



İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Effects of Organizational Justice Perceptions of Employees on the Intention to Leave)

Rana ALLAHYARI SANI^a, Ercan YAVUZ^b

^a Gazi University, Institute of Social Science, Ankara/Turkey

^b Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Department of Recreation Management, Ankara/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:
13.10.2018

Kabul Tarihi: 19.12.2018

Anahtar Kelimeler

Örgütsel adalet
İşten ayrılma niyeti
Konaklama işletmeleri

Keywords

Organizational justice
Intention to leave the work
Accommodation businesses

Öz

Bu çalışmada işgörenlerin örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisi konaklama işletmelerindeki işgörenler ele alınarak belirleme amacı güdülmüştür. Bu amaç doğrultusunda, Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeyi yönelik analizler yapılmıştır. Ayrıca bu analizlerde söz konusu örgütsel adalet algısı değişkeninin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayıları, öğrenim durumları, aylık gelir, sektördeki deneyimi, işletmedeki çalışma yılı, görev yaptığı birim değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet algısının işgörenlerin işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Bu etki, negatif yönlüdür. İşgörenlerin örgütsel adalet algısı azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Araştırmada işgörenlerin örgütsel adalet algısının yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, aylık gelire, sektördeki deneyime, işletmedeki kıdeme, çalışılan birime göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca araştırma bulgularına göre işgörenlerin örgütsel adalet algısı cinsiyete ve çocuk sayısına göre farklılık göstermemektedir.

Abstract

In this study, it is aimed to determine the effect of employees' perception of organizational justice on the intention to quit the employees. For this purpose, analyzes were conducted to determine the effect of organizational justice perception on the intention to quit the employees in the 4 and 5 star accommodation establishments in Ankara. In addition, in these analyzes, whether the perception of organizational justice differed in terms of gender, age, marital status, number of children, education level, monthly income, experience in the sector, working year in the enterprise and the variables of the unit in which it functions. As a result of the research, it was determined that the perception of organizational justice affects the intention to leave employees. This effect is negative. As employees' perception of organizational justice decreases, the intention to quit is increasing. In the study, it was determined that the perceptions of employees' organizational justice differed according to age, marital status, education level, monthly income, experience in the sector, seniority in the enterprise and unit studied. In addition, according to the research findings, the perception of employees' organizational justice does not differ according to gender and number of children.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: eyavuz@gazi.edu.tr (E. Yavuz)

Makale Künyesi: Allahyari Sani, R., & Yavuz, E. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 754-778.
DOI: 10.21325/jotags.2018.333

GİRİŞ

Sosyal yaşamın her alanında adil olmayan bir ilişkide, eşitliğin her iki yanında yer alan tarafa da zararı vardır. Sosyal yaşam dokusunun ve bütünlüğünün korunmasında adalet kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Örgütler, sosyal yaşamın bir parçası olarak birliktelik ve devamlılığın sağlanması için algılanan adaletle önem vermelidir.

Bireyler, sosyal çevrede olan olayların ne kadar adil olduğunu sorgular ve karşılaşılan adaletsizliklere, farklı şekillerde tepkiler gösterirler. Adalet algısının en çok önemsendiği sosyal sistemlerden biri de işyerleri yani örgütlerdir. İşgörenler aldıkları ücretlerin ve terfilerin, adil bir şekilde verilip verilmediğini sorgulamakta ve bunun sonunda da çevrelerine karşı bazı davranışlar geliştirmektedirler. İşgörene eşit bir şekilde davranılması, var olan kaynakların işgörene eşit ve adaletli bir şekilde paylaşılması, işgörendeki adalet duygusunu körüklemekte ve işgören toplumsal yaşamının istikrarını daimi kılmaktadır.

İşgörenler, birim fark etmeksizin her zaman ve her yerde adalet arayışı içindedirler. İşgörenler aldıkları ücretleri diğer işgörenlerle karşılaştırmaktadırlar yada örgütün işgörenleresağladığı araç-gerecin eşit şekilde dağıtıldığına inanmak istemektedirler. Eğer örgütün kendilerine haksızlık yaptığını yani adaletsiz davrandığını hisseder yada o yönde kendilerinde bir algı oluşursa, o örgüte ve o işe olan bağlılıkları ve güveni azalabilir ve aynı zamanda performansları da düşebilir. İşgörenler, eğer örgütlerde adil bir durum olduğunu bilirler ise pozitif bir tutum içerisinde olacaklardır. Ancak bunun tam tersini algırlarlar ise 'işgören hırsızlığı' olarak adlandırılan olumsuz davranışların doğmasına neden olabilirler (İçerli, 2010, s.70). Emek yoğun olarak ifade edilen hizmet örgütlerinde, işgörenlerin örgütlerine bağlı olmaları veya güven duymaları, örgütün amaçları için çalışmaları diğer örgütlere kıyasla daha çok önem taşımaktadır. Bunun sağlanmasında ise örgütsel adaletin de önemli bir katkısı olacaktır. Örgütün yöneticilerinin adil olduğuna inanan ve bunu hisseden işgörenlerin gösterecekleri performans her zaman daha yüksek olur ve bu da örgütün verimin arttıracaktır. İşgörenler her zaman bir yere ait olma hissiyatı ile yaşarlar ve bunu sağlayan etkenlerden biri de örgütlerdir. İşgörenlerörgütlerine aitlik hissederlerse çalışma performansları daha yüksek olur ve örgütün amaçlarına ulaşması için elinden geleni yapacaklardır. İşlemsel adaletteişgörenler alınan kararlarda kendilerinin de bu süreç içinde olduklarını bilmesi, kararlarının dinlenilmesi, kendilerini ifade edebilmeleri ve süreçlerin içinde yer almaları alınan kararların işgörenlar tarafından adil olduğu algısına ulaşacaklardır. Sonuçlar olumsuz, negatif olsa bile süreç içine dâhil oldukları için çok fazla sorun çıkarmayacaklardır. Çünkü sonuçların adil olduğunu düşüneceklerdir.

Bireyler karar alma süreçlerine katılırlarsa, sonuçların adil olduğunu düşünmektedirler. Bu adil süreç etkisi yada söz hakkı etkisi olarak isimlendirilir. Örgütte işgören bireyler, yöneticilerinin kendileri ile ilgili olumsuz bir karar aldığında, bu olumsuz kararı neye dayanarak aldığını süreci işgörene açıklar ise bunu bilirse alınan kararı olumlu olarak değerlendirebilirler(Yılmaz, 2015, s.55).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel adalet kavramının kaynağını Adams'ın Eşitlik Kuramı oluşturmaktadır. Eşitlik kuramında, işgörenlerin, iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı örgütsel ortamla ve işgöreninalgıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilişkilidir. Örgütsel adalet kavramı Greenberg(1987) tarafından, işgörenlerin işletme içi alınan kararlara ve uygulamalara karşı

adalet algılamaları ve bu algıların işgören davranışları üzerinde etkisi şeklinde tanımlanmıştır. Örgütsel adalet, işgörenlerin görev dağılımı, çalışma zamanına riayet etme, yetki verilmesi ve devri, ücret miktarı, ödüllerin dağıtımı gibi değişkenlere yönelik yönetsel kararları değerlendirme sürecidir (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel adalet, işgörenlerin çalıştıkları örgüte olan davranışlarını şekillendiren, kişisel tatminlerini ve işlerine yönelik motivasyonlarını belirleyen bir olgudur. Örgütsel adalet; adil ve ahlak normlarına uygun uygulama ve süreçlerin örgüt içerisinde egemen kılınmasını ve özendirilmesini barındıran, işgörenlerin, yöneticilerinin davranışlarını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirdiği bir kavramdır (İşcan ve Naktiyok, 2004). Bu bakış açısıyla adalet, bir örgütün temel değerlerinden biri olarak ifade edilmektedir. Örgütsel adalet algısı, işgörenin örgüt içerisinde karşı karşıya kaldığı davranışları, tutumları ve olayları kendi içinde değerlendirmesi sonucunda oluşmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin, işgörenlerin algısını dönemsel olarak ölçmesi, değerlendirmesi gerekmektedir. İşgörenlerin, yöneticiler tarafından alınan kararların adil bir şekilde alındığına inanmaları, örgütsel bağlılıklarının artması, yöneticilerine daha fazla güven duymaları, daha az işten ayrılma niyetine ve daha fazla iş doyumuna sahip olmaları ve yüksek performans göstermelerini sağlamaktadır.

Greenberg (1987) örgütsel adaleti reaktif-proaktif içerik ve reaktif-proaktif süreç olarak örgütsel anlamda belirli ilkelere göre kuramk olarak sınıflandırmıştır. Reaktif içerik kuramları adaletsiz yaptırımlara karşı işgörenlerin ne şekilde reaksiyon gösterdikleri konusu üzerinde duran kuramlardır. Bu kuramlar içerisinde en fazla ön plana çıkan kuram Adams (1965)'in Eşitlik kuramıdır. Greenberg (1987), adalet kuramlarının sınıflandırmasını yaparken, işgörenlerin adil olmayan yaptırımlara karşı gösterdikleri tepkileri ve adil olmayan yaptırımların ortadan kalkması için yapılabilecek olaylar üzerinde durmuştur. Reaktif kuramlar, kişilerin örgüt içindeki adaletsiz yaptırımlardan uzak durması üzerine yoğunlaşmaktadır. Bununla beraber adaletsizlik durumlarında gösterilen tepkileri incelemektedir. Proaktif kuramlar ise reaktif kuramların aksine, adaletsiz yaptırımlardan kaçınmak yerine, kişilerin örgüt içinde adalet ortamı oluşturmaya yönelik sergiledikleri yapıcı davranışlar üzerinde durmaktadır ve kişilerin buna yönelik çabalarını konu almaktadır. Süreç kuramları, işgörenlerin örgüt bünyesinde elde ettikleri kazanımlar üzerinde dururken, örgütsel kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan süreçlerin adaleti üzerine yoğunlaşmaktadır. İçerik kuramları ise dağıtım gerçekleşen kazanımların adilliği üzerinde durmaktadır.

İşgörenlerin adil ve adil olmayan kazanım dağıtımlarına nasıl reaksiyon gösterdiklerine odaklanan reaktif-içerik kuramlarının tersine, proaktif-içerik kuramları ise işgörenlerin nasıl adil kazanım dağıtımları elde çabası içerisinde oldukları konusuna odaklanır (İçerli, 2010). Reaktif süreç kuramları incelendiğinde, işgörenlerin kararlar alındığında kullanılan süreçlerin her bir unsuruna ne şekilde tepki gösterdikleri ile ilgilenildiği görülmektedir (Greenberg, 1987; Küçükeşmen, 2015). Proaktif süreç kuramları incelendiğinde ise, adil yaptırımların gerçekleştirilebilmesi için hangi usullerin uygulanması gerektiği problemine odaklanıldığı ifade edilebilir (Greenberg, 1987; Akyel, 2014). Homans'ın (1961) "Dağıtım Adaleti Kuramı", Adams'ın (1965) "Eşitlik Kuramı", Crosby'nin Kuramı (1976) "Görelî Yoksunluk Kuramı", Leventhal'ın (1976, 1980) "Adalet Yargı Kuramı", Lerner'in (1977, 1980) "Adalet Güdüsü Kuramı", Thibaut ve Walker'ın (1975) "İşlemsel Adalet Kuramı", Leventhal, Karuza ve Fry'nin (1980) "Dağıtım Tercihi Kuramı", Lind ve Tyler'in (1988) Bireysel İlişki Modeli ile İlişkisel/Grup Değeri Modeli örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır (Laçinoğlu, 2010).

Örgütsel adaletin 3 boyutu bulunmaktadır. Bunlar;dağıtımsal adalet, süreç(Prosedürel) adalet ve etkileşimsel adalettir.Dağıtımsal adalet, eşitlik ilkesine dayanmaktadır. Bu nedenle, toplumda yer alan bireylerin yetenekleri ve kapasiteleri ele alınarak, onların bu yetenek ve kapasitelerine oranla toplumdaki statü ve rolleri üstlenmelerinin üzerinde durulmakta ve eşitlik temelinde adalet, gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır(Serinkan ve Ürkek Erdiş,2014, s.118). Dağıtım adaleti, olumsuz bir şekilde algılandığında, işgörenlerin performansı düşmekte, örgütte gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasına, örgütte işgören diğer işgörenlarla ortak yapılan işlerin azalmasına ve gergin tavırlar sergilemelerine neden olduğu görülmektedir(Poyraz, Kara ve Çetin,2009, s.76).Dağıtım Adaleti ile ilgili ilk çalışmalar Görelî Yoksunluk Kuramı ile başlamıştır. 1949 yılında Amerikan askerleri üzerinde yapılan bir çalışma “Görelî Yoksunluk Kuramının” gelişmesini sağlamıştır. Kurama göre toplumda bulunan bireylerin kişisel özellikleri, diğerlerine göre istenilen özelliklere daha az oranda sahiptirler. Bu bireyler toplumun üyesi olarak bazı özellikleri az yada hiç olmadığı için diğer bireylere oranla yoksundurlar. Bu koşullara yada özelliklere erişimleri bir şekilde engelleniyorsa ve sahip olamıyorlarsa toplumun bir parçası olamazlar dolayısıyla yoksundurlar(Bülbül, 2010, s.7-8).

Dağıtım adaletinde elde edilen kazanımların adil ve doğru şekilde paylaşılması önem taşımaktadır. Bu kazanımlar ise görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar, ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler, vb.dir. Paylaşılanlar elle tutulur mallar olabileceği gibi sosyal pozisyonlar, fırsatlar veya roller olabilmektedir(Atalay,2005, s.14).Dağıtımsal adalet ilkesi, bireylere ahlaki ve objektif olarak tanımlanan özellikler temelinde davranılmasını gerektirir. Buna göre dağıtım adaleti, işgören kişi örgüte ne kadar çok katkı bulunur ve performans gösterirse, gösterdiği performansının karşılığını doğru şekilde almasını ifade etmektedir(Eğilmezkol,2011, s.21-22).Dağıtımsal adalette en temel amacın kaynakların hakkaniyetli ve doğru dağıtılmasıdır. Aynı şekilde ödüller nasıl adil şekilde dağıtılıyorsa cezalarında aynı şekilde adil olarak dağıtılması gerekmektedir. Ayrıca hak edene de ceza uygulamasından kaçınılmamalıdır(Yavuz,2013, s.39).Dağıtım adaletinde bahsedilen kaynaklar örgütün oluşturduğu kaynaklar gibi aynı zamanda örgütün oluşturmadığı kaynaklardan da söz edilebilir. Kazanımlar hem somut, hem de soyut olmaktadır. Soyut olanlar ise; terfi, statü ve prim gibi imkânlardır(Yılmaz,2015, s.55).

İşlemsel (Süreç/Prosedürel) Adalet; Thibaut ve Walker ele almıştır ve bireylerin süreç ve alınan kararlara karışma olanağının olduğunu ifade etmişlerdir. Ulaşmak istenilen hedeflere, sonuçlara varmak için kullanılan araçtır. Sonuçlar yani kazanımlar ise dağıtım adaletinin elden geldiğince adil bir şekilde paylaşılmasıdır.Prosedürel adalet(işlemsel) ise kazanımların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adaletli olarak algılanması ile ilgilidir(Serinkan, Ürkek Erdiş, 2014, s.119). İşlemsel adalet;ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların ele alınmasında, ölçümünde kullanılan örgüt içi süreç, metot,uygulama, süreç ve politikaların adil olma derecesidir(Doğan, 2014, s.72; Demirel,2009, s.121).İşlemsel adaletin temel düşüncesi; tarafsızlık, fırsat eşitliği ve ifade özgürlüğüdür. Sürecin tarafsızlığı, örgütte işgören bireylere davranış şekli ve karar verme sürecinin güvenilirliği algılanan işlemsel adalet seviyesi bakımından büyük önem arz etmektedir. (Keskin, Akgül ve Günsel,2008, s.97). Süreç adaleti, örgüt içinde karar verilip alınan dağıtım kararlarının alınma süreçlerinin, örgütte işgörenlar tarafından adil olarak benimsenmesidir. Dağıtım kararlarının işgörenlarca onay görüp, kabul edilmesi, işgörenların bu kararları benimsenip, özümsemesi büyük önem arz etmektedir(İçerli,2011, s.79). Örgüt

içinde alınan kararlara itiraz edenler, süreç kontrolü aşamasında kontrol kendilerinde olduğu sürece karar almada kontrolden vazgeçmeye meyilli oldukları ortaya konulmuştur. Yani itirazda bulunanlar bireyler, süreç kontrolüne sahipler ise süreçleri adil olarak görürler(İçerli, 2011, s.79).

İşlemsel adalet, bir karar alınırken, kullanılan işlemin hakka ve hukuka uygun olması yani adil olmasıdır. İşgörenlerin, işletmeleri tarafından izlenen süreçlerin doğru olduğuna yönelik varsayımlarıdır(Polat ve Celep, 2010, s.309). İşlemsel adaletle ilgili araştırma yapanlardan biri olan Leventhal, işlemsel adalette farklı bir yere odaklanılmasını sağlamıştır. Leventhal Adalet anlayışınıyargılama modeliyle açıklamaya çalışmıştır. Sistemin adil olması gerektiği ilk kez burada ortaya atılmıştır. Leventhal'a göre, bireyler, sosyal uyumun var olabilmesi için eşit ödül beklentisine girerler, işgörenlerde yüksek performans sağlamak için sistemin önemini bilmektedirler(Irak, 2004, s.30). İşlemsel adalet ise ücret, yükselme, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların ortaya konmasında ve ölçümünde kullanılan metot, süreç ve politikaların adil olması olarak tanımlanmaktadır. Süreç adaletinde, işgörenlerin yer aldığı örgütte süreç adaletine uygun kararlar aldıklarını bildiklerinde alınan kararlar onların zararına olsalar bile kabul edilebilir olarak algılayabilirler. Örneğin; Greenberg(1984), yaptığı çalışmalar sonucunda sigara içme yasağı geldiğinde, sigara içenlere bilgi verildiğinde, hızlı bir kabul ediş ve yapılan değişikliği kabul etmede sıkıntı olmadığını görmüştür(Toğa, 2016, s.12).

İşlemsel adalet,işgörenin şahsına yada diğer işgörelere yönelik yöneticilerin aldıkları kararlar sürecinde, başvuru yöntemlerin işgörenler perspektifinden doğru ve olumlu olup olmadığıdır. İşlemsel adaletin anlamı örgütte ayırım yapmadan herkese aynı süreçlerin uygulanması, işgörenlerinde alınan kararlara katılma şanslarının olması ve bilgilendirmenin yapılmasıdır. Uygulanan ve uygulanacak olan kararların her örgütün kendine has olan kültürüne uygun olması, önyargı ve yanlılıktan uzak olması gerekmektedir(Yavuz, 2010, s.306).

Tyler'ın(1996),"Grup Değer Modeli" çalışması, işgörenlerin işlem adaleti algılarının, yer aldıkları grup içerisinde farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yani grup içerisinde yer alan bireylerin, işlem adaletine vermiş oldukları değerler sembolik ölçümlere dönüşmektedir. İşgörenler, yöneticileri ve kendilerine hitap etmeyen gruplardan gördükleri ilgi ve ilgisizliğe göre adil algıladıkları durumları kişilerarası ilişkilerde ve işlemlerde yani süreçte göstermektedirler(Yalap, 2016, s.22).İşlemsel adalet, örgüt içinde paylaşım kararlarının alındığı süreçlere ve işlemlere atfedilen adalet duygusunu anlatmaktadır. İşlemsel adaletin ana amacı, işgörenlerinde edecekleri kazanımlara ilişkin işin içinde yer alma, söz sahibi olma, bilgilerini söyleme fırsatı vermesine dayanmaktadır(Dalgın, 2015, s.48).İşlemsel adalette iki önemli etkenden söz edilir. Bunlar;süreç kontrol ve açıklamalardır. Süreç kontrol; kişilerin kararları alanlarla beklenen yarar ile ilgili kendi fikirlerini açıklama şansı verilmesiyle ilgilidir. Açıklamalar ise yönetimin dağıtılan çıktılar ile ilgili sebeplerin açıklanmasıdır. Bu sebeple işgörenların bir süreci adaletli olarak yorumlayabilmesi için sonuçlar üzerinde az da olsa kontrollerinin olduğunu hissetmeleri,bilmeleri ve sonuçların neden bu şekilde oluştuğuna dair tatmin edici açıklamaların yönetim tarafından yapılması gerekmektedir. Yöneticilerin tutarlı olması, önyargılı olmaması, doğru bilgilerle karar vermesi, görüşlere açık olması çok önemlidir(Abbasoğlu, 2015, s.11).

Eğer işgören bireyler sonuçları adaletsiz olarak algılarlar ise işgörenlerin prosedürel adalet ile ilgilendikleri görülmektedir. Bireylerin sonucu adil olarak değerlendirmesinin de ötesinde, kararların adil bir şekilde alındığını bilmeleri gerekmektedir (Kurudirek, 2014, s.10). Örgütsel sistem içerisinde işgörenlerin prosedürel adalet algıları, örgütü pek çok yönden etkilemektedir. Örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel davranış, örgütsel kararlara bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı bunlardan bazılarıdır (Bülbül, 2010, s.10). İşlemsel adalet sürecinde, her kaynakta bahsedildiği gibi işgörenler, karar alma süreci içinde yer aldıklarında, karşılaştıkları süreçte adillik hissi fazla olmasa bile, işgörenler süreç içine dâhil oldukları için bu durumu görmezden gelmektedir. Ancak süreç içine dahil olamayan işgörenler, kendini ifade etme imkanı olmayan işgörenler, bu süreçte işlemsel adaletsizliği algılarlar ise, örgüte olan bağlılıkları azalır, güvenleri azalır, göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları azalır. İşten ayrılma ya da başka işte çalışma isteği, göstermiş oldukları performansta düşüşler ve daha az yardımseverlik davranışları göstermeye meyilli olabilmektedirler (Eğilmez, 2011, s.23). Bir kazanım adil olabilir fakat kazanıma ulaşmak için takip edilen süreçler adil olmayabilir. Bunun için yöneticiler yalnızca kararlarında değil aynı zamanda bu kararlarına nasıl ulaştıkları konusunda da adil olmalıdırlar (Yerlikaya, 2008, s.22). Dağıtım adaletinin ücret artışı veya performans değerlendirme ile oluşan doyum gibi insan kaynaklı sonuç değişkenlerine etkisinin olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, işlemsel adaletin de daha çok örgüt ve yetkililerin genel değerlendirilmeleri üzerinde etkisinin olduğu belirtilmiştir (Eker, 2006, s.20). Örgütteki kuralların adil olması anlamını taşıyan işlemsel adaletin sağlanması, işgörenlerin kendilerine adil davranıldığını hissetmeleri için yeterli değildir (Yıldız, 2013, s.292). Leventhal; süreç adaletini altı kural ile tanımlamıştır. Bunlar; tutarlılık, doğruluk, tarafsızlık, düzeltilebilme, temsil ahlak ve etik ilkelere uygunluk kurallarıdır (Toğa, 2013, s.12-13).

Etkileşimsel Adalet; 1980'den başlayarak adalet üzerine işgören araştırmacılar yeni bir kavram geliştirmişlerdir. Etkileşimsel adaletsizlik, örgütsel süreçlerin işleyişinde işgörenlere yönelik davranışların nitelikleri olarak tanımlanmıştır (Keskin, Akgün ve Günsel, 2008, s.98). Etkileşim adaleti, yöneticilerin, dağıtım kararlarının alınmasına ilişkin süreci, işgörenlere karşı saygılı ve dürüst bir şekilde ifade etmesidir. Etkileşim adaleti; işgörenleri önemsemek, değer vermek, saygılı davranmak ve sosyal değer olarak algılanan bir kararın, işgörenlere açıklanması gibi olguları inceler. Bies ve Moag işlemler uygulanırken kişilerarası davranışların kalitesini vurgulayarak, adalet kaynaklarını yeni bir olguyla tanıtmıştır. Buna etkileşim adaleti adını vermişlerdir. Etkileşimsel adalet, yöneticiler ve işgörenler arasındaki iletişim sürecinin kibarlık, dürüstlük ve saygı gibi odak noktalarıdır. Başka bir ifade ile etkileşim adaleti, işletmelerde kişilerarası ilişkilerin niteliğine, kalitesine işaret etmektedir (Serinkan, Ürkek Erdiş, 2014, s.122).

Greenberg etkileşim adaletinin işlemsel adaletin tamamlayıcısı olduğunu belirtmiştir. İşlemsel adaletle ilişkin algılamalar, kazanımların dağıtımında ve anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan biçimsel işlemler dışında daha başka faktörlerden de etkilenmektedir. Bu faktörlerden ilki, yöneticilerin karardan etkilenen kişilere karşı davranışlarıdır. Kişiler kendilerine gösterilen tavırları örgüt içi adaletin göstergesi olarak algılamaktadırlar. İşlemsel adalet ile ilgili yargıları belirleyen ikinci faktör ise, yöneticinin aldığı kararlarla ilgili açıklamalarıdır. Alınan kararların dayandığı gerekçelerin iyi bir biçimde açıklanması ve bu amaçla işgörenlerle samimi ve dürüst bir iletişim kurulması, işlemsel adaletle ilişkin algılamaları olumlu yönde etkilemektedir. Örneğin, bir işgören avans talebinin

reddedilmesini, uygun finansal bilgilere dayanan mantıklı bir açıklama yapıldığında adil bir karar olarak algılayabilmektedir(Eker, 2006, s.22-23).

Bies ve Moag(1986), örgütteki işgörenlerin, diğer boyutlarda olduğu gibi adil olmayı anlamak için kendilerine gösterilen davranışlar ile diğer işgörelere gösterilen davranışları kıyaslayarak adil karar verirler. Bu duruma "haklılığın iletişim ölçütü" demişlerdir(Yerlikaya, 2008, s.26). Bies ve Moag ile Tyler, kişilerin adalet durumlarını algılamaları büyük oranda, karar verme sürecinin yapısı yerine, örgüt içindeki kişiler arasındaki ilişkilerin niteliklerinden etkilendiklerini belirtmişlerdir(Yavuz, 2013, s.49).

Etkileşim adaleti, işgörenlerin adalet değerlendirmelerinde yalnızca süreçlerin adil olması ile yani busüreçler uygulanırken ne derece yapılan plana uygun gidildiği ile ilgilenmez aynı zamanda bu süreçleri uygulama yetkisine sahip yöneticilerin kendilerine nasıl davrandığına ve kendilerine yeterli açıklamanın yapıp yapılmadığına da dikkat ederler(Çağ, 2011, s.42).Örgütlerde kuralların adil olması anlamına taşıyan işlemsel adaletin sağlanması, işgörenlerin kendilerine adil davranıldığını hissetmeleri için tek başına yeterli değildir. Uygulama sürecinde yaşanan bireyler arası ilişki işin içine girmektedir(Yavuz, 2013, s.50).Bies ve Moag, etkileşim adaletinin dört boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; doğruluk: gerekçelendirme/savunulabilirlik, saygı: uygunluktur (Çağ, 2011, s.42-43).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, istisna olmaksızın her sektörde bütün örgütlerin ikamet süresince çeşitli nedenlerden ötürü tecrübe kazandığı ve birçok defa da istenmeyen, örgüte kazandırılacak faydalarından ziyade zararları üzerinde durulan önemli durumdur. Kimi zaman örgütlerin kontrolü dâhilinde kimi zaman da kontrolleri dışında oluşan işten ayrılma davranışı örgütlerin etkinliğini, verimliliğini ve örgütsel faaliyetlerin seyrini etkilemesi dolayısıyla işten ayrılma sürecini ve özellikle de bu durumu yönetebilmek için işten ayrılmalara neden olan faktörleri ya da öncülleri belirlemek işletmeler için önem teşkil etmektedir. Tam olarak bu doğrultuda işten ayrılma niyeti, gerçek işten ayrılmayı öngören; işten ayrılma davranışını haber veren önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenlerin bulundukları örgütten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile olan ilişki düzeyleri, iş ya da rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme olanakları, ödüllendirme şekilleri ile işin kendisi yani ücret miktarıdır. İşgörenin gerçek davranışının en anlaşılır habercisinin bu davranış tutum olarak gösterme niyeti olduğunu ileri sürülebilir. İşten ayrılmanın olumsuz tarafına atıf yaparak kavramı iş tatmini bağlamında “işgörenların iş koşullarından tatmin olamamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler” olarak tanımlanabilir. İşten ve örgütten ayrılma niyeti işgörenlerin geri çekilme davranışlarından biri olarak kendini göstermekte ve bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti kavramı "bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” olarak tanımlanabilir. Bu niteliğinden dolayı da örgütten ayrılma niyeti işgörenlerin bir tür geri çekilme davranışı olarak kabul edilmektedir.İşten ayrılma niyetini bir işgörenin yakın zamanda örgütten daimi olarak ayrılacağına ilişkin kendi tahmini olarak ifade edilirken, işten ayrılma niyetinin bir kimsenin işi bırakmaya yönelik eğilimi olarak tanımlanabilir. Gönüllü işten ayrılma niyeti, işgörenin kendi karar alma süreciyle üyesi olduğu örgütün sınırları dışına doğru yönelim gösterme ihtimali olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti “ işgörenin örgütten ayrılma planının

derecesi” olarak tanımlanmaktadır. Somut bir şekilde gözlemlenebilen işten ayrılmanın ölçülebilmesi oldukça basittir. İşten ayrılma niyetinin işe son verme davranışına dönüşmesi belirli bir süreci takip etmekte ve bu süreç çok fazla unsurdan etkilenebilmektedir(Hom ve diğ. 1992).Araştırmalarda, işe son verme davranışı ile bu durumu etkileyen etmenler arasındaki ilişki meta-analiz yöntemi ile incelenmiştir. Farklı dışsal etmenlerin(işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), örgütsel etmenlerin(yönetim tarzı, iş tatmini, ücret, ödüllendirme gibi) ve kişisel etmenlerin(cinsiyet, yaş, aile gibi) bu davranış ile ilişkisi olduğu belirtilmiştir. İşten ayrılma, çalışma ortamında olan olumsuz durumlardan dolayı işgörenlerin iş doyumunun azalmasıyla ortaya çıkan bir eylemdir. Egan, Yang ve Bartlett(2004) de örgütte işgörenlerin, işi bırakma yönündeki istekli ve bilerek yapılan eylemlerin sonucu, işi bırakma yolundaki bilinçli yaptığı hareketlerdir(Tanrıverdi, Koçaslan ve Taştan, 2015, s.22-23).İşten ayrılma işgörenin, çalıştığı örgütü bırakma niyetidir. Çalıştığı kurumdan herhangi bir sebepten memnun olmayan birey ayrılma isteği duyar(Günçavdı, 2015, s.54).İşletme, işgörenin başarılarına katkı sağlarsa ve başarılı bir işletme ise işgören işten ayrılma niyeti duymaz. Ancak tam tersi durumda amaçlarına uymaz, başarısına katkı sağlamaz ve şirketin kendi başarısı da düşük ise işgören işten ayrılma niyetine yönelmektedir.

İşgörenin işe girmesiyle ayrılması arasındaki süre bir döngü olarak tanımlanabilir. Alternatiflerden birisine karar veren işgörenin işe başlaması ile birlikte örgütsel sosyalleşme süreci de başlamaktadır. Bu süreçte işgören örgütle karşılıklı etkileşim halindedir(Meral, 2015, s.69).Örgütler, işgörenlerin eğitimlerini üstlenip nitelikli bir eleman yetiştirdikleri zaman, bu işgörenlerin işten ayrılması örgüt için olumsuzdur. Performansı yüksek olan işgörenlerde, işten ayrıldıkları zaman işletmenin sistemi zarar görür ve iyi bir işgöreni kaçırmış olurlar. Ancak performansı düşük, işletmeye çok katkısı olmayan bir bireyin işten ayrılması tam tersi bir etki yaratarak işletmenin yararına olur(Şanlı, 2016, s.26).Örgütler işten ayrılma niyeti nedenlerini araştırmışlardır. Çünkü çalışma şartlarının daha iyi olduğu başka iş fırsatlarının varlığı halinde işgörenin işten ayrılma eğilimi artacaktır ve bir süre sonra işini de tamamen bırakacaktır(Güvercin, 2015, s.46).İşten ayrılma ilk olarak bir düşünce bir fikirler başlar ve daha sonra aynı düşüncesi devam eden birey işten ayrılma kararı ile işletmeyi bırakır ve fikir ile başlayan süreci eyleme dönüştürür(Yılmaz, 20015, s.42).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE METODOLOJİSİ

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde, işgörenlerin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemeyeyönelik analizler yapılmıştır. Ayrıca bu analizlerde söz konusu örgütsel adalet değişkenin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayıları, öğrenim durumları, aylık gelir, sektördeki deneyimi, örgütteki çalışma yılı, görev yaptığı bölüm değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da ele alınmıştır.Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H1: İşgörenlerinörgütsel adalet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H1a: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1b: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1c: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1d: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H1e: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1f: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H1g: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları sektördeki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H1h: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları işletmedeki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H1i: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları görev yaptıkları bölüme göre farklılık göstermektedir.

H2: İşgörenlerin örgütsel adalet algıları işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır.

Varsayım ve Sınırlılıklar

Araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

- Bu çalışmada yer alan işgörenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevapların çalışmanın ciddiyeti dâhilinde, samimi ve gerçeklere uygun olarak verildiği varsayılmıştır.
- Araştırma, 2017 Haziran - 2018 Mart dönemleri arasında Ankara ilindeki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerle sınırlı kalmıştır.
- Elde edilen veriler, geliştirilen veri toplama formundaki ifadelere verilen cevaplarla sınırlıdır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel bir araştırmadır. Araştırma tasarımı olarak hem betimsel hem de nedensel tasarım tercih edilmiştir. Betimsel araştırmalar, özaktarım ve gözlem olmak üzere iki farklı şekilde yapılabilmektedir (Zikmund, 2003). Öz aktarım çalışmaları bir alan araştırması olup, araştırmaya konu olan bireyler üzerinde anket yardımıyla veri toplanarak gerçekleştirilmektedir. Gözlem araştırmaları ise, genel olarak araştırma problemine bağlı olarak ilgili konunun periyodik olarak gözlenmesi sonucu tamamlanmaktadır (Karasar, 1998). Nedensellik araştırmalar, araştırma problemine yönelik söz konusu iki konu hakkında neden sonuç ilişkisi arayan çalışmalardır. Bu araştırma bir alan araştırması şeklinde, ölçek yardımıyla veri toplanarak ve aynı zamanda iki konu arasında neden sonuç ilişkisi arayan nedensel bir araştırmadır.

Araştırma amacına yönelik geliştirilen araştırma modeli aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.



Bir araştırma için evren, araştırma kapsamında konuyu oluşturan unsurların tümünü kapsamaktadır (Arık, 1992). Bir diğer ifade ile araştırma sonuçlarının genellemesinin istendiği elemanlar bütünüdür. Karasar (1998)'a göre iki

farklı tür evren bulunmaktadır. Araştırma evreni olarak da adlandırılan genel evren, tanımlanması kolay ama ulaşılmasının güç hatta imkânsız olan evrendir. Örneğin, insanların tüketim davranışlarını incelemek isteyen bir araştırmacı için genel evren tüm insanlardır. Bu nedenle kavramların doğru tanımlamalarının yapılabilmesi için çalışma evreninden söz edilmektedir(Özen ve Gül, 2007, s.395). Çalışma evreni, araştırma evreninin bütün niteliklerini temsil eden ve ulaşılabilirliği mümkün olan, genel evrenin küçük bir modelidir (Miles ve Huberman, 1994). Örneğin, konaklama işletmelerinin yöneticileri ile yapılacak olan mülakatlarda genel evren tüm yöneticiler iken, çalışma evreni ise Ankara'daki konaklama işletmelerinin yöneticileri oluşturabilir.

Araştırma evrenini Ankara'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin işgörenleri oluşturmaktadır. Ankara genelinde 52 adet 4 yıldızlı ve 26 adet 5 yıldızlı olmak üzere 78 adet 4 ve 5 yıldızlı otel bulunmaktadır (kultur.gov.tr). Konaklama işletmelerindeki işgörelere yönelik ise herhangi bir veri bulunmamakla birlikte Ankara'da halen Turizm İşletme Belgeli ve Belediye Belgeli olarak toplam 346 konaklama tesisinde 36.658 yatak bulunmakta (Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2018), literatürde yer alan genel kabul görmüş yatak başına 1,1 (Çetiner,1995, s.16) işgören istihdam edilmesi prensibine dayanarak, yaklaşık olarak 40323 işgörenin çalıştığı tespit edilmiştir. 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde, işgören sayısı ise genel itibarıyla varsayılan işgörenin % 30'u olduğu tahmin edilmiş (www.isguc.org) ve Ankara ilindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgören toplamı 12.000 olduğu varsayılmıştır. Çalışma evreninin geniş bir alana yayılmış olması, evren grubunun tümüne ulaşma maliyetinin yüksekliği ve zaman kısıtlılığı gibi nedenlerden dolayı, evreni oluşturan bu kütleden örneklem alma yoluna gidilerek çalışma tamamlanmıştır. Yamane (2001, s.116) tarafından geliştirilen örneklem formülü uygulandığında Ankara ili için asgari 384 işgörene ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır.

Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlikleri

Bir ölçme aracı için geçerlik ve güvenirlik araştırmanın niteliği ve alana genellenebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bir ölçeğin geçerliğini, ölçülmek istenen olguyu tam ve doğru bir şekilde ölçebilme özelliği olarak tanımlamak mümkündür (Zikmund, 2003). Ayrıca, ölçeğin geçerliğinden kasıt, yalnızca ölçülmesi istenilen durumun ölçülmesi diğer başka özelliklerin bu ölçüme dâhil edilmemesi ifade edilmektedir (Demirali ve Ergin, 1995, s.7). Güvenirlik ise bir ölçme aracının farklı zamanlarda ve farklı alanlarda yapılan ölçümler arasındaki tutarlılığı ifade etmektedir (Gay, 1985; Ercan ve Kan, 2004, s.212). Bu araştırma kapsamında ölçeklerin geçerliğini test etmek amacıyla örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bunun yanında, güvenirliğini tespit etmek amacıyla ise söz konusu ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir.

Çizelge-1 Örgütsel Adalet Ölçeği Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade no	Faktör Yüğü	Özdeğer
	Örgütsel Adalet ifade no:20	,929	
	Örgütsel Adalet ifade no:3	,925	
	Örgütsel Adalet ifade no:10	,916	
	Örgütsel Adalet ifade no:4	,914	
	Örgütsel Adalet ifade no:14	,914	
	Örgütsel Adalet ifade no:8	,913	
	Örgütsel Adalet ifade no:6	,905	
	Örgütsel Adalet ifade no:7	,902	

Örgütsel Adalet	Örgütsel Adalet ifade no:12	,889	15,375
	Örgütsel Adalet ifade no:18	,880	
	Örgütsel Adalet ifade no:19	,878	
	Örgütsel Adalet ifade no:5	,873	
	Örgütsel Adalet ifade no:2	,866	
	Örgütsel Adalet ifade no:9	,857	
	Örgütsel Adalet ifade no:13	,852	
	Örgütsel Adalet ifade no:16	,849	
	Örgütsel Adalet ifade no:11	,837	
	Örgütsel Adalet ifade no:15	,828	
	Örgütsel Adalet ifade no:1	,824	
	Örgütsel Adalet ifade no:17	,764	
Toplam Açıklanan Varyans: 76,873			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü: ,940			
Bartlett Küresellik Testi			
Ki Kare:16332,251 Serbestlik derecesi:190p değeri:0,000			

Örgütsel adaleti ölçmek amacıyla kullanılan 20 ifadeliklikert tipi ölçek, Temel Bileşenler Analizi ve KaiserNormalizasyonuVarimax dik döndürme yöntemi kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuştur. Çizelge incelendiğinde ölçeğin tüm ifadelerini tek boyutta toplandığı görülmektedir. Bu yönüyle kullanılan ölçeğin literatürde kullanılan diğer çalışmalarla benzerlik gösterdiği söylenebilir.Faktör yükleri açısından değerlendirildiğinde ölçek geçerliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Zira, her bir faktör yükünün 0,70'ten büyük olması geçerliğin yüksek olduğunu göstermektedir(Hair, vd., 2011). Ölçek ifadeleri göz önünde bulundurulduğunda faktör yükü aralığı 0,764 ile 0,929 arasında bulunmaktadır. Bunun yanında Barlett Küresellik Testi sonuçları değişkenler arasında faktör analizi yapmaya imkân tanıyacak yeterli ilişki olduğunu göstermektedir (p=0,000). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsünün (0,940>0,700) yüksek olmasından dolayı ise veri setinin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge-2 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade no	Faktör Yüğü	Özdeğer
İşten Ayrılma Niyeti	İşten ayrılma niyeti ifade no:2	,961	2,731
	İşten ayrılma niyeti ifade no:3	,957	
	İşten ayrılma niyeti ifade no:1	,944	
Toplam Açıklanan Varyans: 91,031			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü: ,770			
Bartlett Küresellik Testi			
Ki Kare:1549,231 Serbestlik derecesi:3 p değeri:0,000			

İşten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla kullanılan üç ifadeliklikert tipi ölçek, Temel Bileşenler Analizi ve KaiserNormalizasyonuVarimax dik döndürme yöntemi kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuş ve sonuçları Çizelge 2'de gösterilmiştir. Çizelge incelendiğinde ölçeğin tüm ifadelerini tek boyutta toplandığı görülmektedir. Bu yönüyle kullanılan ölçeğin literatürde kullanılan diğer çalışmalarla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Faktör yükleri açısından değerlendirildiğinde ölçek geçerliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Zira, her bir faktör yükünün 0,70'ten büyük olması geçerliğin yüksek olduğunu göstermektedir (Hair, vd., 2011). Ölçek ifadeleri göz önünde bulundurulduğunda faktör yükü aralığı 0,944 ile 0,961 arasında bulunmaktadır. Bunun yanında Barlett Küresellik Testi sonuçları değişkenler arasında faktör analizi yapmaya imkan tanıyacak yeterli ilişki olduğunu

göstermektedir ($p=0,000$). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsünün ($0,770>0,700$) yüksek olmasından dolayı ise veri setinin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge-3 Örgütsel Adalet Ölçeği Cronbach Alpha Değeri

Örgütsel Adalet Ölçeği	Cronbach Alpha
20 İfade	0,964

Örgütsel adaleti ölçmek amacıyla kullanılan beşli likert tipi ölçeğin cronbachalpha değerinin 0,964 olduğu tespit edilmiştir. Değerin 0,70'ten büyük olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Hair, vd., 2011).

Çizelge-4 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Cronbach Alpha Değeri

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Cronbach Alpha
3 İfade	0,950

Örgütsel adaleti ölçmek amacıyla kullanılan beşli likert tipi ölçeğin cronbachalpha değerinin 0,950 olduğu tespit edilmiştir. Değerin 0,70'ten büyük olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir(Hair, vd., 2011).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma amacına bağlı olarak kullanılan ölçek Ankara'da 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlere uygulanmıştır. Verilerin toplanması, mesai saatleri, tatiller, konaklama işletmesinin doluluk oranları vb., sebepler de göz önünde bulundurularak, 2017 Haziran - 2018 Mart dönemleri arasında toplam dokuz ayda gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplamda 529 ölçek formu toplanmış, toplanan ölçeklerin hatalı ve eksik bilgi içerenler çıkartılarak 511 ölçek formu elde edilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS 20 paket programına aktarımı gerçekleştirilerek analiz edilmiş, Değişkenler arasındaki farklılıkları ölçmek amacıyla t testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır. Bunun yanında örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır.

İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

İşgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelenmiştir. işgörenlerin büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir (Erkek: % 69,9). İşgörenlerin % 22'si 18-22 yaş arasındayken, % 18'i 23-28, %25'i 29-34, % 21'i 35-40, % 7'si 41-46 ve % 7'si ise 47 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. işgörenlerin % 54'ü evli % 46'sı ise bekardır. Ayrıca, işgörenlerin büyük bir kısmının çocuğu yokken (% 68), % 14'ü bir, % 13'ü iki, %3'ü üç ve % 4'ü dört ve üzeri çocuğa sahiptir. İşgörenleringenel olarak önlisans (%41) ve lisans (% 36) mezunu oldukları görülmektedir. Bunun yanında % 4'ünün ilköğretim, % 8'inin ortaöğretim ve % 11'inin ise lisansüstü eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Aylık gelirleri açısından değerlendirildiğinde % 20'sinin 1400-1700 TL, % 21'inin 1701-2000 TL, % 25'inin 2001-2500 TL, % 18'inin 2501-3500 TL, % 10'unun 3501-4500 TL ve % 7'sinin 4501 TL ve üzeri bir gelire sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında hane halkı gelirlerine göre dağılımları ise işgörenlerin % 17'sinin 1400-1700 TL, % 23'ünün 1701-2000 TL, % 20'sinin 2001-2500 TL, % 19'unun 2501-3500 TL, % 11'inin 3501-4500 TL ve % 12'sinin 4501 TL ve üzeri gelire sahip olduğu görülmektedir.

İşgörenlerintoplam sektör deneyimleri değerlendirildiğinde genel olarak 6-10 yıl (% 39) ve 11-16 yıl (% 34) arasında değiştiği görülmektedir. Öte yandan işgörenlerin %5'i 1 yıldan az bir deneyime sahipken, % 19'u 1-5 yıl ve % 4'ü 17 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Bununla birlikte mevcut otellerindeki deneyimleri göz önünde bulundurulduğunda ise genel deneyimlerine benzer bir dağılım olduğu görülmektedir. İşgörenlerin mevcut konaklama işletmesinde çalışma süreleri genel olarak 6-10 yıl (% 37) ve 11-16 yıl (% 36) arasında değiştiği görülmektedir. Öte yandan işgörenlerin %3'ü 1 yıldan az bir deneyime sahipken, % 22'si 1-5 yıl ve % 3'ü 17 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Çalıştıkları bölümler incelendiğinde ise işgörenlerin % 25'i mutfak, % 18'i kat hizmetleri, % 6'sı ön büro, % 37'si servis-bar, % 5'i teknik servis ve % 9'u insan kaynakları bölümlerinde çalışmaktadırlar. Ayrıca işgörenlerin % 76'sı çalışan, % 15'i şef, % 6'sı bölüm yöneticisi ve % 3'ü üst yönetici olarak görev yapmaktadır.

İşgörenlerin örgütsel adalet algıları incelenmiştir. Örgütsel adalet algısına yönelik tüm ifadeler katılımcıların olumsuz yanıt verdikleri tespit edilmiştir. Bir başka açıdan konaklama işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algılarının zayıf olduğu görülmektedir. Örgütsel adaletle ilişkin en düşük ortalamaya sahip ifade, İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler ifadesinin olduğu tespit edilmiştir (İfade ort: 2,43). Öte yandan, diğer ifadelerle göre nispeten en yüksek ortalamaya sahip ifade ise işimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar ifadesi olarak tespit edilmiştir (İfade ort:2,99).

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin ifade ortalamaları incelenmiş ve sonuçları ele alındığında aktif bir şekilde iş arıyorum ifadesine katılımcıların en yüksek derecede katıldıkları (ifade ort:3,44), öte yandan işimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım ifadesine ise en düşük derecede katıldıkları görülmektedir (İfade ort:2,89).

Çizelge-4 İşgörenlerin Cinsiyetleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	t	Srb. Der.	p
Erkek	357	2,82	1,05	-,264	509	,789
Kadın	154	2,82	1,09			

İşgörenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelenmek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları çizelgede verilmiştir. Bu sonuca göre 0,789 önem düzeyi ile H_{1a} hipotezi reddedilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin cinsiyetleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Çizelge-5 İşgörenlerin Yaşları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	P değeri
18-22 yaş	114	2,86	1,07	1,994	5	0,048*
23-28 yaş	90	2,89	1,04			
29-34 yaş	130	2,93	1,03			
35-40 yaş	107	2,92	1,16			
41-46 yaş	33	2,99	1,10			
47 yaş ve üzeri	37	3,00	1,12			

İşgörenlerin yaşlarına göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçları yukarıdaki çizelgede verilmiştir. Bu sonuca göre 0,048 önem düzeyi ile H1b hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin yaşları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde yaş ile örgütsel adalet arasında doğru yönde bir ilişkinin varlığının söz konusu olduğu söylenebilir. Zira, işgörenlerin yaşı arttıkça örgütsel adalet algısı da olumlu yönde gelişmektedir (18-22 yaş ifade ort: 2,86; 47 yaş ve üzeri ifade ort: 3,00)

Çizelge-6 İşgörenlerin Medeni Durumları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Srb. Der.	P
Evli	234	2,86	1,07	,316	509	0,042*
Bekar	277	2,73	1,08			

İşgörenlerin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları çizelge-6'da verilmiştir. Bu sonuca göre 0,042 önem düzeyi ile H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin medeni durumları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Ayrıca, Çizelge-6 incelendiğinde evli işgörenlerin (ifade ort: 2,86), bekarişgörelere göre (ifade ort: 2,73) örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge-7 İşgörenlerin Çocuk Sayıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	p değeri
Çocuk yok	345	2,79	1,06	1,607	4	0,171
1	71	2,98	1,14			
2	64	2,82	1,09			
3	17	3,40	0,90			
4 ve üzeri	14	2,76	1,13			

İşgörenlerin çocuk sayılarına göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçları Çizelge-7'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,171 önem düzeyi ile H1d hipotezi reddedilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin çocuk sayıları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p > 0,05$).

Çizelge-8 İşgörenlerin Öğrenim Durumları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	p değeri
İlköğretim	18	2,62	1,00	1,191	4	0,014*
Ortaöğretim	41	2,75	1,11			
Önlisans	210	2,90	1,08			
Lisans	185	2,89	1,05			
Lisansüstü	57	2,94	1,14			

İşgörenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçlarına yukarıda Çizelge-8'de yer verilmiştir. Bu

sonuca göre 0,014 önem düzeyi ile H1e hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin öğrenim durumları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde işgörenlerin öğrenim durumlarının arttıkça örgütsel adalet algılarının da olumlu yönde değiştiği gözlemlenmiştir (İlköğretim ifade ort: 2,62; lisanüstü ifade ort: 2,94).

Çizelge-9 İşgörenlerin Aylık Gelirleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	p değeri
1400-1700 TL	101	2,62	1,14	,739	5	0,005*
1701-2000 TL	106	2,83	1,09			
2001-2500 TL	125	2,78	1,02			
2501-3500 TL	93	2,90	1,12			
3501-4500 TL	53	2,79	1,07			
4501 TL ve üzeri	33	2,97	0,96			

İşgörenlerin aylık gelirlerine göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçları Çizelge-9'da verilmiştir. Bu sonuca göre 0,005 önem düzeyi ile H1f hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin aylık gelirleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde 1400-1700 TL gelire sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşükken (ifade ort:2,62), 4501 TL ve üzeri gelire sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksek (ifade ort:2,97) olarak tespit edilmiştir.

Çizelge-10 İşgörenlerin Sektör Deneyimleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	p değeri
1 yıldan az	27	2,95	0,99	1,825	4	0,000*
1-5 yıl	97	2,73	1,13			
6-10 yıl	197	2,80	1,04			
11-16 yıl	171	2,96	1,08			
17 yıl ve üzeri	19	3,07	1,10			

İşgörenlerin sektördeki deneyimlere göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçlarına yukarıda Çizelge-10'da yer verilmiştir. Bu sonuca göre 0,000 önem düzeyi ile H1g hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin sektör deneyimleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde 17 yıl ve üzeri sektör deneyimine sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksekken (ifade ort:3,07), 1-5 yıl arası sektör deneyimine sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşük (ifade ort:2,73) olarak tespit edilmiştir.

Çizelge-11 İşgörenlerin İşletmedeki Kıdemleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	p değeri
1 yıldan az	16	3,11	1,00	0,994	4	0,010*
1-5 yıl	112	2,90	1,11			
6-10 yıl	187	2,72	1,06			
11-16 yıl	182	2,89	1,08			
17 yıl ve üzeri	14	2,84	0,98			

İşgörenlerin işletmedeki kıdemlerine göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçları Çizelge-11’de yer verilmiştir. Bu sonuca göre 0,010 önem düzeyi ile H_{1h} hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin işletmedeki kıdemleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde 1 yıldan daha az işletmede kıdemi olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksekken (ifade ort:3,11); 6-10 yıl arası işletmede kıdeme sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşük olarak tespit edilmiştir (ifade ort:2,72).

Çizelge-12 İşgörenlerin Çalıştıkları Bölümler ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Srb. Der.	P değeri
Mutfak	127	2,78	1,09	1,591	5	0,000*
Kat hizmetleri	94	2,74	1,04			
Önbüro	30	2,68	0,90			
Servis-bar	188	2,87	1,09			
Teknikservis	24	2,81	1,03			
İnsan Kaynakları	48	3,22	1,12			

İşgörenlerin işletmedeki çalıştıkları bölümlere göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve sonuçları Çizelge-12’de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,000 önem düzeyi ile H_{1i} hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin işletmedeki çalıştıkları departmanları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde önbüro bölümündeki işgörenin örgütsel adalet algısı en düşükken (ifade ort:2,68), insan kaynakları işgöreninin örgütsel adalet algısının en yüksek olarak tespit edilmiştir (ifade ort:3,22).

Çizelge-13 İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımlı Değişken	Beta	T
İşten Ayrılma Niyeti	-.877	-41,157
R ²	F	Significance Level of F Value
.768	1693,893	.000*

İşgörenlerin örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Çizelge-13’de verilmiştir. Bu sonuca göre R²:0.768 değeri, Beta: -.877 ve p değerinin 0,05’ten küçük olması sebebiyle örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında eksi yönlü, negatif bir etki söz konusudur. Bir diğer ifade ile işgörenlerin örgütsel adalet algılarının olumlu olarak

değişmesi işten ayrılma niyetinin azalmasına, öte yandan; örgütsel adalet algılarının olumsuz olarak değişmesi ise işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu etkinin % 77'lik bir dereceye sahip olması ($R^2:0.768$) örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça güçlü bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada işgörenlerin örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda mevcut çalışmada, Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerin, örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır. Ayrıca yapılan bu analizlerde söz konusu örgütsel adalet değişkeninin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayıları, öğrenim durumları, aylık gelir, sektördeki deneyimi, işletmedeki çalışma yılı, görev yaptığı bölüm değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki farklılıkları ölçmek amacıyla T- Testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır. Bunun yanında örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda bu çalışmada işgörenlerin cinsiyetleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). San(2017) tarafından yapılan çalışmada ise işgörenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, işgörenlerin örgütsel adalet puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Alper(2007) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel adalet algıları ile cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkeni arasında herhangi bir farklılık gözlenmezken, öğrenim durumu ve aylık gelir arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ise işgörenlerin cinsiyetleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında ise yaş ile örgütsel adalet arasında doğru yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin yaşı arttıkça örgütsel adalet algısı da olumlu yönde gelişmektedir (18-22 yaş ifade ort: 2,86; 47 yaş ve üzeri ifade ort:3,00).

Yanık(2014) tarafından Ankara OSTİM organize sanayi bölgesinde otomotiv alanında faaliyet gösteren 200 farklı işletmede istihdam edilen işgörenler üzerine yapılan çalışmada medeni haldeki farklılıkların işgörenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Bu çalışmada ise işgörenlerin medeni durumları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Başka bir deyişle evli işgörenlerin (ifade ort:2,86), bekarişgörelere göre (ifade ort:2,73) örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan çalışmada işgörenlerin çocuk sayıları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$).

Özgen(2018) tarafından yapılan çalışmada işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada, işgörenlerin öğrenim durumları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

vardır ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde işgörenlerin öğrenim durumlarının arttıkça örgütsel adalet algılarının da olumlu yönde değiştiği gözlemlenmiştir (İlköğretim ifade ort: 2,62; lisanüstü ifade ort: 2,94).

Bu çalışmada işgörenlerin aylık gelirleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde 1400-1700 TL gelire sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşükken (ifade ort:2,62), 4501 TL ve üzeri gelire sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksek (ifade ort:2,97) olarak tespit edilmiştir. Özgen(2018) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel adalet algılamalarına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve analiz sonucunda gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öte yandan işgörenlerin sektör deneyimleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde 17 yıl ve üzeri sektör deneyimine sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksekken (ifade ort:3,07), 1-5 yıl arası sektör deneyimine sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşük (ifade ort:2,73) olarak tespit edilmiştir. Buna ek olarak, işgörenlerin işletmedeki kıdemleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde 1 yıldan daha az işletmede kıdemi olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en yüksekken (ifade ort:3,11); 6-10 yıl arası işletmede kıdeme sahip olan işgörenlerin örgütsel adalet algıları en düşük olarak tespit edilmiştir (ifade ort:2,72).

Özgen(2018) tarafından yapılan çalışmada ise işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucuna göre örgütteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer bir deyişle, 5 yıldan az süredir çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının diğer gruplardaki işgörelere göre örgütsel adalet algılamalarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise işgörenlerin işletmedeki çalıştıkları bölümleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca çalışma sonuçları incelendiğinde önbürobölümündeki işgörenlerin örgütsel adalet algısı en düşükken (ifade ort:2,68), insan kaynakları departmanındaki işgörenlerin örgütsel adalet algısı en yüksek olarak tespit edilmiştir (ifade ort:3,22).

Ayar (2017) tarafından sosyal güvenlik uzmanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti algısı arasında -0,29 değer ile küçük düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Sonuç anlamlıdır. Buna göre örgütsel adalet algısı taşıyan uzmanların işten ayrılma niyeti algısı taşımadıkları sonucuna varılabilir. Gözde (2018) tarafından yapılan bir diğer çalışmada işgörenlerin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer sonuçlarla benzerdir (Colquitt vd. 2001; Moorman 1991; Gürpınar 2006; Özer ve Günlük 2010; Özücü ve Özafşarlıoğlu 2013). Örgütsel adalet algısının tüm alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle örgütsel adalet algısı arttıkça işten ayrılma niyeti azalır. Adalet algısı yüksek olan işgörenlerde örgüte bağlılık, güven ve iş memnuniyeti artmaktadır. Bu nedenle işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin olmaması veya örgütsel adalet algısı düşük olan işgörenlerin az olması beklenen bir durumdur. Bu çalışmada ise işgörenlerin örgütsel adalet algılarının olumlu olarak değişmesi işten ayrılma niyetinin azalmasına, öte yandan; örgütsel adalet algılarının olumsuz olarak değişmesi ise

işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu etkinin % 77'lik bir dereceye sahip olması ($R^2:0.768$) örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetiyle güçlü bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Öneriler

Örgüt içerisinde görev dağılımları adil ve adaletli bir şekilde yapılmalıdır.İşgörenlereödenecek ücretlerde işgörenlerin eğitimi, deneyimi gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.Örgüt içerisinde alınacak kararlarda işgörenlerin görüşlerine de yer verilmelidir.İşgörenleringörev tanımları ve sorumlukları örgüt yöneticileri tarafından detaylı bir şekilde belirtilmelidir.Örgüt işgörenlerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda plan ve politikalar geliştirilmelidir.İşten ayrılmayı önlemek için örgütlere ve yöneticilere önerileri şu başlıklar altında toplayabiliriz;doğru işe doğru kişiler seçilmelidir,oryantasyon çalışmaları ihmal edilmemelidir, örgütler büyüme amacından uzaklaşmamalıdır, işgörenlerin bazıları örgütün büyümesinden yeni fırsatlar elde etmeye odaklanacaklardır,işgörenlereilgi ve yeteneklerine göre görevler verilmelidir. Takım çalışmasına ve bireysel çalışmaya uygun bireyler ayırt edilmelidir.Kaynakların dağıtılmasında adaletle önem verilmelidir, ödüllendirmenin uygun ve bireysel özellikler dikkate alınarak yapılması gerekmektedir,analitik beceriye sahip işgörenlere destek olunmalıdır,işgörenler karar alma sürecine dâhil edilmelidir, böylece kararların adil olduğuna daha kolay inanmaları sağlanabilir. Örgütlerde işten ayrılma niyeti gerçekleşirse, yüksek personel devir hızı meydana gelir. Örgüte almış ve eğitilmiş birişgörenin kaybedilmesiyle üretimde aksamalar meydana gelir, bu durum diğer personel üzerinde de motive bozukluğu yaratır. Ayrıca işten ayrılma niyeti olan bireylerin, iş rollerini gerektiği gibi yerine getirmeyerek ürün ve hizmet kalitesinde de bu durumun yaşanabileceği bilinmektedir.

İşten ayrılmanın oluşturduğu maliyetler aşağıdaki şekilde sıralanabilir; yeniden işe alımların ve işçi seçme örgüte ek maliyet yükü getirecektir. Her işten ayrılan işgöreninoryantasyon maliyetine örgütler katlanmak zorunda kalacaklardır. İşe yeni alınan her işgörenin, işi öğrenme sürecindeki maliyetlerine örgüt katlanmak zorunda kalacaktır.

Bu araştırmada algılanan örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti ile ilişkisiolduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin, örgütün veya örgüt adına hareket eden yöneticilerin kendilerine adil davranmadıklarına yönelikalgıları açık bir işten ayrılma eğiliminedönüşebilmektedir. İş ortamının olumlu nitelikleri veya işgörenlerin, işlerine olan olumlu tutumları bu yönelimi engellememektedir. Bir örgütte adaletin var olması örgütün işgörenlerine bağlı olduğunun açık bir göstergesidir. Bu durumun işgörenlere örgüte bağlanması üzerinde olumlu etkileri olacaktır. Diğer araştırmalara bakıldığında da işten ayrılma niyetinde prosedürel adalet algılarının en duyarlı faktör olduğu belirlenmiştirve işten ayrılma niyetinin nedenini, doğrudan dağıtımsal adalet algıları ile ilişkilendirmişlerdir.

KAYNAKÇA

Abbasoğlu, Ş.(2015). *İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin işgörenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi "bir devlet hastanesi örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Akyel, Y.(2014). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisi*, Doktora Tezi,Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arık, L. A. (1992). *Psikolojide bilimsel yöntem*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bülbül, A. (2010). *İşgörenlarınörgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Celep, C., Polat, S. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Educational Administration: TheoryandPractice*, 54, 307-331.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Dalgın, T. (2015). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Muğla konaklama sektörü örneği*, Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Demirali, D., Ergin, Y. (1995). Ölçeklerde geçerlik ve güvenilirlik. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 125-148.
- Demirel,Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Doğan, E. (2014). *Örgütsel adalet algısının iş tatminine etkisi: Adıyaman kamu kurumlarında bir uygulama*, Yüksel Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Doğan, H. (2014).İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişimi ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Eğilmezkoğlu, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki işgörenların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık anlayışlarının analizine yönelik bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ercan, İ., Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.

- Gay, L. R. (1985). *Educational evaluation and measurement* (2nd Edition). London: ABell&HowellCompany.
- Günçavdı, G. (2015). *Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele düzeyi ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Güvercin, A. (2015). *İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 21(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow, *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Demir Harputluoğlu, D. (2015). *İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Hair, F. J., Celsi, M. W., Money, A. H., Samouel, P., Page, M. J. (2011). *Essentials of business research methods* (2nd edition). USA: Routledge.
- Irak, D. (2004), Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi/Journal of Entrepreneurship and Development*, 5(1), 67-92.
- İçerli, L. (2011). *Yönetimde birey ve örgüt odaklı davranışlar*. Bursa: Ekin Basım yayın Dağıtım.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). İşgörenlerin örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181- 201.
- Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi* (8. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keskin H., Akgün, A. E., Günsel A. (2008). *Örgütsel davranışta seçme konular, organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Küçükeşmen, E. (2015). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu işgörenleri üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kurudirek, M. A. (2014). *Örgütsel adalet algısı ve iş doyumu ilişkisi: Doğu Anadolu bölgesi gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü işgörenleri üzerine bir çalışma*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki(Sakarya ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Meral, Z. (2015). *Lidere güvenin örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyetine etkisi: Ampirik bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Özen,Y., Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Polat, M.,Meydan, C. (2010).Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimler Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Poyraz, K., Kara, H., Çetin, A. (2006). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 71-91.
- Serinkan, C.,Erdiş, Y. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Ankara: Nobel Kitapevi.
- Şanlı, S. C. (2016). *İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin işgörenlerin işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Otel işgörenları üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tanrıverdi, H.,Koçaslan, Taştan, N. O.(2015). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka işgörenları üzerinde bir çalışma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 113-131.
- Toğa, N. (2016). *Örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisi ve bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yalap, O. (2016). *İşgörenlarınörgütsel adalet algılamalarının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. İstanbul: Literatür.
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör işgörenlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yavuz, E.,Göl, H. (2013). İşgörenlerin örgütsel adalet algısı. *Journal of RecreationandTourismResearch*, 1(3), 29-35.
- Yavuz, H. (2013). *İşgörenların örgütsel adalet boyutlarına ilişkin algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki: Isparta ilinde görevli hemşireler üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Yerlikaya, A. (2008). *İş yerlerindeki örgütsel adalet algısının duygular üzerindeki etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.
- Yılmaz, B. (2015). *Farklı kuşaklarda tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant izzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, İ. (2015). *Organizasyonlarda değişim ve değişime karşı direncin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık boyutları ile incelenmesi: Fırat üniversitesi idari işgörenları üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Zikmund, W. G. (2003). *Business research methods*(8th edition.). Mason, OH: South Western.

Effects of Organizational Justice Perceptions of Employees on the Intention to Leave

Rana ALLAHYARI SANI

Gazi University, Institute of Social Science, Ankara/Turkey

Ercan YAVUZ

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Ankara/Turkey

Extensive Summary

In this study, it is aimed to determine the effect of employees' perception of organizational justice on the intention to leave the work. For this purpose, in the present study, analyzes were carried out to determine the relationship between the perception of organizational justice and the intention to leave the work in the 4 and 5 star accommodation establishments in Ankara. In addition, in these analyzes, whether the organizational justice variable differed in terms of gender, age, marital status, number of children, education level, monthly income, experience in the sector, working year in the enterprise and the department variables in which it functions.

T-Test and ANOVA test were used to measure the differences between the variables. In addition, simple linear regression test was applied to determine the relationship between organizational justice and intention to leave the work. As a result of the analyzes, it was found that there was no statistically significant difference between the gender of the employee and the perceptions of organizational justice ($p > 0.05$).

In this study, it was found that there was no statistically significant difference between employees' gender and organizational justice perceptions. When we look at the results of this study, it is seen that there is a right relation between age and organizational justice. In other words, as the age of employees increases, the perception of organizational justice develops positively (18-22 years of age: 2,86; mean age 47 years and above = 3,00).

In this study, a statistically significant difference was found between the employees' perceptions of organizational justice and the departments they worked in the enterprise ($p < 0.05$). In addition, when the results of the study were examined, the employees' perception of organizational justice was the lowest in terms of organizational justice (mean: 2.68).

A negative relationship was found between all sub-dimensions of organizational justice perception and intention to leave. In other words, as the perception of organizational justice increases, the intention to leave is reduced. Employees with high perceptions of justice increase loyalty, confidence and job satisfaction. For this reason, it is expected that the employees do not have the intention to quit or the employees with low perceptions of organizational justice are expected to be few. In this study, the positive change in the perceptions of employees' organizational justice positively decreased the intention to leave the job, on the other hand; the negative change in perceptions of

organizational justice leads to an increase in intention to quit. It can be said that this effect has a degree of 77% (R^2 : 0.768) and that the perception of organizational justice has a strong effect with the intention to leave.

In this study, it was determined that the perceived organizational justice was related to the intention to leave. The perceptions of the employees, the organization or the managers acting on behalf of the organization do not treat them fairly can turn into a tendency to leave the job. The positive qualities of the business environment or the positive attitudes of employees to their work do not prevent this orientation. The existence of justice in an organization is a clear indication that the organization depends on its employees. This situation will have positive effects on employees' connection to the organization.