili olduğunu göstermiştir (Moorman 1991). Çalışanların örgütsel adalet algılamaları yöneticilerine daha fazla güven duymalarını ve daha az işten

ayrılma niyetine sahip olmalarını sağlarken, örgütsel adalet algısı düşük olan çalışanların ise işten ayrılma eğilimlerinin artmaktadır (İplik 2014; Alexander ve Ruderman 1987; Konovsky ve Cropanzano 1991; Lipponen vd. 2004, Aktaran: Özer ve Günlük 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışıyla işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişkinin olduğunu gösteren de pek çok çalışma bulunmaktadır (Chughtai ve Zafar 2006; Khalid ve Ali 2005; Podsakoff ve Mackenzie 1997 akt: Çelik ve Çıra 2013). Örgütsel vatandaşlık sergileyen bireylerde işten ayrılma niyeti görülmemektedir. İnsandışılaştırmanın örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti ve amaç karşısı iş davranışları arasında aracı rolü olduğu bulunmuştur (Khal ve Ahmed 2016). Literatürde örgütsel insandışılaştırılma algısı ile örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi bir arada araştıran bir çalışmaya ulaşılammıştır.

Literatüre bakıldığında, örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve insandışılaştırılma algısının bir arada incelendiği araştırmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetini örgütsel adalet algısı ve insandışılaştırılma algısı değişkenleri ile incelemektir. Bu değişkenlerinin ilişkisinde dört değişkenin de birbiriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde insandışılaştırılmamaları, örgütsel vatandaşlık davranışını artırırken işten ayrılma niyetini azaltan bir faktör olacaktır. Benzer şekilde olumlu örgütsel adalet algısı da yine aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışını artırırken işten ayrılma niyetini azaltacaktır. Fakat burada işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet algısı arasındaki muhtemel ilişkide insandışılaştırılma algısının aracı bir rolü olduğu düşünülmektedir. Bir başka deyişle; çalışanın örgütsel adalet algısı yükseldikçe örgütsel insandışılaştırılma algısının düşmesi dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının artması ve işten ayrılma niyetinin azalması beklenmektedir. Öte yandan çalışanın örgütsel adalet algısı azaldıkça insandışılaştırılma algısının artarak örgütsel vatandaşlık davranışının düşmesine ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olacağı beklenmektedir.

Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir:

Hipotez 1: Örgütsel adalet algısı ve insandışılaştırılma algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 4: İnsandışılaştırılma algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 5: İnsandışılaştırılma algısı ve işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide insandışılaştırılma algısının aracı rolü vardır.

Hipotez 7: Örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide insandışılaştırılma algısının aracı rolü vardır.

Bu hipotezleri test etmek için aşağıdaki araştırma modeli kullanılmıştır.

Tablo 1.1: Araştırma Modeli Tablosu

Bağımsız Değişken
• Örgütsel Adalet Algısı
Aracı Değişken
• Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı
Bağımlı Değişkenler
• Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
• İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel adalet algısı, örgütsel insandışılaştırılma algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında beklenen aracılık ilişkisi, bu çalışmada kullanılacak ölçeklerin (Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği, Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği) alt boyutları üzerinden açıklayıcı olarak ele alınacaktır.

II. BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Araştırma, 109'u özelleşmiş termik santral, 36'sı karayolları, 41'i birinden 55'i diğerinden olmak üzere iki ayrı belediye çalışanlarından olmak üzere toplam 241 kişi üzerinden toplanmıştır. Araştırmaya katılanların 204'ü işçi, 37'si memur; 88'i kadrolu, 114'ü taşeron, 34'ü sözleşmeli 5'i belirtilmemiş; 16'sı kadın, 225'i erkek; 183'ü evli, 52'si bekar; 81'i ilköğretim, 118'i lise, 42'si üniversite mezunudur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği kullanılmıştır.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, çalışma şekli gibi demografik değişkenlere ait bilgiler sorulmuştur.

2.2.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

Çalışanların örgütsel adalet algısı Colquitt tarafından (2001) geliştirilen 20 maddelik "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek, örgütsel

adalet algısını dört boyut (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet) şeklinde ele alır. İşlemsel adalet algısını ölçmeye yönelik 7 soru (1.,2.,3.,4.,5.,6., ve 7. sorular), dağıtım adalet algısını ölçmek için 4 soru (8.,9.,10. Ve 11. Sorular), kişilerarası adalet algısını ölçmek için 4 soru (12.,13.,14. ve 15. sorular) ve bilgisel adalet algılarını ölçmeye yönelik 5 soru (16.,17.,18.,19. ve 20. sorular) bulunmaktadır.

Ölçek Türkiye’de farklı araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Özmen, Arbak ve Özeri (2007), çalışmasında ölçeği üç faktör altında toplanmış ve faktörlerin güvenilirlikleri; dağıtım adaleti için .94, süreç adaleti için .86, etkileşim adaleti için .88 olarak belirtmişlerdir. Meydan (2010) ise çalışmasında ölçeği dört faktörlü olarak doğrulayarak faktörlerin güvenilirliklerini sırasıyla .84, .82, .93, .91 olarak belirtmiştir.

Bu araştırmada ise faktörlerin güvenilirlikleri süreç adaleti için .86, dağıtım adaleti için .87, kişiler arası adalet algısı için .68 ve bilgisel adalet için .92 ve tüm ölçeğin güvenilirliği .92 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel adalet algısı ölçeğindeki ifadeler için “1” (hiçbir zaman) ile “5” (her zaman) aralığında derecelendirilmiştir.

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Ölçek iki ayrı çalışmadan (Vey/Campbell 2004; Williamsishia 1999) yararlanılarak hazırlanan Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevrilen 19 maddelik bir ölçektir.

Ölçek, diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş temel boyuttan oluşmaktadır ve Organ (1988) tarafından ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile uyumludur.

Ölçekte diğergamlık alt boyutunu ölçen 5 madde, vicdanlılık alt boyutunu ölçen 3 madde, nezaket alt boyutunu ölçen 3 madde, centilmenlik alt boyutunu ölçen 4 madde ve sivil erdem alt boyutunu ölçen 4 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin geçerliliğini ölçmek için Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ayrı örneklem kullanılarak; ilk olarak açıklayıcı faktör analizi daha sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan güvenirlik analizine göre ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri, diğergamlık için 0,82; vicdanlılık için 0,75; nezaket için 0,86; centilmenlik için 0,81 ve sivil erdem için 0,78 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise 0,89 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekteki ifadeler 6'lı Likert tipi şeklinde, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında derecelendirilmiştir.

2.2.4. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sorular

Çalışanların işten ayrılma niyetleri “önümüzdeki bir sene içinde mevcut işinizden istifa etmeyi ne sıklıkta düşünürsünüz? ” ve “önümüzdeki bir sene içinde başka bir kurumda iş aramayı ne sıklıkla düşünürsünüz?” soruları sorularak ölçülmüştür.

2.2.5 . Örgütsel İnsandışlaştırılma Algısı Ölçeği

Örgütsel insandışlaştırılma algısı ölçeği, Mamatoğlu ve Topçu (2015) tarafından geliştirilen, 21 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek maddeleri, dehumanizasyon kavramına dayanarak oluşturulan açık uçlu sorulara çalışanlar tarafından verilen cevapların kullanılmasıyla oluşturulmuştur. Ölçek 5 aralıklı (1=Hiçbir zaman, 5=Her zaman) Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Hazırlanan ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda: ölçeğin, “insan yerine koyulmama”, “iş yeri ilişkileri” ve “iş koşulları” şeklinde üç alt boyutu olduğu ortaya konulmuştur. İnsan yerine koyulmama boyutunu ölçmeye yönelik 9 madde (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9.), iş yeri ilişkilerini ölçmeye yönelik 8 madde (10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17.), iş koşullarını ölçmeye yönelik 4

madde (18., 19., 20., 21.) bulunmaktadır. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'nin güvenirlik analizinde; insan yerine koyulmama alt ölçeğine ait iç güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha-C.A) .89, iş yeri ilişkileri alt ölçeğine ait iç güvenirlik katsayısı .90 olarak hesaplanırken iş koşulları alt ölçeğine ait iç güvenirlik katsayısı .68 olarak hesaplanmıştır. Tüm ölçeğe ait içsel tutarlılık katsayısı .92 iken ölçeğin varyans değeri % 60.17 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe yönelik psikometrik analizler çalışmanın bulgular bölümünün “İş yerinde İnsandışılaştırma Algısı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulgu ve Sonuçları” başlığı altında ayrıntılı olarak verilmiştir.

2.3. İşlem

Araştırma için öncelikle, Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Örgütsel İnsandışılaştırma Algısı Ölçeği'nden oluşan ölçek seti iş yerlerinde araştırmaya gönüllü olarak katılan çalışanlara bireysel olarak uygulanmıştır. Bağlı bulundukları müdürlük ve amirleri tarafından izin alınarak ölçek uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ölçekler aynı gün içinde katılımcılara dağıtılmış ve tekrar toplanmıştır. Katılımcılara ölçekler verilmeden önce ilk olarak aşağıda yer alan yönerge verilmiştir:

“Bu araştırma Abant İzzet Baysal Üniversitesi “Genel Psikoloji Yüksek Lisans Programı”nda yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmektedir. Genel olarak bu çalışma bazı demografik bilgilerle birlikte iş ve iş yeriniz ile ilgili algı ve tutumlarınızı ölçmeye yöneliktir. Bu nedenle, sizden değişik faktörleri değerlendirmek üzere hazırlanmış olan soru gruplarını cevaplandırmanız istenmektedir. Araştırma sonucunda sağlıklı ve doğru bilgilere ulaşılabilmesi için yönergelerin dikkatlice okunması ve samimi cevaplar verilerek ölçeğin doldurulması önemlidir. İsim belirtmeniz istenmeyecek ve cevaplar toplu şekilde değerlendirilecektir. Elde edilen veriler bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır.

Katılımcılara ihtiyaç duydukları noktalarla ilgili gerekli açıklamalar araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ölçeklerin uygulanmasının 15-20 dakika arasında

tamamlanabileceği bilgisi verilmiş fakat çalışanlar için herhangi bir süre tutma veya süre kısıtlamasına gidilmemiştir. Katılımcılara gün içinde istedikleri bir zaman diliminde ölçekleri doldurabilecekleri bilgisi verilmiştir. Ölçeklerin uygulanması aşamasında katılımcıların yanında bulunulmamıştır. Katılımcıların her biri, kendi çalıştıkları kurumda kendi birimlerinde ölçekleri doldurmuşlardır. Ölçekler toplanırken anlaşılmayan sorular olup olmadığı sorulmuştur fakat herhangi olumsuz bir geri bildirim alınmamıştır. Bütün uygulama boyunca 261 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Yapılan veri temizleme işlemi sonrasında ölçekleri tam ve eksiksiz dolduran 183 katılımcıdan alınan veriler analize alınmıştır.



III. BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışmada örgütsel adalet algısı ölçeğinin alt boyutları (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) yordayıcı, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutları (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) ve işten ayrılma niyeti yordanan değişkenler olarak ele alınmıştır. Örgütsel insandışılaştırılma algısı ise aracı değişken olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının düzenleyici rolünü değerlendirmek için kamu ve özel sektördeki çalışanlara uygulanan örgütsel adalet algısı, örgütsel insandışılaştırılma algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden elde edilen verilerle yapılan analizlere ait bulgular bu bölümde yer almaktadır.

3.1. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Ölçeğe İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

3.1.1. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Faktör Yapısı

Ölçek geliştirme aşamasında çeşitli kurumlardaki çalışanlara, “iş yerinde çalışanı insandışı görmek ne demektir?”, “iş yerinde hangi tür davranışlar/tutumlar çalışanı insandışı görmektedir?”, “daha önce kendinize ve ya başka birine insandışı (bir insana yapılmayacağını düşündüğünüz herhangi bir şey) muamele edildiğini düşündüğünüz bir

olay hatırlıyor musunuz?” sorularından oluşan üç açık uçlu soru sorulmuş; her bir işçinin söyledikleri araştırmacı tarafından kaydedilmiştir. İşçilerin verdikleri cevaplar doğrultusunda araştırmacı tarafından başlangıçta 63 madde oluşturulmuştur. Madde havuzunu araştırmacı hazırladıktan sonra iki uzman psikolog maddeleri düzenlemiştir. Bu 63 madde pilot çalışma için seçilmiştir. Bu ifadeler daha sonra 5 aralıklı Likert tipi bir ölçek üzerine taşınmıştır. Ölçek aralıkları; (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çoğunlukla, (5) her zaman şeklinde tanımlanmıştır.

Başlangıçta 63 maddeden oluşan ölçek 110 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilgili 63 maddeden faktör yükü .35'in altında kalan ve birden fazla faktöre yüklenen maddeler ölçekten çıkarılarak ölçek 45 madde ile sınırlandırılmıştır. 45 maddeden oluşan bu ölçek 241 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Geçersiz olan veriler çıkarılarak 183 kişilik veriler üzerinden işlem yapılmıştır. Örgütsel İnsandışılştırılma Algısı Ölçeği (İİAÖ)'nin faktör yapısını incelemek üzere elde edilen verilere faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü .35'in altında kalan, birden fazla faktöre eşit şekilde yüklenen ve hiçbir faktöre yüklenmeyen maddeler çıkarılarak ölçek 21 maddeye düşürülmüştür. Analiz de elde edilen Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri (.91) ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu göstermiştir. 21 maddeden oluşan İİAÖ'nin faktör yapısı scree plot analizi ile incelendiğinde özdeğeri 1'in üzerinde 3 faktör olduğu görülmektedir (Grafik 3.1). İşlemler 3 faktöre atama yapılarak uygulanmıştır.

Ölçek maddelerine Direct Oblimin rotasyonu ile faktör analizi yapılmıştır, sonuçlar Tablo 3.1. de görülebilir. Buna göre, insan yerine koyulmama algısını ölçmeye yönelik 9 madde birinci faktöre yüklenerek tek bir faktör altında toplanmakta ve toplam varyansın %44.14'ünü açıklamakta, iş yeri ilişkilerini ölçmeye yönelik 8 madde ikinci faktöre yüklenerek toplam varyansın %8.56'sını açıklamakta, iş koşullarını ölçmeye yönelik 4 madde ise üçüncü faktöre yüklenerek toplam varyansın %7.25'ini açıklamaktadır. Buna göre birinci faktör toplam varyansın %44.14'ünü, ikinci faktör toplam varyansın %8.56'sını, üçüncü faktör toplam varyansın %7.25'ini açıklamaktadır. Üç alt faktör birlikte toplam varyansın %60.17'sini açıklamaktadır.

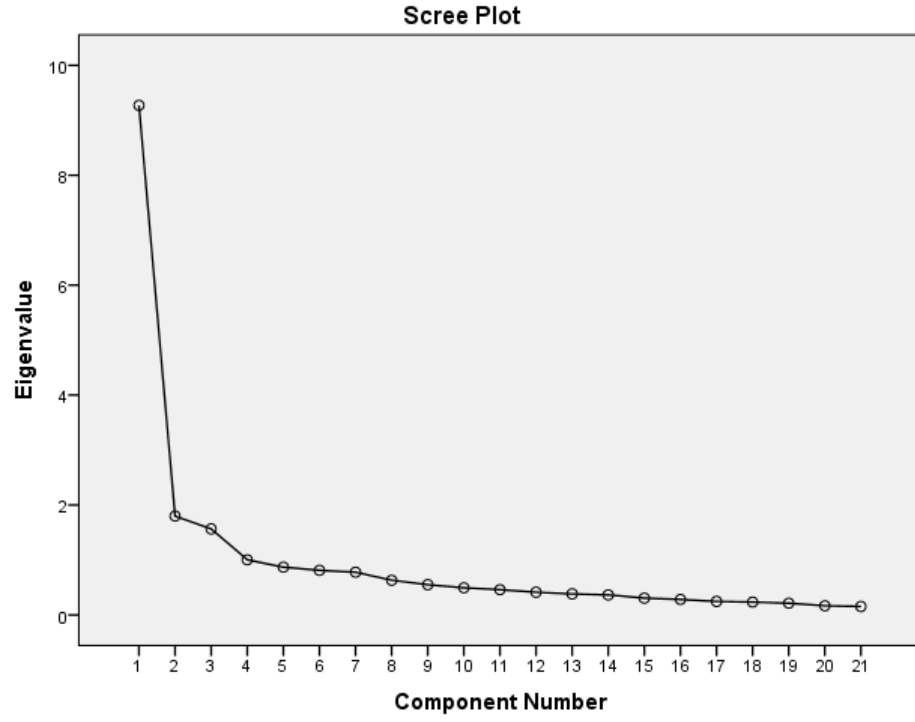
Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği alt ölçekleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakıldığında insan yerine koyulmama alt ölçeği ile iş yeri ilişkileri alt ölçeği arasında ($r = .67$ $p < .01$), insan yerine koyulmama alt ölçeği ile iş koşulları alt ölçeği arasında ($r = .49$ $p < .01$), insan yerine koyulmama alt ölçeği ile insandışılaştırılma toplam puanı arasında ($r = .89$ $p < .01$) olumlu yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

İş yeri ilişkileri alt ölçeği ile iş koşulları alt ölçeği arasında ($r = .49$ $p < .01$), iş yeri ilişkileri alt ölçeği ile insandışılaştırılma toplam puanı arasında ($r = .89$ $p < .01$) olumlu yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

İş koşulları alt ölçeği ile insandışılaştırılma toplam puanı arasında ($r = .71$ $p < .01$) olumlu yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ölçek alt faktörleri arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 3.2’de görülebilir.

3.1.2. Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği’ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği güvenirliliğine iç güvenirlilik analizleri ile bakılmıştır. Ölçeğin iç güvenirliliğine Cronbach Alfa değeri ile bakılmıştır. Buna göre; insan yerine koyulmama alt ölçeğine ait Cronbach alpha iç güvenirlilik katsayısı .89, iş yeri ilişkileri alt ölçeğine ait iç güvenirlilik katsayısı .90 ve iş koşulları alt ölçeğine ait iç güvenirlilik katsayısının .68 olduğu bulunmuştur. Tüm ölçeğe ait içsel tutarlılık katsayısı .92’dir. Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeğine ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç güvenirlilik bilgileri Tablo 3.1’de görülebilir.



Grafik 3.1: Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği faktör analizi Scree Plot grafiği

Tablo 3.1: Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği direct oblimin faktör rotasyonu sonuçları

Madde	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
A1	0.82			44.14	44.14
A2	0.78			8.56	52.71
A3	0.76			7.45	60.17
A4	0.77				
A5	0.69				
A6	0.71				
A7	0.59				
A8	0.51				
A9	0.59				
B10		0.83			
B11		0.88			
B12		0.76			
B13		0.82			
B14		0.56			
B15		0.71			
B16		0.50			
B17		0.51			
C18			0.87		
C19			0.82		
C20			0.41		
C21			0.40		

Tablo 3.2: Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği alt faktörlerine ait temel bileşenler faktör analizleri

Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
A1	0.83	58.08	B10	0.83	60.86	C18	0.85	52.93
A2	0.81		B11	0.78		C19	0.83	
A3	0.83		B12	0.82		C20	0.58	
A4	0.81		B13	0.84		C21	0.59	
A5	0.83		B14	0.73				
A6	0.76		B15	0.76				
A7	0.72		B16	0.74				
A8	0.70		B17	0.72				
A9	0.47							

Tablo 3.3: Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği alt faktörleri arasındaki ilişkiler

	İnsan Yerine Koymama	İş Yeri İlişkileri	İş Koşulları	İş yerinde İnsandışılaştırılma Top.
İnsan Yerine Koymama	1	.671**	.496**	.895**
İş Yeri İlişkileri		1	.499**	.890**
İş Koşulları			1	.712**
Ortalama	3.30	3.01	1.70	8.02
SS	.81	.78	.44	1.75

N=183 **p<.001

Tablo 3.4: Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeği alt faktör maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
A1	.32	.09	0.74	0.87	
A2	.33	.10	0.73	0.87	
A3	.35	.13	0.74	0.87	
A4	.33	.09	0.72	0.87	
A5	.34	.11	0.74	0.87	
A6	.36	.12	0.69	0.87	
A7	.35	.12	0.65	0.87	
A8	.39	.15	0.61	0.88	
A9	.48	.16	0.41	0.90	
Toplam N=183					.89
B10	.38	.13	0.76	0.88	
B11	.39	.14	0.70	0.89	
B12	.35	.10	0.74	0.89	
B13	.40	.14	0.79	0.88	
B14	.33	.09	0.63	0.89	
B15	.40	.14	0.68	0.89	
B16	.35	.12	0.65	0.89	
B17	.36	.12	0.63	0.89	
Toplam N=183					.90
C18	.42	.16	0.61	0.51	
C19	.41	.14	0.59	0.53	
C20	.49	.18	0.35	0.71	
C21	.38	.12	0.35	0.68	
Toplam N=183					.68
Toplam					.92

3.2. Araştırma Değişkenlerin Betimsel Özellikleri

Çalışmada kamu ve özel alanlarda hizmet veren farklı sektörlerden çalışanların demografik bilgileri, uygulanan örgütsel adalet algısı, örgütsel insandışılaştırılma algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden aldıkları genel puanlarının betimleyici istatistikleri tablo 3.5’de yer almaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların pozisyon şekli (mavi yaka-beyaz yaka), kadro durumu(kadrolu-sözleşmeli-taşeron), yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi (deneyim), kurumdaki çalışma süresi ile ilgili demografik bilgileri sunulmaktadır.

Tablo 3.5. Demografik değişkenler, örgütsel adalet algısı, örgütsel insandışılştırılma algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma ölçekleri ve alt faktörlerinin puanlarına ait minimum, maksimum ve standart sapmaları

	N	Min	Max	Ortalama	S.S
Pozisyon Şekli	183	1,00	2,00	1,1913	,39437
Kadro Durumu	178	1,00	3,00	1,7472	,68735
Yaş	183	20,00	58,00	36,5301	9,42920
Cinsiyet	183	1,00	2,00	1,9290	,25759
Medeni Durum	183	1,00	2,00	1,2404	,42852
Eğitim	183	1,00	3,00	1,9126	,72096
Toplam Çalışma Yılı	179	0,00	39,00	14,0894	9,91213
Kurumda Çalışma Yılı	179	0,00	34,00	5,9162	7,75240
İşlemsel Adalet Algısı	156	7,00	35,00	25,1026	6,12260
Dağıtım Adalet Algısı	166	4,00	20,00	14,6627	4,42247
Kişiler Arası Adalet Algısı	163	4,00	23,00	14,7423	3,46871
Bilgisel Adalet Algısı	165	5,00	30,00	19,9152	4,96992
Örgütsel Adalet Algısı Toplam	183	2,71	6,45	3,3041	,81761
Diğergamlık	173	7,00	30,00	23,3526	4,50032
Vicdanlılık	173	3,00	18,00	13,3873	3,27344
Centilmenlik	163	4,00	24,00	17,7178	4,53043
Sivil Erdem	163	4,00	24,00	19,2086	4,54260
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	149	49,00	114,00	90,8121	13,22946
İşten Ayrılma Niyeti	167	2,00	10,00	3,1198	1,85564
İşyeri İlişkileri	183	2,41	6,23	3,0142	,78953
İş Koşulları	183	1,20	3,03	1,7071	,44963
Top. İnsandışılştırılma	183	6,32	14,22	8,0254	1,75477

3.3. Demografik Değişkenler, Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel İnsandışılştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler

Araştırma analizlerinden önce tüm demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri (örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel insandışılştırılma algısı) ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyona alınmadan önce pozisyon şekli, kadro durumu, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu kategorik değişkenleri kukla değişken olarak kodlanmıştır. Pozisyon şekli (1= mavi yaka, 2= beyaz yaka), Kadro durumu (1= kadrolu, 2= taşeron, 3= sözleşmeli) Cinsiyet değişkeni (1= kadın, 2= erkek), medeni

durum değişkeni (1=evli, 2=bekar), eğitim durumu değişkeni (1=ilköğretim 2=lise, 3=lisans) olarak kodlanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.6’da yer almaktadır.



Tablo 3.6 (devamı): Korelasyon analizi sonuçları (demografik değişkenler, örgütsel adalet algısı ve boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları, işten ayrılma niyeti ve örgütsel insandışılştırılma algısı ve alt boyutları)

	Pozisyon Şekli	Kadro durumu	Yaş	Cinsiyet	Medeni durum	Eğitim	Toplam çalışma yılı		İşlemsel adalet algısı	Dağıtım adalet algısı	Kişiler arası adalet algısı	Bilgisel adalet algısı	Ör adalet toplam	İş yeri ilişkileri	İş koşulları	Top in dışlaştırma	Diğergamlık	Vicdanlılık	Centilmenlik	Sivil erdem	Ör vatandaşlık toplam	İşten ayrılma toplam
İş yeri ilişkileri	-.070	.196**	-.076	-.116	.055	-.077	-.182*	-.019	-.353**	-.236**	-.454**	-.444**	-.091**	1								
İş koşulları	-.080	.122	-.083	.041	.020	-.094	-.178*	-.091	-.144	-.162*	-.126	-.137	-.196**	.499**	1							
Top in dışılaştırılma	-.087	.211**	-.115	-.048	.054	-.093	-.203**	-.049	-.313**	-.241**	-.422**	-.423**	-.132**	.890**	.712**	1						
Diğergamlık	.140	-.091	.051	-.139	-.047	.121	.125	.023	.158*	.220**	.063	.108	.502**	.141	-.097	.043	1					
Vicdanlılık	.153*	-.087	.030	-.026	-.012	.221**	.138	.057	.265**	.235**	.073	.059	.491**	-.069	-.159*	-.074	.432**	1				
Centilmenlik	.152*	-.180*	.098	-.054	-.111	.197**	.155*	.129	.260**	.254**	.149*	.082	.463**	-.149*	-.173*	-.133	.346**	.521**	1			
Sivil erdem	.059	-.038	.066	-.062	-.016	.075	.046	.031	.369**	.109	.179*	.286**	.314**	-.340**	-.269**	-.308**	.179*	.261**	.330**	1		
Ör vatandaşlık toplam	.163*	-.134	.078	-.101	-.080	.205**	.156*	.071	.351**	.291**	.155*	.184*	.729**	-.147*	-.252**	-.172*	.701**	.734**	.767**	.615**	1	
İşten ayrılma toplam	.007	.069	-.094	-.066	.027	.043	-.178*	.047	-.103	-.233**	-.258**	-.259**	-.144**	.377**	.306**	.409**	-.085	-.127	-.017	-.128	-.133	1

* p < .05, ** p < .01

Demografik değişkenlerden pozisyon şekli ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r = .163$ $p < .05$). Pozisyon şekli ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan centilmenlik boyutu arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r = .152$ $p < .05$). Pozisyon şekli ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan vicdanlılık boyutu arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r = .153$ $p < .05$). Pozisyon şekli ile örgütsel vatandaşlık davranışının diğer alt boyutları olan sivil erdem, diğergamlık, nezaket boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların pozisyon şekli ile örgütsel adalet algısı, örgütsel insandışılaştırılma algısı ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Demografik değişkenlerden kadro durumu ile örgütsel adalet algısı alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r = -.233$ $p < .01$). Kadro durumu ile örgütsel adalet algısının diğer alt boyutları olan prosedürel, kişiler arası ve bilgisel adalet boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların kadro durumu ile örgütsel insandışılaştırılma algısı arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r = .211$ $p < .01$). Kadro durumu ile örgütsel insandışılaştırılma algısı alt boyutu olan insan yerine koyulmama boyutu arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($p = .196$ $r < .01$). Kadro durumu ile örgütsel insandışılaştırılma algısı alt boyutu olan iş yeri ilişkileri boyutu arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($p = .196$ $r < .01$). Aynı zamanda, çalışanların kadro durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlü bulunmuştur ($r = -.180$ $p < .05$). Kadro durumu ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Demografik değişkenlerden yaş ile örgütsel adalet algısı alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu ile arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r = .160$ $p < .05$). Yaş ile örgütsel adalet algısı alt boyutu olan işlemsel adalet boyutu ile arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r = .147$ $p < .05$). Yaş ile örgütsel insandışılaştırılma algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Demografik değişkenlerden toplam çalışma yılı ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = .312$ $p < .01$). Toplam çalışma yılı ile örgütsel insandışılaştırılma algısı arasında olumsuz

yönde bir ilişki bulunmuştur ($r=-.203$ $p<.01$). Toplam çalışma yılı ile örgütsel insandışılaştırılma algısının alt boyutu olan insan yerine koyulmama boyutu arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.163$ $p<.05$). Toplam çalışma yılı ile örgütsel insandışılaştırılma algısının alt boyutu olan iş yeri ilişkileri boyutu arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.182$ $p<.05$). Toplam çalışma yılı ile örgütsel insandışılaştırılma algısının alt boyutu olan iş koşulları boyutu arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.178$ $p<.05$). Toplam çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r= .156$ $p<.05$). Toplam çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik boyutu ile arasındaki ilişki olumlu yönlüdür ($r= .155$ $p<.05$). Toplam çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r= -.178$ $p<.05$).

Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan bilgisel adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.423$ $p<.01$). Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan kişiler arası adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.422$ $p<.01$). Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.241$ $p<.01$). Çalışanların toplam insandışılaştırılma ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlemsel adalet boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.313$ $p<.01$).

İş koşulları boyutu ile toplam örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.196$ $p<.01$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.162$ $p<.05$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel adalet algısının alt boyutları olan bilgisel, kişiler arası, işlemsel adalet boyutları ile arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan bilgisel adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.444$ $p<.01$). Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan kişiler arası

adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.454$ $p<.01$). Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.236$ $p<.01$). Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlemsel adalet boyutu arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.353$ $p<.01$).

İnsan yerine koyulmama boyutu ile toplam örgütsel adalet algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır ($r=-.393$ $p<.01$). İnsan yerine koyulmama ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan bilgisel adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır ($r=-.404$ $p<.01$). İnsan yerine koyulmama ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan kişiler arası adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır ($r=-.399$ $p<.01$). İnsan yerine koyulmama ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır ($r=-.200$ $p<.01$). İnsan yerine koyulmama ile örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlemsel adalet boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır ($r=-.252$ $p<.01$).

Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.172$ $p<.05$). Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel vatandaşlık algısının alt boyutu olan sivil erdem boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.308$ $p<.01$). Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan centilmenlik, vicdanlılık, diğergamlılık ve nezaket boyutları arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

İş koşulları boyutu ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.252$ $p<.01$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan sivil erdem boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.269$ $p<.01$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.173$ $p<.05$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan vicdanlılık ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.159$ $p<.05$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan nezaket boyutu ile arasındaki ilişki

olumsuz yönlüdür ($r=-.196$ $p<.01$). Çalışanların iş koşulları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan diğergamlık boyutu ile arasında bir ilişki bulunamamıştır.

İş yeri ilişkileri boyutu ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.147$ $p<.05$). Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan sivil erdem boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.340$ $p<.01$). Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik boyutu ile arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.149$ $p<.05$). Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan vicdanlılık, diğergamlık, nezaket boyutları ile arasında bir ilişki bulunamamıştır.

İnsan yerine koyulmama boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan sivil erdem boyutu arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.184$ $p<.05$). İnsan yerine koyulmama ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan centilmenlik, vicdanlılık, diğergamlık, nezaket boyutları ile arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.409$ $p<.01$).

İş koşulları boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır ($r=.306$ $p<.01$).

İş yeri ilişkileri boyutu ile ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır ($r=.377$ $p<.01$).

İnsan yerine koyulmama boyutu ile ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır ($r=.346$ $p<.01$).

Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.729$ $p<.01$). Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu

olan sivil erdem boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.314$ $p<.01$). Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.463$ $p<.01$). Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan vicdanlılık boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.491$ $p<.01$). Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan diğergamlık boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.502$ $p<.01$). Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan nezaket boyutu arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur ($r=.167$ $p<.05$).

Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.144$ $p<.05$). Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan bilgisel adalet boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.259$ $p<.01$). Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan kişiler arası adalet boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.258$ $p<.01$). Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki olumsuz yönlüdür ($r=-.233$ $p<.01$). Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlemsel adalet boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların toplam örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

3.4. Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın temel amaçlarından biri olan örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide Örgütsel İnsandışılaştırılma davranışının aracı rolünü test etmeye geçmeden önce, Tablo 3.6'da verilen korelasyon analizi sonuçları incelenmiştir. Ayrıca, Baron ve Kenny' nin (1986) bir değişkenin aracı (mediator)

değişken olabilmesi için ileri sürdüğü beş kriter üzerinden bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Bu kriterler şu şekildedir:

1. Yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.
2. Aracı değişkenler ve yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.
3. Yordanan değişkenler ile aracı değişken arasındaki ilişkiler anlamlı olmalıdır.
4. Hem aracı değişken hem de yordanan değişken eş zamanlı olarak regresyon analizine girdiğinde, her iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.
5. Aracı değişken ve yordayıcı değişkenler eş zamanlı olarak regresyon analizine girdiğinde daha önce yordayıcı ve yordanan değişken arasında var olan anlamlı ilişki anlamlı olmaktan çıkmalı ya da daha önceki anlamlılık düzeyi azalmalıdır.

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının aracı rolünü ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinin ilk basamağına pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi demografik değişkenleri kontrol değişkeni olarak konulmuştur.

Yukarıdaki kriterlere ve incelemelere bağlı olarak aracılık olasılığı beliren tüm ilişkiler tek tek aracılık analizine alınmış, ancak burada sadece bu analizler sonunda anlamlı olarak ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

3.4.1. Dağıtımsal Adalet Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İnsan Yerine Koyulmamanın Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.6 incelendiğinde çalışanların dağıtım adaleti algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide; insan yerine koyulmama boyutunun aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7: Dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide insan yerine koyulmamanın aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1 Demografik Değişkenler	Pozisyon Şekli	.27	.07	-.52	.53	-.11	-.97	.33
	Kadro Durumu			.19	.17	.09	1.08	.27
	Yaş			-.00	.02	-.00	-.07	.94
	Cinsiyet			-.14	.61	-.02	-.23	.81
	Medeni Durum			-.28	.36	-.06	-.78	.43
	Eğitim			.33	.29	.13	1.13	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.27	-2.27	.02
	Kurumda Çalışma Yılı			.05	.02	.22	2.43	.01
2 Dağıtım Adalet Algısı	Pozisyon Şekli	.31	.10	-.45	.53	-.09	-.85	.39
	Kadro Durumu			.11	.17	.05	.62	.53
	Yaş			-.00	.02	-.03	-.27	.78
	Cinsiyet			-.22	.60	-.03	-.37	.70
	Medeni Durum			-.21	.36	-.04	-.58	.56
	Eğitim			.30	.29	.12	1.04	.29
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.19	-1.55	.12
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.20	2.18	.03
	Dağıtım Adalet Algısı			-.07	.03	-.17	-2.13	.03
3 İnsan yerine koyulmama	Pozisyon Şekli	.42	.18	-.31	.51	-.06	-.61	.54
	Kadro Durumu			.01	.17	.00	.09	.92
	Yaş			-.00	.02	-.01	-.13	.89
	Cinsiyet			-.20	.58	-.02	-.36	.72
	Medeni Durum			-.18	.34	-.04	-.54	.58
	Eğitim			.29	.28	.11	1.04	.29
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.16	-1.35	.17
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.17	1.93	.05
	Dağıtım Adalet Algısı			-.06	.03	-.14	-1.78	.07
	İnsan yerine koyulmama			.64	.16	.29	3.96	.00

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .27’dir. İkinci aşamada dağıtımsal adalet algısı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .31’e yükselmiştir. Üçüncü aşamada insan yerine koyulmama değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .42’ye yükselmiştir.

Pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler, çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen varyansın %07’ sini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=1.63$, $p<.001$) anlamlıdır. Dağıtımsal adalet değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .10’a yükselmiştir. Dağıtımsal adaletin varyansa katkısı ($F=1.99$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak insan yerine koyulmama değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .18’e yükselmiştir ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=3.53$, $p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen toplam varyansın %18’ini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı değişkenlerinden toplam çalışma yılı ($t= -2.27$, $p<.05$) ve kurumda çalışma yılı ($t= 2.43$, $p<.05$), işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada dağıtımsal adalet değişkeninin işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t=-2.13$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise insan yerine koyulmama değişkeninin ($t=3.96$, $p<.001$) işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.7’de de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların dağıtımsal adaleti beta değeri -.17 iken üçüncü aşamada dağıtımsal adalet, aracı değişken olan insan yerine koyulmama değişkeni ile birlikte girildiğinde -.14’ e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, insan yerine

koyulmama değişkeninin (Sobel $z = -5.23$, $p < .001$), dağıtımsal adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç dağıtımsal adalet arttıa insan yerine koyulmama algısının azaldığını ve bunun da işten ayrılma niyetinde azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir. Dolayısıyla ne sürülen kriterler doğrultusunda insan yerine koyulmama, örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.

3.4.2. Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yeri İlişkilerinin Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşık Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.6 incelendiğinde çalışanların dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yeri ilişkileri boyutunun aracı olup olmadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşık regresyon analizi sonuçları tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8: Dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yeri ilişkilerinin aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	T	Sig.
1 Demografik Değişkenler	Pozisyon Şekli	.27	.07	-.52	.53	-.11	-.97	.33
	Kadro Durumu			.19	.17	.09	1.08	.27
	Yaş			-.00	.02	-.00	-.07	.94
	Cinsiyet			-.14	.61	-.02	-.23	.81
	Medeni Durum			-.28	.36	-.06	-.78	.43
	Eğitim			.33	.29	.13	1.13	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.27	-2.27	.02
	Kurumda Çalışma Yılı			.05	.02	.22	2.43	.01
2 Dağıtım Adalet Algısı	Pozisyon Şekli	.31	.10	-.45	.53	-.09	-.85	.39
	Kadro Durumu			.11	.17	.05	.62	.53
	Yaş			-.00	.02	-.03	-.27	.78
	Cinsiyet			-.22	.60	-.03	-.37	.70
	Medeni Durum			-.21	.36	-.04	-.58	.56
	Eğitim			.30	.29	.12	1.04	.29
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.19	-1.55	.12
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.20	2.18	.03
3 İş yeri ilişkileri	Pozisyon Şekli	.43	.19	-.25	.50	-.05	-.50	.61
	Kadro Durumu			.03	.17	.01	.21	.83
	Yaş			-.01	.02	-.05	-.47	.63
	Cinsiyet			.14	.58	.02	.24	.80
	Medeni Durum			-.23	.34	-.05	-.68	.49
	Eğitim			.31	.27	.12	1.12	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.02	.02	-.13	-1.15	.24
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.17	1.91	.05
	Dağıtım Adalet Algısı			-.05	.03	-.11	-1.47	.14
	İş yeri ilişkileri			.72	.17	.32	4.27	.00

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti puanları arasındaki bileşik korelasyon katsayısı .27’dir. İkinci aşamada dağıtımsal adalet algısı değişkeninin

eklenmesiyle korelasyon katsayısı .31'e çıkmıştır. Üçüncü aşamada iş yeri ilişkileri değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .43'e çıkmıştır.

Pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler, çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen varyansın %07'sini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=1.63$, $p<.001$) anlamlıdır. Dağıtımsal adalet değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .10'a çıkmıştır. Dağıtımsal adaletin varyansa katkısı ($F=1.99$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak iş yeri ilişkileri değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .19'a çıkmıştır ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=3.81$, $p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen toplam varyansın %19'unu açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı değişkenlerinden toplam çalışma yılı ($t=-2.27$, $p<.05$) ve kurumda çalışma yılı ($t=2.43$, $p<.05$), işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada dağıtımsal adalet değişkeninin işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t=-2.13$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise iş yeri ilişkileri değişkeninin ($t=4.21$, $p<.001$) işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.8'de de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların dağıtımsal adalet algılarının beta değeri -.17 iken üçüncü aşamada dağıtımsal adalet algısı, aracı değişken olan ilişkileri değişkeni ile birlikte girildiğinde -.11'e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, iş yeri ilişkilerinin (Sobel $z = -1.78$, $p<.05$), dağıtımsal adalet ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç dağıtımsal adalet algısı arttıkça ilişkilerin de algılanan insandışılaştırılmanın azaldığını ve bunun da işten ayrılma niyetinde azalmayı beraberinde getirdiğini destekler

niteliktedir. Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda iş yeri ilişkileri, dağıtımsal adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.

3.4.3. Dağıtımsal Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.6 incelendiğinde çalışanların dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı olup olmadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9: Dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	T	Sig.
1 Demografik Değişkenler	Pozisyon Şekli	.27	.07	-.52	.53	-.11	-.97	.33
	Kadro Durumu			.19	.17	.09	1.08	.27
	Yaş			-.00	.02	-.00	-.07	.94
	Cinsiyet			-.14	.61	-.02	-.23	.81
	Medeni Durum			-.28	.36	-.06	-.78	.43
	Eğitim			.33	.29	.13	1.13	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.27	-2.27	.02
	Kurumda Çalışma Yılı			.05	.02	.22	2.43	.01
2 Dağıtım Adalet Algısı	Pozisyon Şekli	.31	.10	-.45	.53	-.09	-.85	.39
	Kadro Durumu			.11	.17	.05	.62	.53
	Yaş			-.00	.02	-.03	-.27	.78
	Cinsiyet			-.22	.60	-.03	-.37	.70
	Medeni Durum			-.21	.36	-.04	-.58	.56
	Eğitim			.30	.29	.12	1.04	.29
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.19	-1.55	.12
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.20	2.18	.03
3 Toplam İnsandışılaştır.	Dağıtım Adalet Algısı			-.07	.03	-.17	-2.13	.03
	Pozisyon Şekli	.46	.21	-.26	.50	-.05	-.51	.60
	Kadro Durumu			.00	.16	.00	.03	.96
	Yaş			-.00	.02	-.03	-.35	.72
	Cinsiyet			-.07	.56	-.01	-.13	.89
	Medeni Durum			-.19	.33	-.04	-.58	.56
	Eğitim			.31	.27	.12	1.13	.25
	Top. Çalışma Yılı			-.02	.02	-.12	-1.07	.28
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.16	1.91	.05
	Dağıtım Adalet Algısı			-.05	.03	-.12	-1.53	.12
	Toplam İnsandışılaştırma			.36	.07	.35	4.78	.00

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler ile işten ayrılma puanları arasındaki bileşik

korelasyon katsayısı .27'dir. İkinci aşamada dağıtımsal adalet algısı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .31'e çıkmıştır. Üçüncü aşamada toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .46'ya çıkmıştır.

Pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler, çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen varyansın %07'sini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=1.63$, $p<.001$) anlamlıdır. Dağıtımsal adalet değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .10'a çıkmıştır. Dağıtımsal adaletin varyansa katkısı ($F=1.99$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .21' e çıkmıştır ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=4.33$, $p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen toplam varyansın %21'ini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı değişkenlerinden toplam çalışma yılı ($t= -2.27$, $p<.05$) ve kurumda çalışma yılı ($t= 2.43$, $p<.05$), işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada dağıtımsal adalet değişkeninin işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t=-2.13$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise toplam insandışılaştırılma algısının ($t= 4.78$, $p<.001$) işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.9' da de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların dağıtımsal adaleti beta değeri -.17 iken üçüncü aşamada dağıtımsal adalet, aracı değişken olan toplam insandışılaştırılma algısı ile birlikte girildiğinde -.12'ye düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, toplam insandışılaştırılma algısının (Sobel $z = -3.75$, $p<.001$), dağıtımsal adalet ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu

sonuç dağıtımsal adalet arttıkça algılanan insandışılaştırılmanın azaldığını ve bunun da işten ayrılma niyetinin de azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir. Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda toplam insandışılaştırılma algısı, örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.

3.4.4. Kişiler Arası Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.6 incelendiğinde, çalışanların kişiler arası adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.10: Kişiler arası adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışlaştırılma algısının aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1 Demografik Değişkenler	Pozisyon Şekli	.27	.07	-.52	.53	-.11	-.97	.33
	Kadro Durumu			.19	.17	.09	1.08	.27
	Yaş			-.00	.02	-.00	-.07	.94
	Cinsiyet			-.14	.61	-.02	-.23	.81
	Medeni Durum			-.28	.36	-.06	-.78	.43
	Eğitim			.33	.29	.13	1.13	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.27	-2.27	.02
	Kurumda Çalışma Yılı			.05	.02	.22	2.43	.01
2 Kişiler Arası Adalet Algısı	Pozisyon Şekli	.35	.12	-.25	.53	-.05	-.48	.63
	Kadro Durumu			.15	.17	.07	.86	.38
	Yaş			.00	.02	.00	.07	.93
	Cinsiyet			.01	.59	.00	.03	.97
	Medeni Durum			-.43	.35	-.10	-1.22	.22
	Eğitim			.24	.29	.10	.85	.39
	Top. Çalışma Yılı			-.04	.02	-.25	-2.14	.03
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.17	1.80	.07
	Kişiler Arası Adalet Algısı			-.12	.04	-.23	-2.99	.00
3 Toplam İnsandışlaştır.	Pozisyon Şekli	.45	.20	-.21	.50	-.04	-.43	.66
	Kadro Durumu			.05	.16	.02	.32	.74
	Yaş			-.00	.02	-.01	-.13	.89
	Cinsiyet			.03	.57	.00	.05	.95
	Medeni Durum			-.30	.34	-.07	-.89	.37
	Eğitim			.29	.27	.12	1.07	.28
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.18	-1.57	.11
	Kurumda Çalışma Yılı			.03	.02	.16	1.84	.06
	Kişiler Arası Adalet Algısı			-.04	.04	-.08	-1.06	.28
	Toplam İnsandışlaştırma			.34	.08	.33	4.10	.00

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti puanları arasındaki

bileşik korelasyon katsayısı .27'dir. İkinci aşamada kişiler arası adalet algısı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .35'e çıkmıştır. Üçüncü aşamada toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .45'e çıkmıştır.

Pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler, çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen varyansın %07'sini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=1.63$, $p<.001$) anlamlıdır. Kişiler arası adalet algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .12'ye çıkmıştır. Kişiler arası adalet algısı değişkeninin varyansa katkısı ($F=2.52$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .20'ye çıkmıştır ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=4.18$, $p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen toplam varyansın %20'sini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı değişkenlerinden toplam çalışma yılı ($t= -2.27$, $p<.05$) ve kurumda çalışma yılı ($t= 2.43$, $p<.05$), işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada kişiler arası adalet algısı değişkeninin işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t=-2.99$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin ($t=4.10$, $p<.001$) işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.10'de de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların kişiler arası adalet algısı beta değeri -.23 iken üçüncü aşamada kişiler arası adalet algısı, aracı değişken olan toplam insandışılaştırılma algısı değişkeni ile birlikte girildiğinde -.08'e düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda toplam insandışılaştırılma algısının, kişiler arası adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında tam aracı değişken olduğu istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç, kişiler arası adalet algısı arttıkça algılanan

insandışılaştırılmanın azaldığını ve bunun da işten ayrılma niyetinin de azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir. Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda toplam insandışılaştırılma algısı, kişiler arası adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.

3.4.5. Bilgisel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.6 incelendiğinde, çalışanların bilgisel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11: Bilgisel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1 Demografik Değişkenler	Pozisyon Şekli	.27	.07	-.52	.53	-.11	-.97	.33
	Kadro Durumu			.19	.17	.09	1.08	.27
	Yaş			-.00	.02	-.00	-.07	.94
	Cinsiyet			-.14	.61	-.02	-.23	.81
	Medeni Durum			-.28	.36	-.06	-.78	.43
	Eğitim			.33	.29	.13	1.13	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.27	-2.27	.02
	Kurumda Çalışma Yılı			.05	.02	.22	2.43	.01
2 Bilgisel Adalet Algısı	Pozisyon Şekli	.37	.13	-.16	.53	-.03	-.30	.76
	Kadro Durumu			.12	.17	.06	.74	.45
	Yaş			.00	.02	.00	.03	.97
	Cinsiyet			.15	.59	.02	.25	.79
	Medeni Durum			-.45	.35	-.10	-1.29	.19
	Eğitim			.22	.28	.09	.77	.43
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.28	-2.38	.01
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.17	1.93	.05
	Bilgisel Adalet Algısı			-.10	.02	-.26	-3.40	.00
3 Toplam İnsandışılaştır.	Pozisyon Şekli	.46	.21	-.16	.51	-.03	-.32	.74
	Kadro Durumu			.04	.16	.02	.27	.78
	Yaş			-.00	.02	-.01	-.13	.89
	Cinsiyet			.10	.57	.01	.17	.86
	Medeni Durum			-.33	.34	-.07	-.97	.33
	Eğitim			.28	.27	.11	1.01	.31
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.19	-1.69	.09
	Kurumda Çalışma Yılı			.03	.02	.16	1.87	.06
	Bilgisel Adalet Algısı			-.04	.03	-.12	-1.46	.14
	Toplam İnsandışılaştırma			.32	.08	.32	3.90	.00

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti puanları arasındaki

bileşik korelasyon katsayısı .27'dir. İkinci aşamada bilgisel adalet algısı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .37'ye çıkmıştır. Üçüncü aşamada toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .46'ya çıkmıştır.

Pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler, çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen varyansın %07'sini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=1.63$, $p<.001$) anlamlıdır. Bilgisel adalet algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .13'e çıkmıştır. Bilgisel adalet algısı değişkeninin varyansa katkısı ($F=2.84$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .21'e çıkmıştır ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=4.30$, $p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen toplam varyansın %21'ini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı değişkenlerinden toplam çalışma yılı ($t= -2.27$, $p<.05$) ve kurumda çalışma yılı ($t= 2.43$, $p<.05$), işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada bilgisel adalet algısı değişkeninin işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t= -3.40$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin ($t= 3.90$, $p<.001$) işten ayrılma niyetinin puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.11'de de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların bilgisel adalet algısı beta değeri -.26 iken üçüncü aşamada bilgisel adalet algısı, aracı değişken olan toplam insandışılaştırılma algısı değişkeni ile birlikte girildiğinde -.12'ye düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, toplam insandışılaştırılma algısı (Sobel $z = -3.82$, $p<.001$), bilgisel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı değişken olabileceği istatistiksel olarak da

görülmektedir. Bu sonuç bilgisel adalet algısı arttıkça algılanan insandışılaştırılmanın azaldığını ve bunun da işten ayrılma niyetinde azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir. Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda toplam insandışılaştırılma algısı, bilgisel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.

3.4.6. Toplam Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.6 incelendiğinde, çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12: Toplam örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolünün incelenmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1 Demografik Değişkenler	Pozisyon Şekli	.27	.07	-.52	.53	-.11	-.97	.33
	Kadro Durumu			.19	.17	.09	1.08	.27
	Yaş			-.00	.02	-.00	-.07	.94
	Cinsiyet			-.14	.61	-.02	-.23	.81
	Medeni Durum			-.28	.36	-.06	-.78	.43
	Eğitim			.33	.29	.13	1.13	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.05	.02	-.27	-2.27	.02
	Kurumda Çalışma Yılı			.05	.02	.22	2.43	.01
2 Örgütsel Adalet Toplam	Pozisyon Şekli	.33	.11	-.27	.53	-.05	-.50	.61
	Kadro Durumu			.13	.17	.06	.75	.45
	Yaş			.00	.02	.00	.03	.97
	Cinsiyet			-.05	.60	-.00	-.09	.92
	Medeni Durum			-.31	.35	-.07	-.88	.37
	Eğitim			.26	.29	.10	.90	.36
	Top. Çalışma Yılı			-.04	.02	-.23	-1.91	.05
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.17	1.88	.06
	Örgütsel Adalet Toplam			-.02	.01	-.21	-2.69	.00
3 Toplam İnsandışılaştır.	Pozisyon Şekli	.45	.20	-.23	.51	-.05	-.45	.65
	Kadro Durumu			.04	.16	.02	.27	.78
	Yaş			-.00	.02	-.01	-.15	.87
	Cinsiyet			.00	.57	.00	.00	.99
	Medeni Durum			-.26	.33	-.06	-.76	.44
	Eğitim			.30	.27	.12	1.11	.26
	Top. Çalışma Yılı			-.03	.02	-.17	-1.48	.13
	Kurumda Çalışma Yılı			.04	.02	.17	1.89	.06
	Örgütsel Adalet Toplam			-.00	.01	-.07	-.85	.39
	Toplam İnsandışılaştırma			.35	.08	.34	4.26	.00

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablodan da görüleceği gibi ilk aşamada analize giren pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti puanları arasındaki

bileşik korelasyon katsayısı .27'dir. İkinci aşamada toplam örgütsel adalet algısı değişkeninin eklenmesiyle korelasyon katsayısı .33'e çıkmıştır. Üçüncü aşamada toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin eklenmesiyle birlikte korelasyon katsayısı .45'e çıkmıştır.

Pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı gibi demografik değişkenler, çalışanların işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen varyansın %07'sini açıklamaktadır. Bu değişkenlerin varyansa olan etkisi ($F=1.63$, $p<.001$) anlamlıdır. Toplam örgütsel adalet algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .11'e çıkmıştır. Toplam örgütsel adalet algısı değişkeninin varyansa katkısı ($F=2.32$, $p<.001$) anlamlıdır. Son olarak toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin yordamaya katılmasıyla açıklanan toplam varyans .21'e çıkmıştır ve bu değişkenin varyans oranına katkısı ($F=4.13$, $p<.001$) anlamlıdır. Sonuç olarak üç aşamada analize giren değişkenler işten ayrılma niyeti puanlarında gözlenen toplam varyansın %20'sini açıklayabilmektedir.

Her aşamada tek başına katkısı olan değişkenlerin beta değerleri incelenmiştir. İlk aşamada pozisyon şekli, kadro durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı değişkenlerinden toplam çalışma yılı ($t= -2.27$, $p<.05$) ve kurumda çalışma yılı ($t= 2.43$, $p<.05$), işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. İkinci aşamada toplam örgütsel adalet algısı değişkeninin işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($t=-2.69$, $p<.05$). Üçüncü aşamada ise toplam insandışılaştırılma algısı değişkeninin ($t= 4.26$, $p<.001$) işten ayrılma niyeti puanlarının yordanmasında anlamlı katkıları olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.12'de de görüldüğü üzere ikinci aşamada çalışanların toplam örgütsel adalet algısı beta değeri -.21 iken üçüncü aşamada toplam adalet algısı, aracı değişken olan toplam insandışılaştırılma algısı değişkeni ile birlikte girildiğinde -.07'ye düşmüştür ve anlamlılığını kaybetmiştir. Bu doğrultuda yapılan Sobel Testi analizi sonucuna göre, toplam insandışılaştırılma algısı (Sobel $z = -4.17$, $p<.001$), toplam örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında tam aracı değişken olabileceği

istatistiksel olarak da görülmektedir. Bu sonuç toplam örgütsel adalet algısı arttıkça algılanan toplam insandışılaştırılmanın, azaldığını ve bunun da işten ayrılma niyetinin de azalmayı beraberinde getirdiğini destekler niteliktedir. Dolayısıyla öne sürülen kriterler doğrultusunda toplam insandışılaştırılma algısı, toplam örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynamaktadır.



VI. BÖLÜM

4. TARTIŞMA

Araştırmanın genel amacı, demografik değişkenlerle birlikte örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel insandışılaştırılma algısı arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve algılanan insandışılaştırılmanın örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularına uygun istatistiksel analizler yapılmış ve elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır.

4.1. Demografik Değişkenler ile Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri ve Alt Boyutlarının İlişkilerine Ait Bulguların Tartışılması

Bu çalışmanın araştırma hipotezleri arasında yer almamakla birlikte demografik değişkenler ile örgütsel adalet algısı, örgütsel insandışılaştırılma algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde aralarında ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu değişkenler cinsiyet, medeni durum, pozisyon şekli, kadro durumu, çalışanın kurumdaki çalışma yılı ve toplam çalışma yılıdır. Sonuçlar ilgili demografik değişkenlerin başlıkları altında burada tartışılacaktır.

4.1.1. Pozisyon Şekli ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İlk olarak; çalışanların pozisyon şekilleri ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutları arasında olumlu yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Beyaz yakalı çalışanların centilmenlik ve vicdanlılık davranışlarını mavi

yakalılara kıyasla daha fazla sergiledikleri bulunmuştur. Bu durum beyaz yakalı çalışanların sorunlarla baş etme yöntemlerinin daha gelişmiş olması ve örgütteki diğer çalışanlara ve yönetime daha kolay ulaşabilme imkanları olduğu da düşünüldüğünde, sorunları büyütmemeye davranışını içeren centilmenlik davranışını daha fazla göstermeleriyle açıklanabilir. Bununla birlikte örgüt yönetiminin örgütün genel yararına olacak davranışları daha çok beyaz yakalılardan beklemesi ve beyaz yakalıların işe olan motivasyon kaynaklarının mavi yakalılara göre daha fazla olması nedeniyle beyaz yakalıların işe gönüllü katılmaları ve rol davranışlarının üzerinde bir çaba göstererek vicdanlılık davranışını göstermeleri mavi yakalılara oranla daha anlaşılabilir bir sonuç olmuştur.

4.1.2. Kadro Durumu ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Kadro durumu değişkenine bakıldığında ise, örgütsel adalet algısının dağıtım adaleti boyutu ile arasında olumsuz yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Taşeron çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha az dağıtımsal adalet algısı yaşadıkları bulunmuştur. Taşeron çalışanların kadrolu çalışanlarla aynı çalışma imkan ve koşullara sahip olamamaları (çalışma saatlerinin kadrolulara göre daha uzun olması, hafta sonu tatillerinin daha az olması, daha düşük maaş, daha çok iş yükü vs.) nedeniyle ve taşeron çalışanların kendi çalışma koşullarını kadrolu çalışanların koşullarıyla kıyasladıkları durumda dağıtım adaleti algılarının düşük olması kaçınılmaz bir sonuçtur.

Kadro durumu ile örgütsel insandışılaştırılma algısının insan yerine koyulmama ve iş yeri ilişkileri boyutları ile arasında olumlu yönlü ilişki görülmüştür. Taşeron çalışanların kadrolu çalışanlara kıyasla daha fazla insandışılaştırılma algısı yaşadıkları bulunmuştur. İnsandışılaştırılma algısının insan yerine koyulmama ve iş yeri ilişkileri boyutlarının temelini oluşturan etkenler düşünüldüğünde, taşeron çalışanların çok fazla iş yükünü yerine getirmek zorunda bırakılmaları, kötü iletişim şekillerine maruz kalmaları, önerilerinin ve şikayetlerinin dinlenilmemesi, işten çıkarılmayla tehdit edilmeleri gibi nedenlerle insandışılaştırılma algılarının oluşması beklenen bir sonuç olmuştur.

Aynı zamanda kadro durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Taşeron çalışanlar kadrolu çalışanlara kıyasla daha az centilmenlik davranışı göstermektedir. Taşeron çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha fazla ve daha sık sorunlarla karşılaşıyor olmaları ve sorun çözme imkanlarının bulunmaması, daha zor şartlar altında çalışmalarının hoşgörü ve tahammül sınırlarını düşürmesi nedenleriyle taşeron çalışanlar olumsuzluklardan daha fazla şikayet ediyor olabilir.

Kadro durumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İşsizlik oranının çok yüksek ve iş bulmanın çok zor olduğu ülkemizde taşeron çalışanların işten ayrıldıkları durumda yeni bir iş bulamama endişeleri nedeniyle böyle bir fark oluşmamış olması beklenen bir sonuçtur.

4.1.3. Toplam Çalışma Yılı, Kurumda Çalışma Yılı ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmada toplam çalışma yılı ile örgütsel adalet algısı arasında olumlu yönlü ilişki bulunmuştur. Toplam çalışma yılı arttıkça çalışanın örgütsel adalet algısı da artmaktadır. Toplam çalışma yılı ile dağıtım adaleti arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Çalışma yılı arttıkça terfi, maaş, izin hakları vs. gibi dağıtım adaletini oluşturan imkanlara ulaşıldığı ve ya ulaşmanın daha kolay olduğu göz önüne alındığında çalışma yılının artmasıyla dağıtım adaleti algısının da artması beklenen bir sonuç olmuştur.

Toplam çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da olumlu yönlü ilişki bulunmuştur. Toplam çalışma yılı arttıkça çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı da artmaktadır. Toplam çalışma yılı arttıkça örgüt, örgütün beklentileri, örgütün işleyişinin daha fazla benimsenmesi ve çalışanın zamanla örgütteki yönetimle daha fazla uyum sağlaması ve toplam çalışma yılıyla orantılı olarak çalışma koşullarının iyileşmesi ve dolayısıyla örgütten memnuniyetin artmasıyla örgütün yararına olacak ve

örgüt yöneticilerinin memnuniyet duyacağı örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artması tahmin edilen bir sonuçtur.

Aynı zamanda toplam çalışma yılı ile insandışılaştırılma algısı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Toplam çalışma yılı arttıkça örgütsel insandışılaştırılma algısı azalmaktadır. Toplam çalışma yılı ile insandışılaştırılma algısının her bir boyutunun anlamlı olarak ilişkilendiği görülmüştür. Çalışanın çalışma yılı ile birlikte deneyiminin ve kıdemnin artmasıyla birlikte kıdemli çalışanların örgütler ve örgüt çalışanları tarafından insani değerlerine daha saygılı davranıldığı düşünülebilir. Çalışma yılıyla orantılı olarak çalışma koşullarının da (maaş, terfi, pozisyon vs.) iyileşmesiyle daha az insandışılaştırılma algılamaları anlaşılabilir bir sonuç olmuştur.

Toplam çalışma yılı işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönlü ilişki görülmüştür. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönlü ilişkisi bulunurken insandışılaştırılma algısı ile olumsuz yönlü ilişki gösteren toplam çalışma yılı değişkeninin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki göstermesi beklenen bir sonuçtur. Adaletsizlik algılamadan örgütü benimsemiş ve insandışılaştırmaya maruz kalmayan bir çalışanın işinden ayrılmayı düşünmemesi doğal bir sonuçtur.

. Toplam çalışma yılıyla değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görülürken demografik değişkenlerden kurumda çalışma yılı ile diğer değişkenler arasında bir anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun nedeni toplam çalışma yılının kurumdaki çalışma yılına göre getirilerinin daha fazla olması ile açıklanabilir. Örneğin bir örgütte işe mühendis olarak başlayan bir çalışan yıllar içerisinde terfi alarak yönetici pozisyonlarına geçebilir ve daha iyi çalışma koşullarına ulaşabilir daha sonra iş değiştirdiği durumda başka bir kuruma yine yönetici pozisyonlarında başlar ve daha iyi bir örgütte daha iyi çalışma koşullarında çalışmaya daha o örgütteki ilk yılında başlayabilir. Dolayısıyla yine örgütten ve kazançlarından memnuniyet duyacak ve örgütsel adalet algısı yüksek olacak insandışılaştırılma algılamayarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecek ve işten ayrılmayı düşünmeyecektir. Dolayısıyla kurumda çalışma yılından ziyade toplam çalışma yılı daha belirleyici olmuştur.

4.2. Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler

Analizlerden, çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile toplam örgütsel adalet algısı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. İnsandışılaştırılma algısı arttıkça örgütsel adalet algısı düşmektedir. Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel adalet algısının alt boyutlarının tümü (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. H1 hipotezinin bu doğrultuda desteklendiği görülmüştür. İnsandışılaştırılma algısını maaş, izin hakları, mola süreleri, iş yükü, iş yeri ilişkileri, iş koşulları gibi faktörlerin oluşturduğu göz önüne alındığında bu kaynakların adaletli dağıtılmadığını düşünen çalışanların örgütsel adalet algısının dağıtımsal adalet algısının düşmesi beklenen bir sonuçtur. Benzer şekilde örgüt yetkililerinin çalışanlarla olan kötü iletişim biçimleri de çalışanlar tarafından insandışılaştırılma olarak algılandığı için çalışanlarla karar alma sürecinde iletişim kurulmasını içeren etkileşimsel adalet algısı ile insandışılaştırılma algısı arasında negatif ilişki bulunması da yine tahmin edilen bir sonuç olmuştur.

Analizlerden insandışılaştırılma algısının alt boyutu olan iş koşulları ile toplam örgütsel adalet algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş koşulları yönünden insandışılaştırılma algıları artan çalışanların örgütsel adalet algıları düşmektedir. Çalışanların iş koşulları ile dağıtımsal adalet algısı arasında olumsuz yönlü ilişki bulunmuştur. Örgütteki malların, hizmetlerin, fırsatların, ücretlerin paylaşımını içeren dağıtım adaleti ile bu paylaşımındaki adaletsizlikten kaynaklandığı düşünülen iş koşulları arasında negatif ilişkinin görülmesi beklenen bir sonuçtur. Mevcut iş koşullarının adaletsiz dağıtıldığını düşünen çalışanların dağıtımsal adalet algılarının düşük olması da doğal bir sonuç olarak görülebilir.

İş yeri ilişkileri alt boyutu ile de toplam örgütsel adalet algısı arasında olumsuz yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş yeri ilişkileri ile örgütsel adalet algısının tüm alt boyutları arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kötü iletişim

şekillerine maruz kalan çalışanların insandışılaştırılma algıladıkları göz önüne alındığında iş yeri ilişkileri nedeniyle insandışılaştırılma algıları artan çalışanların örgütsel adalet algıları düşmektedir. Ayrımcılık, sohbetlerden dışlanma, düşüncelerin ve kişisel özelliklerin dikkate alınmaması, kendini anlatmaya fırsat verilememesi gibi maddeleri içeren iş yeri ilişkilerine bakıldığında kötü iş yeri ilişkilerine maruz kalan çalışanların bunlara maruz kalmayan çalışanlarla kendilerini kıyasladıklarında adaletsizlik algılaması beklenen bir sonuç olmuştur.

İnsandışılaştırılma algısının bir diğer boyutu olan insan yerine koyulmama algısı ile toplam örgütsel adalet algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. İnsan yerine koyulmama algısı arttıkça örgütsel adalet algısı azalmaktadır. İnsan yerine koyulmama algısı ile örgütsel adalet algısının tüm alt boyutları arasında olumsuz yönlü ilişki bulunmuştur. İnsanüstü iş yükü verilmesini, insani duyguların önemsenmemesini içeren insan yerine koyulmama algısına sahip çalışanların, örgüte katkılarıyla elde ettikleri kazançları kıyasladıklarında dağıtımsal adalet algılarının düşük olması beklenen bir sonuçtur. Aynı zamanda bu kararların nasıl alındığının da çalışanlara anlatılmaması onların insan yerine koyulmama algılarını artırarak süreç adaleti algılarını düşürmektedir. İnsani değerlerin önemsenmemesini ve çalışanların önemsenmeden insanüstü iş yükü verilmesini kapsayan insan yerine koyulmama algısı ile, karar alma sürecinde, çalışanlara yöneltilen tutum ve davranışlar sonucunda çalışanlarda oluşan ve yöneticiler tarafından süreçlerin uygulanmasında çalışanlarla iletişim kurulması ve alınan kararların açıklamalarının yapılmasını içeren etkileşimsel adalet algısının olumsuz yönlü ilişkileneceği tahmin edilen bir sonuçtur.

Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur bu durum H2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Örgütsel adalet algısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı da artmaktadır. Bu bulgu literatürdeki diğer çalışmaların bulgularıyla eşleşmektedir (Basım ve Şeşen 2010; Colquitt 2001; Konovsky ve Pugh 1994; Organ 1990; İplik 2014; Moorman 1991). Çalışanların toplam örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütün kaynak dağıtımını, ödül, ceza ve terfi kararlarının verilme

şeklini, çalışanların çabalarının değerlendirilme ölçütlerini, kazanımların, fırsatların, hizmetlerin paylaşımını ve bu dağıtımına ilişkin kararların alınması sürecindeki yöntemleri ve süreci ve verilen kararların açıklamalarının yapılmasını adil bulan çalışanlarda örgütsel adalet algısı yüksek olur. Dolayısıyla adalet algısı yüksek olan çalışanlar örgüte bağlılık ve güven geliştirirler, örgütü benimserler ve bu çalışanların iş tanımlarında bulunmadığı halde örgütün etkili çalışmasını destekleyen örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmaları beklenen bir sonuçtur. Literatürde örgütsel adalet algısı boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının birbiriyle olumlu yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılan pek çok çalışma mevcuttur (Colquit 2001; Konovsky ve Pugh 1994; Organ 1990; İplik 2014; Şeşen ve Basım 2010).

Analizlerden çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç literatürdeki diğer sonuçlarla benzerdir (Colquitt vd. 2001; Moorman 1991; Gürpınar 2006; Özer ve Günlük 2010; Örücu ve Özafşarlıoğlu 2013). Bu doğrultuda H3 hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Örgütsel adalet algısının tüm alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet algısı arttıkça işten ayrılma niyeti düşer. Adalet algısı yüksek çalışanlarda örgüte bağlılık artar. Örgüt ve örgüt çalışanlarına güven artar. İş memnuniyeti artar ve dolayısıyla bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olmaması ya da örgütsel adalet algısı düşük olan çalışanlara az olması tahmin edilen bir sonuçtur. Bu bulgu, literatürdeki örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetini inceleyen diğer araştırmaların bulgularıyla benzerdir.

Analizlerden çalışanların örgütsel insandışılaştırılma algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu durum H4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Çalışanların örgütsel insandışılaştırılma algısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları azalır. Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile örgütsel vatandaşlık algısının alt boyutu olan sivil erdem boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. İş yerinde insandışılaştırıldığını düşünen bir çalışanın örgütün çıkarlarını en üst düzeyde tutmayı hedefleyen faaliyetleri içeren sivil erdem davranışını göstermemesi beklenen bir sonuç olmuştur.

Analizlere bakıldığında benzer şekilde insandışılaştırılma algısının alt boyutu olan iş koşulları ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş koşulları ile örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık dışındaki tüm alt boyutları (sivil erdem, centilmentik, vicdanlılık, nezaket) ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. İnsandışılaştırılma algısının örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutuyla ilişkisinin bulunamaması durumu incelendiğinde; diğergamlık boyutunun diğer çalışanlara yardım etme davranışlarını içerdiği ve dolayısıyla çalışanların iş arkadaşlarına yardım etme davranışlarını örgütün yararına yapılan davranışlar şeklinde düşünmeyerek sadece arkadaşlarına yardım etme davranışı olarak sergiledikleri düşünülebilir.

İnsandışılaştırılma algısının alt boyutu olan iş yeri ilişkileri ile de toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan sivil erdem boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan centilmenlik boyutu ile arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. Çalışanların iş yeri ilişkileri ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan vicdanlılık, diğergamlık, nezaket boyutları ile arasında bir ilişki bulunamamıştır.

İnsandışılaştırılma algısının insan yerine koyulmama alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan sivil erdem boyutu arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. İnsan yerine koyulmama ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan centilmenlik, vicdanlılık, diğergamlık, nezaket boyutları ile arasında ise anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların toplam insandışılaştırılma algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Çalışanların insandışılaştırılma algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artar. H5 hipotezinin bu doğrultuda desteklendiği görülmektedir.

İş koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

İş yeri ilişkileri ile ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

İnsan yerine koyulmama ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

İnsandışılaştırılma algısına sahip olan çalışanların işten ayrılmayı ve ya iş değiştirmeyi düşünmesi beklenen bir sonuç olmuştur. Çalışanların insandışılaştırılma algısı hissettikçe örgütten ve örgüt koşullarından memnuniyet düzeyleri düşer, örgüte güven ve bağlılık azalır, huzurlu çalışma ortamı sağlanmaz ve örgüt yetkilileri ile sorunlar yaşanır ve tüm bunların çalışanın işten ayrılma niyetini etkilemesi çok muhtemeldir.

4.3. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmanın temel amaçlarından biri, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının aracı rolünün incelenmesidir.

Aracılık analizlerinde insandışılaştırılma algısının, örgütsel adalet algısına aracılık ederek ortaya çıkardığı örgütsel vatandaşlık davranışı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları ele alındığında; hiçbir alt boyutla örgütsel adalet algısı değişkeni arasındaki ilişkide insandışılaştırılma algısının aracılık durumu ortaya çıkmamıştır. Bu doğrultuda H6 hipotezi doğrulanamamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan boyutlar incelendiğinde; diğergamlık boyutunu oluşturan davranışların temelinde diğer çalışanlara yardım etme davranışlarının olduğu görülmektedir. İş gören, örgüt tarafından insandışılaştırıldığını

algılasa da iş arkadaşlarına yardım etme davranışını örgüt menfaatine yönelik düşünmeyebilir ve örgüt yararından ziyade arkadaşlarını yararını gözeterek yardım etme davranışlarını sürdürebilir.

Örgütün kurallarına uyulması, molaları uzatmama, su elektrik yakıt gibi kaynakları tasarruflu kullanma gibi davranışları içeren vicdanlılık boyutu incelendiğinde ise bu davranışların kişisel özelliklere bağlı olduğu düşünülebilir. Çalışan bu davranışları örgüt menfaati için değil, kendi karakter özelliği bu şekilde olduğu için bu davranışları sergiliyor olabilir. Dolayısıyla insandışılaştırıldığını düşünse de bu davranışları örgüt menfaatine yönelik sergilemediği için vicdanlılık boyutunu oluşturan davranışlarında değişiklik görülmeyebilir.

Nezaket boyutunu oluşturan davranışlar ise, diğer çalışanlar da düşünülerek bir karar alınması ya da işlem yapılmasını içeren davranışlardır. Bir iş için bilgi alışverişi yapılması, birbirlerine danışma, hatırlatma gibi davranışların oluşturduğu nezaket boyutundaki bu davranışların yine örgüt ve örgüt menfaati için değil, çalışanların birbirleriyle iletişim kurmaları, dayanışma içerisinde olmaları açısından sergilendiği düşünülebilir. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı ve insandışılaştırılma algısının oluşması bu davranışları etkileyebilir.

Centilmenlik boyutunda ise çalışanların şikayet etmeme durumu en belirgin davranıştır. Çalışanların kişisel çatışmalardan uzak durması ve önemsiz problemler için şikayette bulunmamalarını esas alan davranışlardır. Bu davranışların da örgüt menfaatine yönelik olmasından ziyade kişisel özelliklerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan davranışlar incelendiğinde genel olarak bu davranışların kişisel özelliklere bağlı ya da çalışma arkadaşlarıyla ilgili olduğu ve dolayısıyla sergilenen bu davranışların örgüt menfaatine yönelik olmayabileceği ve bu nedenle de örgütsel adalet ve örgütsel insandışılaştırılma algısından etkilenmeyebileceği düşünülebilir. Dolayısıyla bu nedenlerden ötürü örgütsel vatandaşlık davranışının hiçbir alt boyutla örgütsel adalet algısı değişkeni arasındaki ilişkide insandışılaştırılma algısının aracılık durumu ortaya çıkmamış olabilir.

4.4. Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmanın diğer temel amacı, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel insandışılaştırılma algısının aracı rolünün incelenmesidir. Bu bölümde, ilgili araştırma değişkenleri ile gerçekleştirilen aracılık analizleri sonunda elde edilen anlamlı bulguların tartışılmasına yer verilecektir.

Bu çalışma sonucunda örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında insandışılaştırılma algısının aracılık rolünün anlamlı olarak bulunduğu sonuçlar şu şekilde özetlenebilir; ilk olarak dağıtımsal adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide insan yerine koyulmama, iş yeri ilişkileri ve toplam insandışılaştırılmanın aracı rolü vardır. İkinci olarak kişiler arası adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü vardır. Son olarak bilgisel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü vardır. Bu doğrultuda H7 hipotezinin kısmen doğrulandığı görülmektedir. Aşağıda elde edilen beş anlamlı aracılık bulgusunun tartışılmasına yer verilmektedir.

4.4.1. Dağıtımsal Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların kazançların, terfilerin, statülerin vs. adaletli dağıtıldığına olan inancı içeren dağıtımsal adalet algılarının yüksek olduğu durumda örgütte insandışılaştırmaya maruz kalma algılarının düşük olduğunu ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bunun tersi olarak; dağıtımsal adalet algısında azalma, çalışanın insandışılaştırılma algısını arttırarak işten ayrılma niyetini de arttırmaktadır. Literatürde benzer bulgular bulunmaktadır (Khan ve Ahmed 2016: 125-130).

4.4.2. Dağıtımsal Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İnsan Yerine Koyulmamanın Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada insan yerine koyulmamanın, dağıtımsal adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur. Yüksek dağıtımsal adalet algısı, insan yerine koyulmama algısını azaltarak işten ayrılma niyetlerini de azaltmaktadır. Kazançların, terfilerin, statülerin vs. adaletli dağıtılmadığına yönelik düşük dağıtımsal adalet algısı çalışanların insan yerine koyulmama algılarını arttırmaktadır. Dolayısıyla çalışanın iş yerinden ve örgütten memnuniyeti düşmekte, örgüte bağlılığı azalmakta ve işten ayrılma niyeti artmaktadır.

4.4.3. Dağıtımsal Adalet Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş yeri İlişkilerinin Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada dağıtımsal adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide insandışılaştırılma algısının alt boyutu olan iş yeri ilişkilerinin aracı rolü olduğu bulunmuştur. Yüksek dağıtımsal adalet algısı, iş yeri ilişkilerinde algılanan insandışılaştırmayı azaltarak işten ayrılma niyetlerini de azaltmaktadır.

4.4.4. Kişiler Arası Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada örgütsel adalet algısının alt boyutu olan kişiler arası adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide toplam insandışılaştırılma algısının tam aracı rolü olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, yöneticilerin alınan kararları çalışanlarına söyleme biçimini, çalışanlarına nazik ve saygılı olmalarını içeren kişiler arası adalet algısının örgüt çalışanlarında yüksek olmasının, çalışanların örgütte insandışılaştırmaya maruz kalma algılarında azalmayı sağladığını ve işten ayrılma niyetlerinde de azalma olduğunu göstermektedir. Bunun tersi olarak; kişiler arası adalet algısında azalma, çalışanın insandışılaştırılma algısını arttırarak işten ayrılma niyetini de arttırmaktadır.

4.4.5. Bilgisel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Toplam İnsandışılaştırılma Algısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada bilgisayarlı adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide de toplam insandışılaştırılma algısının aracı rolü olduğu bulunmuştur. Çalışanların, alınan kararların nasıl alındığının çalışanlarla paylaşılmasını içeren bilgisayarlı adalet algıları yüksekse, örgütte algıladıkları insandışılaştırılma azalmakta ve bu durum da çalışanların işten ayrılma niyetleri azaltmaktadır.



V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerde, çalışanların örgütsel adalet algıları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve işten ayrılma niyetlerine giderek daha fazla önem verilmektedir. Bunun nedeni örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık davranışının ve işten ayrılma niyetinin çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını etkilemesi ve örgütsel sonuçlarla yakından ilişkili olmasıdır. Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve işten ayrılma niyetlerini etkilediğini gösteren pek çok çalışma da yapılmıştır. Örgütsel adalet algısı çalışanların örgüte güven duymalarını, işe bağlılıklarını ve motivasyonlarını yükselterek vatandaşlık davranışlarını arttırmakta ve işten ayrılma niyetlerini de azaltmaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde insandışılaştırılma algısının da rol oynayabileceği beklentisiyle bu araştırmada örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisinde örgütsel insandışılaştırılma algısının aracı rolü incelenmiştir. Öncelikle Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği geliştirilmiş ve geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır ve ölçeğin faktör yapısı incelenmiş ve Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeğinin üç boyutta temsil edildiği görülmüştür.

Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve işten ayrılma niyetlerinin, çalışanın örgütsel adalet algısının az ya da çok olmasına bağlı olarak algıladığı insandışılaştırılmanın artması veya azalmasıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılamaması ve ya yok edilememesi iş sonuçlarına etki etmekle birlikte; çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamını da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Çalışanın performansının düşmesi ve dolayısıyla örgütün verimliliğinin de azalarak örgütün hedeflerine ulaşması

güçleşmektedir. Aynı zamanda işi öğrenen çalışanın işten ayrılması, yeni personelin işi öğrenmesi ve işe uyum sağlaması için gerekli olan vakit kaybını da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle çalışanlarının başka işlere yönelmesini engellemeyi hedefleyen örgütler, çalışanlarının adalet duygularını artırarak insandışılaştırılma algılarını da azaltmaya yönelmelidir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasını sağlamak da huzurlu bir çalışma ortamı oluşmasını sağlar, örgüt verimliliğini ve örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır. Benzer şekilde çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını artırmayı hedefleyen örgütler, çalışanlarının adalet duygularını artırıp insandışılaştırılma algılarını azaltmaya yönelmelidir.

Bu araştırma bazı sınırlılıklar da içermektedir. Çalışmada gerekli yönergeler ve açıklamalar verilmiş olsa da çalışanlarda oluşan değerlendirilme kaygısı ve özellikle işini kaybetme kaygısı, ölçek çalışmasında, çalışanların insandışılaştırılma olarak algıladıkları davranışları işaretlerken verdikleri cevapların dürüstlüğü üzerinde etkili olmuştur. Ölçeklerin çalışma saatlerinde doldurulması, kullanılan ölçeklerin uzun olması ve çalışanların iş yükleri arasında ölçekleri doldurmaya vakit ayırmakta güçlük çekmeleri, araştırmanın bir başka sınırlılığıdır. Bir diğer sınırlılık da bazı işverenlerin ve ya örgütlerin ölçek uygulama izni vermemesi olmuştur. Zaman, insan ve mali kaynaklar gözetilerek daha geniş kapsamlı ve farklı örneklem gruplarında araştırma tekrarlanabilir.

Örgütsel insandışılaştırılma algısı ölçeğinin 3. boyutu olan iş koşulları boyutunun Cronbah Alfa değeri .68 bulunmuştur. Bu boyutu oluşturan maddeler çalışanlar tarafından anlaşılamamış olabilir. Bu maddeler yeniden çalışılarak düzenlenebilir ve düzenlenen maddeler üzerinden yeni araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, Zafer (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 7(1):1-14.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). “Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisine Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz”. *İşletme Fakültesi Dergisi* 7(2): 19-40.
- Arslantaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”. *Sosyal Bilimler Dergisi* 1: 261-286.
- Arslantaş, Cüneyt vd. (2007). “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”(https://easiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/400/448258.pdf?sequence=1&isAllowed=y/ 23 Mayıs 2018 tarihinde erişildi).
- Basım, H. Nejat., Meydan, C. Harun ve Şeşen, Harun (2011). “Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü” “*İşGüç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 13(2): 43-62.
- Başar, Ufuk (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma* Yüksek Lisans Tezi. Ankara: T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Bekmezci, Mustafa ve Gürbüz, Sait (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 41(2): 189-213.

- Beugre, Constant (2002). “Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an African perspective”. *The International Journal of Human Resource Management* 13(7): 1091-1104.
- BIES, Robert J. ve Debra L. Shapiro, (1988). “Voice and Justification: Their Influence on Procedural Fairness Judgements”. *Academy of Management Journal* 31(3): 676-685.
- Bies, Robert J. ve Moag, J.S. (1986). “Interactional Justice: Communication Criteria For Fairness”. *Research on Negotiation in Organizations*. Eds. B.H. Sheppard. Greenwich: JAI Press. 43-55.
- Celia, Moore vd. (2012). “Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement And Unethical Organizational Behavior”. *Personnel Psychology* 65: 1-48.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). “The role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86(2): 278-321.
- Colquitt, Jason A. (2001). “On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure,” *Journal of Applied Psychology* 86(3): 386-400.
- Coşkun, Ahmet (2014). “Sağlık Hizmetleri Sektöründe Ahlaki Bir Sorun Olarak İnsandışılaştırma”. *İş Ahlakı Dergisi* 7(2): 9-51.
- Cüce, Güney vd. (2013). “Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Arastırma”. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 31: 1-30.

- Çağ, Aydan (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi
- Çelik, Mazlum ve Çıra, Ahmet (2013). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü”. *Ege Akademik Bakış* 13(1): 11-20.
- Çetin, Fatih (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkaya, Melek ve Çimence Sevcin (2014). “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 12(23): 237-278
- Çiftçiyıldız, Kemal., Öner, Mert ve Yenihan, Bora (2014). “İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma”. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 5(1): 38-49.
- Çimen, Mesut (drl.) (2016). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi* (1):1-5
- Eker, Gülden (2006), *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erul. E. Eylül., Kelebek, Pınar ve Yıldırım, M. Halit (2014). “Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(1): 34-44.
- Fırat, A. Serap (2003). “Çevre Etiği Kavramı Üzerine Yeniden Düşünmek”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 58(3): 105-144.
- Fong, Y. Lee & Mahfar, Matsura (2013) “Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor”. *Jurnal Teknologi* 64(1): 33-39.
- Geatene, Caesens vd. (2017). “Perceived Organizational Support and Employees’ Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26: 527-540.
- Günlük, Mehmet ve Özer, Gökhan (2010). “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(2): 459-485.
- Gürbüz, Sait (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(1): 48-75.
- Gürpınar, G (2006). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Lider-Üye Mübadele İlişkisi ve Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenberg, Jerald (1990). “Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow”. *Journal of Management* 16(2): 399 – 432.
- Greenberg, Jerald (1993). “The Intellectual Adolescence of Organizational Justice”. *Social Justice Research* 6(1): 135-148.

- Greenberg, Jerald ve Baron, Robert (2000). *Behavior In Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasanoğlu, Mürteza (2004). “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”. *Sayıştay Dergisi* 52: 43-60.
- Haslam, Nick (2006). “Dehumanization: An integrative review.” *Personality and social psychology review*, 10(3), 252-264
- Haslam, Nick & Loughnan, Stephen (2014). “Dehumanization and infrahumanization.” *Annual Review of Psychology*, 65(June), 399–423. <http://doi.org/10.1146/annurevpsych-010213-115045>
- İçerli, Leyla (2010). “Journal of Entrepreneurship and Development” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 5:1.
- İnce, M. ve Gül, H. (2011). “The Effect of Employees’ Perceptions Of Organizational Justice on OCB: An Application in Turkish Public Institutions”. *International Journal of Business and Management* 6(6):134-149.
- İplik, Fatma Nur (2009). “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma: Adana İli Örneği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 25: 107-118.
- İşbaşı, Janset Özen (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi
- İşbaşı, Janset Özen (2001). “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü”. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 51-73.

- İyigün, Öykü (2012). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 21: 49-64
- Karaaslan, Ahmet ve Ergun, Derya (2009). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, Pınar (2009). *Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Karavardar, Gülşah (2015). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 11(26): 139-150.
- Konovsky, Mary A., PUGH, S. Duoglas (1994). “Citizenship Behavior and Social Exchange”. *Academy of Management Journal* 37(3): 656-669.
- Leyens, P. Jacques., Rodriguez P. Armando., Rodriguez T. Ramon., Gaunt, Ruth., Paladino, P. Maria., Vaes, Jeroen & Demoulin, Stephanie (2001). “Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups.” *European Journal of Social Psychology*, 31(4): 395-411. <http://doi.org/10.1002/ejsp.50>

- Leyens, P. Jacques., Vaes, Jeroen., Paladino, P. Maria & Miranda, P. Mariana (2012). “We are human, they are not: Driving forces behind outgroup dehumanisation and the humanisation of the ingroup.” *European Review of Social Psychology*, 23(1): 64–106. <http://doi.org/10.1080/10463283.2012.665250>
- Loughnan, Steve & Haslam, Nick (2014). “Dehumanization And Infrhumanization”. *Annual Review of Psychology* 65: 399-423.
- Meydan, C. Harun ve Polat, Mustafa (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Savunma Bilimleri Dergisi* 145-172.
- Moorman, Robert H. (1991). “Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”. *Journal of Applied Psychology* 76(6): 845-855.
- Mustafa, K. Topçu (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Near, J.P., Organ, D.W. & Smith, C.A. (1983). “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”. *Journal of Applied Psychology* 68: 653-663.
- ORGAN, Dennis W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington: Massachusetts.
- Organ, D.W. (1990). “The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior”. *Research in Organizational Behavior* 12:43-72.
- Önderoğlu, Seçil (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Örücü, Edip ve Özafşaroğlu, Sibel (2013). “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10(23)23: 335-358.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2009). “Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları: Teorik Çerçeve Ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 33: 47-67.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(2): 459-485.
- Özmen, Ömür., Arbak, Yasemin., ve Özer Pınar (2007). “Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış* 7(1): 17 - 33.
- Özyurt, Elif D. (2010). *The Effect of Working Place on the Relation Between Perception of Organizational Justice, Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- POLAT, Soner ve Cevat Ceep (2008). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 54: 307-331
- PODSAKOFF, Philip M., MacKENZIE, Scott B., PAINE, Julie B., ve BACHRACH, Daniel G. (2000). “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”. *Journal of Management* 26(3): 513-563.
- Robbins, S. R. ve T. A. Judge (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

- Sezgin, Ferudun (2005). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 25 (1): 317-339.
- Sezgin, Orhan (2009). *Exploring The Relationship Between The Concepts of Organizational Culture, Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scandura. T.A. (1999). “Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective”. *Leadership Quarterly* 10: 25-40.
- Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi". *Ege Akademik Bakış* 11(2): 277-288.
- Şahin, D.N (2007). “Örgütsel Adalet ve Kültür”. *Kültürel Bağlamda Yönetmel Örgütsel Davranış.*, Ed. R. Erdem., C.S. Çukur. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 183-229
- Şeşen, Harun, ve Basım, H. Nejat (2010). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş tatmininin Aracılık Rolü”. *ODTÜ Geliştirme Dergisi* 37(8): 171-193.
- Tansky, J.W. (1993). “Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship?”, *Employee Responsibilities and Rights Journal* 6 (3): 195–207.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeniçeri, Özcan., Demirel, Yavuz., ve Seçkin, Zeliha (2009). “Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *KMU İİBF Dergisi* 16: 83-99.

Yıldırım, Fatma (2007). “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”. *AÜ SBF Dergisi* 62(1): 253-278.

Yıldırım, Ali (2010). *Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yürür, S. (2008). “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(2): 295–312.





Ek 1: Kişisel Bilgi Formu**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

1. Göreviniz/Pozisyonunuz: _____
2. Çalışma şekliniz: Kadrolu (___) Taşeron (___) 4C (___) Sözleşmeli (___)
3. Yaşınız: _____
4. Cinsiyetiniz: _____
5. Medeni durumunuz: Evli (___) Bekar (___)
6. Eğitim durumunuz: İlköğretim(___) Lise(___) Üniversite: ön lisans(___)
lisans(___)
7. Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz: _____
8. Bulunduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz: _____

EK 2: Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

Soru formunda yer alan ‘kazanımlar’ ifadesi, aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. is sonuçlarınızı ifade eder. Bu kazanımların ne şekilde dağıtılacağı amirinizin/yöneticinizin vereceği karara bağlıdır.

Bu anlamda formda yer alan ‘süreçler’ ifadesi ise, kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler dizisini ifade etmektedir. Soru formu ve içindeki kriterleri, özgürce değerlendirerek fikrinize en uygun olan tek seçeneği işaretleyiniz.

I. Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlarınıza ulaştıran süreçler (*kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler*) ile ilgilidir. İfadelerle ilgili yanıtlarınızı verirken lütfen her bir sorunun yanında yer alan aşağıdaki ölçeği kullanınız.

I. Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlarınıza ulaştıran süreçler (kazanımlarınızla ilgili karar vermede yöneticilerin kullandığı işlemler) ile ilgilidir.	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğunlukla	Her zaman
1. Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
2. Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	1	2	3	4	5
3. Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	1	2	3	4	5
4. Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	1	2	3	4	5
5. Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	1	2	3	4	5
6. Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	1	2	3	4	5
7. Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	1	2	3	4	5
II. Aşağıdaki ifadeler elde ettiğiniz kazanımlarla (aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. sonuçlarınıza) ilgilidir.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğunlukla	Her Zaman
8. Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
9. Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	1	2	3	4	5
10. Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
11. Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	1	2	3	4	5

III. Aşağıdaki ifadeler süreçleri (kazanımlarınızla ilgili karar vermede yöneticilerin kullandığı işlemler) yönlendiren yetkili ile ilgilidir.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğunlukla	Her Zaman
12. Size nazik davranır mı?	1	2	3	4	5
13. Size değer verir mi?	1	2	3	4	5
14. Size saygılı davranır mı?	1	2	3	4	5
15. Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	1	2	3	4	5
16. Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	1	2	3	4	5
17. Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	1	2	3	4	5
18. Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	1	2	3	4	5
19. Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	1	2	3	4	5
20. Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	1	2	3	4	5

Ek 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Bir çalışan olarak aşağıdaki cümlelere hangi oranda katıldığınızı, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretleyiniz.

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Genellikle	Her zaman
1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım	1	2	3	4	5	6
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim	1	2	3	4	5	6
3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5	6
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam	1	2	3	4	5	6
5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	1	2	3	4	5	6
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerimle geçiririm	1	2	3	4	5	6
7	Şirketim için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	1	2	3	4	5	6
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam	1	2	3	4	5	6
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm	1	2	3	4	5	6
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım	1	2	3	4	5	6
11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim	1	2	3	4	5	6
12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vakti mi boşa harcamam	1	2	3	4	5	6
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	1	2	3	4	5	6
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam	1	2	3	4	5	6
15	Şirket içinde çıkan çatışmaları il çözümlenmesinde aktif rol alırım	1	2	3	4	5	6
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	1	2	3	4	5	6
17	Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım	1	2	3	4	5	6
18	Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum	1	2	3	4	5	6
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım	1	2	3	4	5	6

Ek 4: İşten Ayrılma Niyetini Ölçmeye İlişkin Sorular

1. Mevcut işinizden istifa etmeyi ne sıklıkta düşünürsünüz?

Hiçbir zaman () Nadiren () Ara sıra () Çoğunlukla ()
Her zaman ()

2. Başka bir kurumda iş aramayı ne sıklıkla düşünürsünüz?

Hiçbir zaman () Nadiren () Ara sıra () Çoğunlukla ()
Her zaman ()



Ek 5: Örgütsel İnsandışılaştırılma Algısı Ölçeği

Aşağıda bir iş yerinde ortaya çıkabilecek çeşitli durumlar ifade edilmiştir. Bir çalışan olarak; **iş yerinizde bu durumlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı 1** (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretleyiniz

		(Ne kadar maruz kalıyorsunuz?)				
		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğunlukla	Her zaman
1	Makine gibi görülmek	1	2	3	4	5
2	Aşağılanmak	1	2	3	4	5
3	İşten çıkarmayla tehdit edilmek	1	2	3	4	5
4	Ufak bir hatada bağırılması	1	2	3	4	5
5	Hayvan muamelesi yapılması	1	2	3	4	5
6	Hakaret edilmesi	1	2	3	4	5
7	Köle gibi görülmek	1	2	3	4	5
8	Robot gibi görülmek	1	2	3	4	5
9	Eşek gibi çalıştırılmak	1	2	3	4	5
10	İşe ve çalışana uygun aydınlatma, havalandırma vb. koşulların sunulmaması	1	2	3	4	5
11	İşe uygun araç gereç ve teçhizatın sağlanılmaması	1	2	3	4	5
12	İnsan gibi yaşanacak bir ücretin verilmemesi	1	2	3	4	5
13	Kişiyi ilgilendiren konuların yüz yüze konuşulması yerine; mail, yazışma gibi yollarla iletilmesi	1	2	3	4	5
14	Sohbet, yemek gibi aktivitelerden dışlanmak	1	2	3	4	5
15	Görmezden gelinmek	1	2	3	4	5
16	Aşağılayıcı mimikler kullanılarak iletişimde bulunulması	1	2	3	4	5
17	Kişisel özelliklerin dikkate alınmaması (yetenek, karakter vb.)	1	2	3	4	5
18	Saygısız davranılması	1	2	3	4	5
19	Dikkate alınmamak	1	2	3	4	5
20	Bazıları kayırılırken ikinci planda bırakılmak	1	2	3	4	5
21	Kendini anlatmaya fırsat verilmemesi	1	2	3	4	5

Ek 6. İzin Formları



pinar.oz@deu.edu.tr

20.3 (Sal) , 23:20

Siz

[Yanıtla](#)

Merhaba Aslı,

Çevrisini yapmış olduğumuz 'Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği' ni tezinizde kullanmanız uygundur.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Pınar Sürat Özer

20 Mart 2018 16:31, "aslı topcu" <asli-topcu@windowslive.com> yazdı:

Merhaba hocam. 2016'da attığım maile karşılık ölçeğinizin kullanımı için izin verdiğinizde dair gelen yanıtınızı bulamıyorum. Sanırım kaydetmemişim ve cevabınız silinmiş. Tezim bitti ve Nisan ayında tez sunumum var. İzin beyanınızı yeniden rica ediyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılar.

Gönderen: aslı topcu <asli-topcu@windowslive.com>
Gönderildi: 22 Haziran 2016 Çarşamba 09:24
Kime: pinar.oz@deu.edu.tr
Konu: ÖLÇEK KULLANMA İZNI



Ömür Özmen <omurn.ozmen@gmail.com>

Dün, 08:56

Siz

[Yanıtla](#)

Sayın TOPÇU,

"Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" ni yüksek lisans tezinizle ilgili araştırmanız için kullanmanız bizleri memnun eder.

Çalışmalarınızda başarılar ve kolaylıklar dileriz.

Prof. Dr. Ömür N. T. ÖZMEN
D.E.Ü İşletme Fakültesi

20 Mart 2018 15:29 tarihinde aslı topcu <asli-topcu@windowslive.com> yazdı:

Merhaba hocam. 2016'da attığım maile karşılık ölçeğinizin kullanımı için izin verdiğinizde dair gelen yanıtınızı bulamıyorum. Sanırım kaydetmemişim ve cevabınız silinmiş. Tezim bitti ve Nisan ayında tez sunumum var. İzin beyanınızı yeniden rica ediyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılar.

Gönderen: aslı topcu <asli-topcu@windowslive.com>
Gönderildi: 20 Haziran 2016 Pazartesi 14:16



HARUN SESEN <hsesen@eul.edu.tr>

20.3 (Salı), 17:35

Siz

Yanıtla

elbette kullanabilirsiniz.

çalışmanızda başarılar.

Prof. Dr. Harun ŞEŞEN
Lefke Avrupa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Cep: 0533 8545556

Dr. Harun SESEN, Prof. of Management
European University of Lefke

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "aslı topcu" <asli-topcu@windowslive.com>

Kime: hsesen@eul.edu.tr

Gönderilenler: 20 Mart Salı 2018 16:00:38

Konu: Ynt: ÖLÇEK KULLANMA İZİNİ

Merhaba hocam. 2016'da attığım maile karşılık ölçeğinizin kullanımı için izin verdiğinizde dair gelen yanıtınızı bulamıyorum. Sanırım kaydetmemişim ve ya cevabınız silinmiş. Tezim bitti ve Nisan ayında tez sunumum var. İzin beyanınızı yeniden rica ediyorum. İlginiz için



Nejat Basım <nbasim@baskent.edu.tr>

20.3 (Salı), 18:01

Siz

Yanıtla

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.
Prof. Dr. H. Nejat Basım

Prof. Dr. H. Nejat Basım
Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı
Bağlıca Kampüsü Eskişehir Yolu 20. Km. Etimesgut 06810 ANKARA
Tel: 312-2466645
e-posta: nbasim@gmail.com
e-posta: nbasim@baskent.edu.tr

From: aslı topcu [mailto:asli-topcu@windowslive.com]

Sent: Tuesday, March 20, 2018 4:36 PM

To: nbasim@baskent.edu.tr

Subject: Ynt: ÖLÇEK KULLANMA İZİNİ

Merhaba hocam. 2016'da attığım maile karşılık ölçeğinizin kullanımı için izin verdiğinizde dair gelen yanıtınızı bulamıyorum. Sanırım kaydetmemişim ve cevabınız silinmiş. Tezim bitti ve Nisan ayında tez sunumum var. İzin beyanınızı yeniden rica ediyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılar.

Ek 7: Onam Formu

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GENEL PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS BÖLÜMÜ

GÖNÜLLÜ KATILIMCI BİLGİLENDİRME FORMU

Bu çalışma, Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU ve Genel Psikoloji yüksek lisans öğrencisi Aslı Gözde gözetiminde sürdürülen bir tez araştırmasıdır.

Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu araştırmaya katılmayı kabul ederseniz size bir kişisel bilgi formu ve dört soru formu verilecek ve bu anketleri tek oturumda doldurmanız istenecektir. Kişisel bilgi formu yaşıınız cinsiyetiniz toplam çalışma yılınız gibi bazı sorulardan oluşmaktadır, bu sorular arasında adınız soyadınız ve ya kimliğinizi ortaya çıkaracak herhangi bir şey sorulmamaktadır.

Vereceğiniz bilgiler gizli tutulup, sadece araştırmacı tarafından görülecektir. Elde edilen sonuçlar toplu olarak değerlendirilip, bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Araştırma sırasında herhangi bir nedenden ötürü araştırmaya katılımdan vazgeçmek isterseniz istediğiniz zaman araştırmadan çekilebilirsiniz. Bu durumun size olumsuz bir geri dönüşü olmayacaktır.

Araştırma ile ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz aşağıdaki elektronik iletişim adreslerinden ulaşabilirsiniz.

Araştırma Danışmanı: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

e-posta adresi: mamatoglunihal@yahoo.com

Araştırmacı: Aslı GÖZDE

e-posta adresi: aslitopcugozde@gmail.com

Çalışmamıza olan katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Katılımcı beyanı:

Araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgileri ve okudum ve anladım. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı taahhüt etmekteyim.

İmza:

Tarih:

X X X X X X X X X X

EK 8: Etik Kurul Raporu

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aslı GÖZDE
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Sosyal Bilimleri Enstitüsü
 Genel Psikoloji

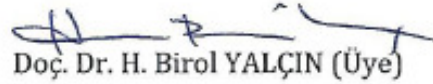
Sayın Aslı GÖZDE,

“Örgütsel Adelet Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş Yerinde İnsandışılaştırma Algısının Rolü ” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 22.03.2018 tarihli yapmış olduğunuz başvuru 2018/04 ve 27.03.2018 tarihli toplantıda (Protokol NO. 2018/96) kurulumuz tarafından uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT(Üye)


 Prof. Dr. Altay EREN(Üye)


 Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


 Doç. Dr. Seval ALKOY(Üye)


 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Av. Zuhale Demirci(Üye)