



**ÇALIŞANLARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU
FARKINDALIĞININ ÖRGÜTSEL ADALET İLE
İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ
ARACILIK ROLÜ:
HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Ceyhun SERÇEMELİ

**Doktora Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Prof. Dr. Orhan ÇINAR
2022
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

Ceyhun SERÇEMELİ

ÇALIŞANLARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU FARKINDALIĞININ
ÖRGÜTSEL ADALET İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİNDEKİ ARACILIK ROLÜ:
HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

DOKTORA TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Orhan ÇINAR

ERZURUM-2022



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “Çalışanların Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Alan Araştırması” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

(X) Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

() Tezimin makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

14.12.2022

Aslı ıslak imzalıdır

Ceyhan SERÇEMELİ

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Orhan Çınar danışmanlığında, Ceyhun SERÇEMELİ tarafından hazırlanan bu çalışma 14.12.2022 tarihinde savunulmuş ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Güven MURAT

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Orhan ÇINAR

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi : Doç. Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

Aslı ıslak imzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
TABLolar DİZİNİ	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
ÖN SÖZ.....	IX
GİRİŞ	1
I. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE TEORİK TEMELLERİ	1
II. ARAŞTIRMA SORULARI.....	2
III. ARAŞTIRMANIN YAPISI VE BÖLÜMLERİ	3

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. BİREYSEL İŞ HUKUKU.....	6
1.1.1. İş Hukukuna İlişkin Genel Bilgiler	6
1.1.2. İş Hukukunun Konusu.....	7
1.1.3. İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi	8
1.1.3.1. Batı Ülkelerinde İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi	11
1.1.3.2. Türkiye’de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi.....	14
1.1.4. İş Hukukunun Özellikleri	16
1.1.5. İş Hukukunun Kaynakları	17
1.1.5.1. İş Hukukunun Ulusal Kaynakları	17
1.1.5.2. İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları	17
1.1.6. İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kapsamı.....	18
1.1.6.1. İş Hukukunun Temel Kavramları	18
1.1.6.2. İş Hukukunun Kapsamı	20
1.1.7. Çalışanların Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Önemi	21
1.2. ÖRGÜTSEL ADALET.....	22
1.2.1. Adalet ve Örgüt Kavramları	22
1.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı	26
1.2.3. Örgütsel Adaletin Tarihsel Kökenleri	27

1.2.4. Örgütsel Adaletin Boyutları	30
1.2.4.1. Dağıtım Adaleti	30
1.2.4.2. Prosedürel Adalet	32
1.2.4.3. Etkileşim Adaleti	33
1.2.5. Çalışma Hayatında Örgütsel Adaletin Önemi	34
1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	35
1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	35
1.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri	38
1.3.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Bireysel Nedenleri	38
1.3.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Nedenleri	39
1.3.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Çevresel Nedenleri	39
1.3.3. Personel Devir Hızı ve Sonuçları	40
1.3.4. İşten Ayrılma Süreci.....	41
1.3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	43
1.4. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI	44
1.4.1. Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar.....	44
1.4.2. Örgütsel Adalet Algısı ile Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar	61
1.4.3. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar	67
1.4.4. Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Rolü Hakkındaki Araştırmalar.....	72

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU FARKINDALIĞININ ÖRGÜTSEL ADALET İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ ARACILIK ROLÜ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ	74
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	76
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI	77
2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	78

2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	78
2.4.2. Veri Toplama Araçları	79
2.4.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Programlar, Yöntemler ve Teknikler.....	80
2.5. ANALİZ VE BULGULAR.....	84
2.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	85
2.5.2. Normallik Testi	86
2.5.3. Ölçeklerle İlgili Analizler.....	86
2.5.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Bulgular	87
2.5.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular	95
2.5.3.3. Bireysel İş Hukuku Farkındalığına İlişkin Bulgular	97
2.5.4. Korelasyon Analizi.....	100
2.5.5. Yapısal Eşitlik Modeli.....	102
2.5.6. Hipotez Testleri	108
2.5.7. Demografik Özelliklere Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması	118
2.5.7.1. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	118
2.5.7.2. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	119
2.5.7.3. Yaşa Göre Ortalamaların Karşılaştırılması.....	120
2.5.7.4. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması.....	121
2.5.7.5. Deneyime Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	123
2.5.7.6. Çalışılan Sektöre Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	124
SONUÇ.....	129
KAYNAKLAR	139
EKLER.....	172
EK 1. Anket Formu	172
EK-2. Etik Kurul Onayı.....	174
ÖZGEÇMİŞ.....	176

ÖZET

DOKTORA TEZİ

ÇALIŞANLARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU FARKINDALIĞININ ÖRGÜTSEL ADALET İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ ARACILIK ROLÜ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Ceyhun SERÇEMELİ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Orhan ÇINAR

2022, 176 Sayfa

**Jüri: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Prof. Dr. Güven MURAT
Prof. Dr. Orhan ÇINAR
Doç. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM**

Bu çalışmanın amacı çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolünün araştırılmasıdır. Araştırma kapsamında oluşturulan model ve hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla hizmet sektöründe çalışan 387 işçiyle anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizler sonucunda çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki; çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ve çalışanların işten ayrılma niyeti ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışanlara bireysel iş hukuku alanında eğitim verilmesinin faydalı olacağı önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Hukuku, Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti, İşçi, İşveren

ABSTRACT**Ph D. DISSERTATION****THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE’S INDIVIDUAL LABOR LAW
AWARENESS IN THE RELATINONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
JUSTICE AND TURNOVER INTENTION: A SURVEY STUDY IN THE
SERVICE SECTOR****Ceyhun SERÇEMELİ****Advisor: Prof. Dr. Orhan ÇINAR****2022, Pages: 176****Jüri: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Prof. Dr. Güven MURAT
Prof. Dr. Orhan ÇINAR
Doç. Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM**

The aim of this study is to investigate the mediating role of employee’s individual labor law awareness in the relationship between organizational justice and turnover intention. In order to test the models and hypotheses created within the scope of the research, a survey was conducted with 387 workers working in the service sector. The obtained data were analyzed through SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis, it was found out that there was a negative significant relationship between the organizational justice perceptions of the employees and their turnover intention; a positive significant relationship between employees' perceptions of organizational justice and their awareness of individual labor law, and a negative significant relationship between employees' turnover intention and their individual labor law awareness. In addition, it was concluded that the individual labor law awareness of the employees has a partial mediating role in the relationship between organizational justice and turnover intention. In this context, it has been suggested that it would be beneficial to train employees in the field of individual labor law.

Keywords: Individual Labor Law, Organizational Justice, Turnover Intention, Employee, Employer

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Amerika Birleşik Devletlerindeki Başlıca İş Hukuku Mevzuatı	13
Tablo 2.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin Uyum Değer Aralıkları.....	82
Tablo 2.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri	85
Tablo 2.3. Ölçeklere İlişkin Ortalamaların Normallik Testi Sonuçları	86
Tablo 2.4. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	89
Tablo 2.5. Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler	90
Tablo 2.6. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	92
Tablo 2.7. Tek Faktörlü Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler	93
Tablo 2.8. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 2.9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	96
Tablo 2.10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler	96
Tablo 2.11. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	97
Tablo 2.12. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	98
Tablo 2.13. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler	99
Tablo 2.14. Bireysel İş Hukuku Farkındalığına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	100
Tablo 2.15. Korelasyon Analizi Sonuçları	100
Tablo 2.16. Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) Değerleri	102
Tablo 2.17. Araştırma Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları	107
Tablo 2.18. Faktör Yükleri ve Kestirim Değerleri	107
Tablo 2.19. Araştırma Modelinde Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler	108

Tablo 2.20. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları için Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları	112
Tablo 2.21. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları için Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	113
Tablo 2.22. Hipotez Testi Sonuçları (Özet Tablo)	117
Tablo 2.23. Cinsiyete Göre Karşılaştırma (t Testi)	118
Tablo 2.24. Medeni Duruma Göre Karşılaştırma (t Testi)	119
Tablo 2.25. Yaşa Göre Ortalamaların karşılaştırılması (ANOVA).....	120
Tablo 2.26. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi).....	121
Tablo 2.27. Deneyime Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (ANOVA).....	123
Tablo 2.28. Çalışılan Sektöre Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi).....	124

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Pisagor'un Adalet Kupası	25
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....	76
Şekil 2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	88
Şekil 2.3. Örgütsel Adalet Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi	91
Şekil 2.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	95
Şekil 2.5. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	98
Şekil 2.6. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli	103
Şekil 2.7. Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	105
Şekil 2.8. Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Rolü	106
Şekil 2.9. Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Hukuku Farkındalığının Kısmi Aracılık Etkisi	112
Şekil 2.10. Etkileşim Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	113
Şekil 2.11. Etkileşim Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Etkisi	114
Şekil 2.12. Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	115
Şekil 2.13. Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Etkisi.....	115
Şekil 2.14. Prosedürel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	116
Şekil 2.15. Prosedürel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Etkisi.....	117

ÖN SÖZ

Lisansüstü eğitimimin başlangıcından günümüze kadar akademik çalışmalarında bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, bu çalışmanın da ilerlemesine ve nihayete erdirilmesine büyük katkı sağlayan, motivasyonumu her zaman üst seviyede tutan, vizyonu ile bizlere örnek olan danışman hocam Prof. Dr. Orhan ÇINAR'a, akademik çalışmalarım ve lisansüstü eğitim sürecimde bilgi ve tecrübeleriyle bize yol gösteren ve azimli çalışmalarımız için bizleri cesaretlendiren bölüm başkanımız Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU' hocama, lisansüstü eğitimim sürecinde ve akademik çalışmalarında desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Doç. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU hocama, bu tez çalışmasını inceleyerek değerli görüşleriyle katkıda bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Güven MURAT ve Doç. Dr. Fatih YILDIRIM'a teşekkür ederim. Bölümümüzün birbirinden kıymetli akademisyenlerine ve bu çalışmanın tamamlanmasında desteklerini her zaman hissettiğim Arş. Gör. Ensar BALKAYA başta olmak üzere fakültemizde görevli çalışma arkadaşlarıma ve hocalarımıza teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın araştırma bölümünde destekleriyle katkı sağlayan Atatürk Üniversitesinin güzide personeline ve birbirinden kıymetli kamu ve özel sektör çalışanlarına, anketlerin uygulanmasında büyük emeği bulunan Ömür RIDVAN, Uğur TAKAR ve Mevlüt ÖZCAN nezdinde burada isimlerine tek tek yer veremediğim akademisyenlerimize, kuzenlerime, öğrencilerime ve birbirinden kıymetli emekçi personellerimize teşekkürlerimi sunarım. Araştırmalarım sürecinde destekleriyle yanımda olan sivil toplum kuruluşlarımızın güzide yöneticilerine ve kıymetli arkadaşlarıma, avukatlık stajı yaptığım dönemde iş hukuku alanında bana büyük katkı sağlayan Av. Ömer ÇİFTÇİ ve Av. Bilgin ERTAŞ'a çok teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca her konuda maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan çok kıymetli anneme, babama ve abim Doç. Dr. Murat SERÇEMELİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum-2022**Ceyhun SERÇEMELİ**

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE TEORİK TEMELLERİ

Küreselleşen dünyanın artan rekabet ortamında işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamaları ve kârlılıklarını artırabilmeleri için sahip oldukları taklit edilemez yegâne unsurları çalışanlarıdır. Çalışanlarının işyerlerinde yaşayabilecekleri muhtemel problemleri dikkate alarak performanslarının artırılması için gerekli önlemleri alan işletmelerin söz konusu rekabet sürecinde avantajlı olabilecekleri açıktır. Bu noktada işletmelerin çalışanlarının bireysel iş hukuku farkındalığı, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetini dikkate alarak bu kavramlara ilişkin tedbirler almaları faydalı olabilecektir.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının artırılması, işletmeler içerisinde özellikle iş kanunu ve ilgili mevzuat açısından yaşanması muhtemel uyuşmazlıkların ve çatışmaların önlenmesine doğrudan katkı sağlayabilecektir. Söz konusu farkındalık düzeyi düşük olan çalışanların işletme içerisinde diğer çalışanlarla, yöneticilerle ve işverenlerle ilişkilerinde birçok problem yaşayabilecekleri, bu tür problemlerin çalışanların performansları üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceği literatürdeki çalışmalarda vurgulanmaktadır (Cooke, 2008; Sadullah vd, 2015; Çavuş ve Kurar, 2015: 164; Rajapakshe, 2019; Mfondo, 2019; Serçemeli ve Çınar, 2020). Söz konusu farkındalık düzeyinin düşük olmasına bağlı olarak çalışanların verimliliklerinde önemli ölçüde düşüş yaşanabilmekte ve çalışanlar işten ayrılabilir.

Çalışanların içerisinde yer aldıkları örgüt ortamında algıladıkları adalet, performans, verimlilik, diğer çalışanlarla ve yöneticilerle ilişkiler vb. pek çok açıdan organizasyonları etkileyen önemli hususlar arasında yer almaktadır. Örgütsel adalet algısının düşük olması çalışanların performansları ve verimlilikleri üzerinde doğrudan etkili olmakla birlikte, psikolojik açıdan da olumsuz etkilere yol açabilmekte ve nihayetinde çalışanların işten ayrılmaları söz konusu olabilmektedir. Çalışanların örgütsel adalet algısını etkileyen kişilerarası ilişkiler, örgüt içerisinde alınan kararlar, terfi ve atamalar, sorunların çözümüne ilişkin tutum, davranış vb. birçok faktör örgütlerin dikkate almaları gereken durumlar arasında yer almaktadır.

İşletmelerin sahip oldukları en değerli kaynakları arasında yer alan çalışanların işten ayrılmaları işletmeler için büyük maliyet oluşturarak, kârlılıkları üzerinde önemli kayıplara neden olmakla birlikte, işletmelerin prestijleri açısından da olumsuz etkileri ortaya çıkarabilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi alanındaki pek çok çalışmada örgütlerin en değerli kaynakları olarak nitelendirilebilecek çalışanların işletmede tutulmasının rekabet üstünlüğü sağlayabileceği sıklıkla vurgulanmaktadır. Günümüz çalışma hayatının artan rekabet ortamında çalışanların işletmelerde tutulabilmesi için birçok önlem alınmakta, çalışanların işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilecek faktörlerin ortadan kaldırılması veya azaltılabilmesi için tedbirler alınmaktadır.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ve örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olabileceği literatürdeki çalışmalardan anlaşılmaktadır (Karcıoğlu vd. 2009; Gong-xiong, 2009; Rauscher vd, 2010; Naktiyok vd, 2015; Çınar vd, 2016; Akhmetova, 2016; Malhotra vd, 2020; Wang vd, 2020; Gupta, Singh, 2020; Cao vd, 2020; Patil ve Chintamani, 2020; Singh ve Srivastava, 2021; Biçen ve Koç, 2021; Çınar ve Serçemeli, 2021; Al-Dalahmeh ve Héder, 2021; Lambert vd, 2021).

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle bu çalışmanın amacı çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolünün araştırılması olarak belirlenmiştir.

II. ARAŞTIRMA SORULARI

Bu araştırma kapsamında cevap aranan temel soru “*çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık rolü var mıdır?*” ifadesidir. Araştırma kapsamında cevap aranan diğer sorular ise aşağıdaki gibidir:

- 1) Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ne düzeydedir?
- 2) Çalışanların örgütsel adalet algısı ne düzeydedir?
- 3) Çalışanların işten ayrılma niyeti ne düzeydedir?
- 4) Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 5) Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile örgütsel adalet algısı arasında nasıl bir ilişki vardır?

- 6) Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 7) Çalışanların demografik özelliklerine göre bireysel iş hukuku farkındalık düzeyleri farklı mıdır?
- 8) Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algısı farklı mıdır?
- 9) Çalışanların demografik özelliklerine göre işten ayrılma niyeti farklı mıdır?

III. ARAŞTIRMANIN YAPISI VE BÖLÜMLERİ

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolünün belirlenmesinin amaçlandığı bu tez çalışması iki bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde bireysel iş hukuku farkındalığı, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenmiş ve söz konusu kavramlara ilişkin literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde Haziran-Temmuz 2022 tarihinde Erzurum İlinde 387 kamu ve özel sektör çalışanın katılımcı olarak yer aldığı bir alan araştırması yer almaktadır. Son olarak ulaşılan bulgular çerçevesinde kamu ve özel sektör yönetici ve çalışanları, akademisyenler ve ilgililere yönelik öneriler yer almaktadır.

Çalışma kapsamında ilk olarak bireysel iş hukuku farkındalığı, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu noktada öncelikle iş hukuku farkındalığı ele alınarak iş hukukunun tarihsel gelişim sürecine kısaca değinilmiştir. Ayrıca iş hukuku kapsamındaki temel konular, iş hukukunun kaynakları ve iş hukukunun temel kavramlarına ilişkin genel açıklamalara yer verilmiştir. Yine iş hukuku kapsamında en önemli konulardan olan işçi ve işverenin iş sözleşmelerinden doğan borçları, iş sözleşmelerinin feshi ve sonuçlarına değinilerek bireysel iş hukuku farkındalığının önemi açıklanmıştır.

Çalışmanın kavramsal çerçevesi kapsamında ikinci olarak örgütsel adalet kavramına yer verilmiştir. Öncelikle adalet kavramı açıklanarak unsurlarına değinilmiştir. Ardından örgütsel adalet kavramı açıklanmış ve araştırma hipotezlerinin geliştirilmesi noktasında önem arz eden bir konu olarak örgütsel adaletin boyutlarına yer verilmiştir. Burada örgütsel adaletin üç boyutu olan etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve prosedürel

(işlemsel) adalet kavramlarına açıklık getirilmiş, ayrıca örgütsel adalet teorilerine de değinilmiştir.

Kavramsal çerçeve içerisinde üçüncü olarak işten ayrılma niyeti kavramına yer verilmiştir. Bu başlıkta öncelikle işten ayrılma niyeti kavramı ve önemi açıklanmıştır. Ayrıca işten ayrılma niyetine ilişkin çeşitli teorilere değinilmiştir. Araştırmanın özellikle sonuçlarının değerlendirilmesi açısından önem arz ettiği düşünülen bir konu olarak işten ayrılma niyetinin nedenleri ele alınmış, işten ayrılma niyetinin sonuçları özellikle örgütsel açıdan açıklanmış ve konunun önemine vurgu yapılarak olumsuz etkilerine yer verilmiştir.

Kavramsal çerçeve başlığında son olarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye dair literatür taraması yapılmış ve bu bilgiler araştırmanın modeli ve hipotezleri için dayanak oluşturmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolüne ilişkin bir model geliştirilmiştir. Bu modelin geliştirilmesinde kavramsal çerçeve ve literatürdeki araştırmaların yanı sıra araştırmacının avukatlık mesleğini icra ederken karşılaştığı çeşitli durumlara ilişkin gözlemlerinden de yararlanılmıştır. Kavramsal çerçeve ve literatürdeki çalışmalar ışığında günümüz rekabetçi koşullarında örgütlerin stratejik rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri için taklit edilemez yegâne unsuru konumunda bulunan çalışanlarının iş yaşam koşullarını geliştirmelerinin ve maddi-manevi problemlerinin giderilmesi gerektiği açık şekilde ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle söz konusu durumun önemine değinilmiş ve modelin oluşturulmasındaki alt yapıya kısaca değinilmiştir.

Araştırmanın modelinin belirlenmesinin ardından geliştirilen hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla anket tekniğinden yararlanılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Daha önce literatürde kullanılan, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan ölçeklerden yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formu için Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan uygunluk-onay belgesi talebinde bulunulmuş ve etik kurul onay belgesi alınmıştır. Anketler Erzurum İli içerisinde kamu ve özel sektörde işçi statüsünde çalışanlar içerisinden seçilen örnekleme yüz yüze ve internet ortamında uygulanmıştır. Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının araştırılması

amaçlandığından bireysel iş hukuku kapsamında çalışanların bulunduğu araştırma evrenin seçimi önem arz etmiştir. Bu amaç doğrultusunda kamu ve özel sektörde çalışan “işçi” statüsündeki bireylere anket uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü dikkate alınarak dağıtılan ve geri dönen anketlerden 387’sinin değerlendirmeye tabi tutulabilecek şekilde doldurulduğu tespit edilmiş ve bu verilere dayalı olarak araştırma sürdürülmüştür. Bu kapsamda öncelikle güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Ardından geliştirilen model ve hipotezler test edilerek kabul edilip edilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet, bireysel iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının farklılaşma durumları incelenmiştir.

Bu araştırma ile elde edilen bulgular sonuç bölümünde tekrar kısaca değililerek tartışılmış, bu bağlamda çalışanlar, işverenler, yöneticiler, ilgililer ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışanın bu bölümünde ilk olarak iş hukuku ile ilgili genel bilgilerden sonra bireysel iş hukuku ile ilgili bilgiler verilecektir. Çalışmanın diğer konuları olan örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti daha sonra ele alınacaktır. Bu bölümde son olarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere dair literatür taraması yer alacaktır. Bu bölümdeki teorik altyapı ve ilgili literatür taraması araştırma modeli ve hipotezlerine dayanak oluşturacaktır.

1.1. BİREYSEL İŞ HUKUKU

Çalışmanın bu başlığında iş hukukuna ilişkin genel bilgiler, iş hukukunun kapsamı ve konusu, tarihsel gelişimi, iş hukukunun kaynakları, iş hukukunun temel kavramları ve çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının önemi konularına yer verilmiştir.

1.1.1. İş Hukukuna İlişkin Genel Bilgiler

Hukuk kavramı, en basit ifadeyle toplumsal düzeni sağlayan, devlet tarafından düzenlenmiş bulunan ve gerektiğinde maddi yaptırımlara (ceza, tazminat gibi) bağlanmış kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Gözler, 2022: 33). İş ya da çalışma kavramı ise insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri ve geçimlerini sağlayabilmeleri için yaptıkları faaliyet anlamına gelmektedir. Söz konusu çalışmanın bir işverenden bağımsız veya işverene bağımlı şekilde yapılması mümkündür. İş hukuku bağımlı çalışanlar grubu içerisinde yer alan işçilere özgü bir hukuk dalı olup, “işçilik” kavramı ise çalışma hayatında belirli bir sınıfın ifadesi olarak sanayileşme ile ortaya çıkmıştır. Bu dönemde özellikle Avrupa ülkelerinde oldukça köklü dönüşümler yaşanmış olup, geçmişte görülmeyen kavram ve sınıflar ortaya çıkmıştır. Fabrikalarda gerçekleştirilen kitle üretiminin verimli şekilde işlemesi ve üretimin aksamaması için geçimini yaptığı işten kazanan çalışanlara ihtiyaç duyulmuş ve böylece önceki toplumlarda görülmeyen yeni bir sınıf olan “işçi sınıfı” ortaya çıkmıştır (Şakar, 2011: 25-28; Tokol ve Alper: 2016: 15-16; Murat, Dursun ve Şen, 2016: 1031-1032; Alper ve Kılış, 2017: 3).

Sanayileşme döneminde ortaya çıkan üretim ihtiyacının karşılanabilmesi için makine ile birlikte yoğun emek gücü kullanılmıştır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin en önemli unsuru konumunda bulunan işçi sınıfı söz konusu ihtiyacın karşılanmasında önemli rol üstlenmiş olmakla birlikte, dönemin ağır çalışma koşulları altında çalışan işçilerin sosyal ve ekonomik yönden korunabilmesi için hukuki düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Öyle ki, sanayileşmenin ilk dönemlerinde işverenler çok güçlü konumda bulunduklarından, işgücünü tek taraflı olarak belirledikleri ağır çalışma şartları altında uzun çalışma saatleriyle ve iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun şekilde çalıştırmışlardır (Aktay vd, 2009: 41). Söz konusu durum ve şartlar içerisinde işçi ve işverenler arasındaki ilişkilere müdahale ihtiyacı ortaya çıkmış olup, uluslararası ve ulusal düzeyde yapılan hukuki düzenlemler ve kabul edilen uluslararası anlaşmalar ile iş hukuku disiplini ortaya çıkmıştır.

1.1.2. İş Hukukunun Konusu

İş hukuku, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi amacıyla belirlenmiş kuralları içermektedir. Belirli bir ekonomide çalışanlar bağımsız çalışanlar ve bağımlı çalışanlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadırlar. İş hukuku bağımlı çalışanlar içerisinde yer alan işçilerle işverenler arasındaki karşılıklı ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bu alan bir iş sözleşmesine göre işverene bağımlı olarak yapılan çalışma nedeniyle meydana gelen hukuki ilişkiyi düzenlemektedir. Bağımlı çalışma işverenin organizasyonuna ve talimatlarına bağımlı olarak iş görme ediminin yerine getirilmesidir. Bu noktada iş hukuku bağımsız çalışmayı düzenlememektedir. Örneğin kendi hesabına çalışan avukat veya doktor, iş hukukunun kapsamına girmemektedir. Ancak bu kişiler ücret karşılığı bir başkası için ve ona tâbi olarak, örneğin hastane doktoru veya bir şirket avukatı gibi çalışırsa bu kişilerin ilişkileri iş hukuku kapsamında düzenlenmektedir (Aktay vd, 2009: 39; Köksal, 2020: 3).

Bağımlı çalışanlar sadece işçi statüsünde değil, devlet memuru olarak da çalışabilmektedirler. İş hukuku bağımlı çalışanlar içerisinde yer alan işçilere özgü bir hukuk dalı olup, memurlar idare hukuku kapsamındaki ayrı kurallara tabi olarak çalışmaktadırlar. Ancak memurların da sendika kurma ve toplu görüşme yapabilme hakları bulunmaktadır. Öte yandan kamuda işçi statüsünde çalışan kişiler de iş hukuku kurallarına tabidirler. Bu noktada özel sektörde veya kamu sektöründe olmaları fark

etmeksizin işçi statüsünde çalışmakta olan bireylerin iş hukukunun kapsamı içerisinde yer aldığı bilinmektedir. İş hukuku, işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri belirleyen bir hukuk dalıdır (Aktay vd, 2009: 39; Alper ve Kılış, 2017: 4).

İş hukukunun konusu belirlenirken bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku olmak üzere ikili bir ayrım bulunmaktadır. Bireysel iş hukuku, tek bir işçi ile tek bir işveren arasındaki iş ilişkilerini düzenlemekte iken toplu iş hukuku işçi ile işveren/işveren sendikaları arasındaki toplu pazarlıklar, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi hususları, işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu ve sona ermesine ilişkin düzenlemeleri içermektedir (Çelik, 2005: 2; Demircioğlu ve Centel, 2010: 19).

1.1.3. İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

Genel olarak iş hukukunun tarihsel gelişim sürecinin incelenebilmesi için ilgili disiplinin gelişimindeki temel neden olan sanayi devrimini ortaya çıkaran toplumsal yapı ve toplum tiplerinin incelenmesi faydalı olacaktır. Toplumsal yapı ve toplum tiplerine ilişkin yapılan araştırmalarda tarihsel süreç içerisinde tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplum olmak üzere üç ayrı dönemin bulunduğu kabul edilmektedir. Sanayileşme süreci tarım toplumları içerisinde köklü dönüşümler meydana getirerek, yeni bir toplumsal yapının şekillenmesini sağlamıştır. Sanayileşme sürecinin özellikle ilk dönemlerinde geçmişte görülen çeşitli yapılar ortadan kalkarken, kaos, anarşi ve istikrarsızlıkların giderek artması ve büyük problemler yaşanmasına neden olmuştur. Sanayileşme sürecinde çalışma hayatında ortaya çıkan ve giderek artan eşitsizlikler, düzensizlikler ve çatışmaların bir dengeye getirilmesi ve bu süreçte güçsüzleşen kesimlerin korunması çabaları ortaya çıkmıştır. Söz konusu süreç içerisinde zayıflayan ve güçsüzleşen kesimlere sistematik ve kurumsal olarak destek vermek amacıyla pek çok çalışmada bulunulmuştur. Bu çalışmalar kurumsallaşmış ve kanunlarla desteklenmiş sosyal politikaların ve iş hukuku kurallarının ortaya çıkışını beraberinde getirmiştir. Literatürde toplum tiplerinin farklı dönemler içerisinde tanımlanabildiği gözlemlenmekle birlikte, toplum tiplerinin genel olarak çalışma ilişkilerindeki farklılıklara da vurgu yapacak şekilde üç döneme ayrıldığı dikkat çekmektedir (Tokol ve Alper 2015:7).

İş hukuku sanayi toplumunun beraberinde getirdiği ağır çalışma şartlarına çözüm bulma çabaları sonucunda ortaya çıkmış olup, tarım toplumunda sanayi tipi çalışma

şartları bulunmadığından, söz konusu geçiş döneminde olağanüstü çalışma şartlarının (günde 16 saate varan uzun sürelerle çalışma, çocuk işçiliği, dinlenme sürelerinin bulunmaması vb.) yaşandığı bilinmektedir (Çelik, 2005: 3; Alper ve Kılış, 2017: 6).

Düşünsel temelleri 15. ve 16.yüzyıllarda oluşan sanayileşme sürecinin bilimsel ve teknolojik gelişmelerle desteklenerek 17.yüzyılın ikinci yarısından itibaren üretim yapısını değiştirmesi, iktisadi, sosyal ve kültürel hayatta köklü dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Sanayileşmenin özellikle birkaç alanda meydana getirdiği değişimler iş hukuku disiplininin oluşumunu doğrudan etkilemiştir (Tokol ve Alper, 2015: 12). 19.yüzyılın ilk dönemlerinde “*bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*” ilkesinin zamanla tamamen işçilerin aleyhinde ve işverenin menfaati doğrultusunda kullanılması müdahale ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Aktay vd, 2009; 41).

Sanayi toplumu üretim sürecinin büyük fabrikalarda gerçekleştirildiği topluluklardır. Sanayileşme öncesi dönemde çalışma/iş büyük oranda evde hane halkının tüm üyelerinin katılımı ile yapılmaktaydı. Sanayi teknolojisindeki ilerlemelere bağlı olarak iş ile ev birbirinden ayrılmış, fabrikalar endüstriyel gelişmenin odak noktası haline gelmişlerdir. Tarım toplumu dönemindeki zanaata dayalı üretim tipi sanayileşme sürecinde büyük güç kaybetmiştir. Kitle üretimi ve bu üretim türünün beraberinde getirdiği maliyet avantajı küçük ölçekli üreticilerin zamanla sanayi kuruluşları ile bütünleşmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte birçok zanaat ustası da teknik ustabaşı olarak fabrikalarda görev almaya başlamışlardır (Tokol ve Alper, 2015: 13). Sanayi devrimi ile çalışma ilişkilerinin yapısı ve özelliklerinde büyük değişimler meydana gelmiştir. Kitle üretimi ile birlikte düşük ücret ve ağır çalışma koşulları altındaki işçi sayısı çok hızlı şekilde artmıştır (Alper ve Kılış, 2017: 6).

18.yüzyılın ikinci yarısı itibariyle ortaya çıkan sanayi devrimi ve siyasal alanda önemli dönüşümler gerçekleştirerek ulusçuluk akımlarını besleyen Fransız İhtilali aynı dönemlerde etkilerini artırmışlardır. 19.yüzyıl bir yandan sanayileşmenin artan gücüne, diğer yandan ise imparatorlukların güçlerini kaybederek ulus devletlerin giderek ön plana çıkmasına tanıklık eden bir dönem olmuştur. Sanayileşme sürecinin ilk dönemlerinde eski toplumsal yapılar çözülürken yeni bir toplumsal düzenin oluşamaması toplumsal düzeyde büyük kaoslar yaşanmasına neden olmuştur. Siyasal rejimlerde değişim yaşanmış, çeşitli güç odakları dönüşüme uğramış, çalışma hayatında büyük kaoslar oluşmuş, tarımsal

üretim yetersiz kalmış ve geniş aile yapısı dağılmıştır. Toplumsal eşitsizlikler, açlık, yoksulluk, işsizlik, sömürü ve suç oranlarında artış gibi çeşitli problemler sanayileşen Avrupa ülkelerinde giderek artmıştır. Sanayileşme süreci ile birlikte ekonomik alanda ve çalışma hayatında köklü dönüşümler yaşanmıştır (Tokol ve Alper, 2015: 14). Söz konusu süreç çalışma hayatı açısından değerlendirildiğinde sanayileşmenin başlangıcı ile birlikte geçmişte olmayan sınıflar ve kavramların ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bu süreçte güç toprak sahiplerinden sermaye sahiplerine doğru değişim göstermiştir. Dev fabrikaları kurmak ve işletmek büyük sermaye gerektirmiştir. Yeni dönemin hâkim otoritesi işverenler/sermaye sahipleri olmuştur. Fabrikalarda gerçekleştirilen kitle üretimi işverenlerin zenginliğini ve gücünü düzenli olarak artırmıştır. Bunun yanında kurulan dev ölçekli fabrikaların verimli şekilde işlemesi ve üretimin aksamaması için artık hayatını yapacağı işten kazanan ve sadece tek bir işi sürekli olarak yapan bir sınıfa ihtiyaç duyulduğundan sanayileşme ile birlikte tarım toplumlarında var olmayan, benzer özellikler, avantajlar, dezavantajlar ve çıkarlara sahip yeni bir sınıf olarak “işçi” sınıfı ortaya çıkmıştır (Tokol ve Alper, 2015: 15-16).

Eskiçağda çalışanların hukuki açıdan herhangi bir korumaya sahip olmadıkları bilinmektedir. Örneğin Roma hukukunda ustalara çırakları üzerinde çok geniş kapsamlı hakları ve fiziki cezaları da içeren bir "*uslandırma yetkisi*" tanınmıştır. Ortaçağda esnaf ve sanatkârların mesleki kuruluşları olarak bilinen loncalarda çırak-kalfa-usta sınıflamasına dayalı üç dereceli bir korporatif hiyerarşisi kurulmuştur. O dönemde çeşitli meslek kuruluşlarında yer alan çıraklar lonca hiyerarşisi içerisinde ilk basamağını oluşturmuş, çıraklık dönemi ustalık hakkının kazanılmasından önce beklenilmesi zorunlu olan başlangıç süresi olarak belirlenmiştir. Ortaçağın en önemli kuruluşları arasında bulunan loncalar bu çağın sonlarına doğru önemli gelişmelere tanık olmuştur. Loncalara girişin belirli katı kuralları gerektirmesi bu kuruluşların toplumun büyük kesimine kapalı meslek kurumları olarak kalmalarına neden olmuş ve yaşanan çeşitli gelişmeler neticesinde loncalar kaldırılmıştır. Loncaların çöküşü ve kapitalist ilişkilerin ön plana çıkması yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Sanayi devrimi öncesinde bağımsız çalışan zanaatkârlar fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Loncaların çöküşü ile birlikte fabrikalarda çalışmak zorunda olan bireyler (çocuklar da dâhil olmak üzere) bu dönemde son derece kötü çalışma koşulları altında ve oldukça düşük seviyelerdeki ücretlerle çalışmak zorunda kalmışlardır. Öyle ki; "*kendilerine kurumla dolmuş fabrika bacalarının*

temizlenmesi görevi verilen çocukların dar ve pis bacalarda üzerlerine giydirilen paçavra elbiselerle aşağıdan yukarıya doğru çıkmalarını sağlamak amacıyla alttan ateş yakıldığı ve çıkan dumanlardan boğulmamak için yukarıya, temiz havaya ulaşmak üzere kayarak çıkarak bacaya tırmanan çocukların bacanın üstüne nefes nefese, yüzü gözü simsiyah ve elleri kan içinde çıktıkları, bacayı da bu yolla temizledikleri ” bilinmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2010: 29-30).

Yaşanan haksızlıklar işçileri bir arada hareket etmeye ve aralarında birleşerek işçi kuruluşları (sendikalar) oluşturmaya yöneltmiştir. Böylece ilk sendika ve grev düşüncesi ortaya çıkmıştır. İşçilerin baskı grubu oluşturarak çalışma şartları üzerinde etkili olma çabaları üzerine devlet çalışma yaşamına müdahale etmek zorunda kalmıştır. Başlangıçta yasaklayıcı nitelikte olan müdahaleler zamanla işçiyi koruyucu ve taraflar arasındaki ilişkileri düzenleyici şekle dönüşmüş ve diğer taraftan işçinin işveren karşısında zayıf kalması işçileri bir arada olmaya yöneltmiş ve böylece toplu iş hukukunun altyapısı da oluşmuştur. Ulusal düzeyde alınan bu koruyucu önlemlerin uluslararası rekabet dengesizliğine neden olabileceği düşünülerek iş hukukunda uluslararası normların saptanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu amaçla oluşturulan uluslararası girişimler (Birleşmiş Miletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi) ulusal mevzuatları da etkileyerek işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı getiren önemli gelişmeler sağlamışlardır. Böylece modern iş hukukunun alt yapısının oluşturulmasında işçilerin örgütlenmeleri, devletin çalışma hayatına müdahalesi ve uluslararası kuruluşlar etkili olmuştur (Alper ve Kılış, 2017: 6).

Sonuç olarak işçiler ve işverenler arasındaki çıkar/menfaat çatışmalarının ortadan kaldırılması için üç ayrı yoldan hareket edilmiştir. İlk olarak devletlerin kanunlarla çalışma hayatına müdahalesi olmuştur. İkinci olarak işçi ve işverenler kendi kendine yardım ilkesiyle sendikalar kurmuşlardır. Üçüncü olarak uluslararası düzeyde çalışma hayatına yönelik kuralların belirlenmiş olmasıdır. İş hukuku bu gelişmeler neticesinde ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır (Aktay vd, 2009: 41).

1.1.3.1. Batı Ülkelerinde İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

İş hukukunun tarihsel gelişim sürecindeki en önemli etkenin sanayi devrimi olduğuna yukarıda değinilmiş olup bu sürecin 18.yüzyılda İngiltere’de ortaya çıktığı

bilinmektedir. İşçilerin haklarını elde edebilmek için biraraya gelerek kurmuş oldukları sendikaların ilk örneklerinin de yine aynı dönemde İngiltere’de ortaya çıktığı bilinmektedir (Yazıcı, 2010: 28). 18.yüzyılın ortalarında üretimde teknik imkânlardaki önemli gelişmelere bağlı olarak makine kullanımı yaygınlaşmaya başlamış ve bu asrın sonlarında fabrikalarda seri üretim teknikleri kullanılmıştır. Bu noktada işgücü ihtiyacı artmış, tarımdan sanayiye doğru son derece hızlı bir dönüşüm süreci yaşanmıştır (Alper ve Kılış, 2017). Söz konusu süreçte meydana gelen teknolojik gelişmeler diğer dönemlerin sosyal, siyasal ve ekonomik yapılarını da etkilemiştir. 1768 yılında James Watt tarafından buhar makinesinin icadıyla buharın pamukla buluşması olarak nitelendirilebilecek gelişme toplumsal, ekonomik ve siyasal ilişkileri etkileyen küresel bir olguya dönüşmüştür (Yüksel, 2016: 11).

Yukarıda kısaca izah edilen tarihsel süreçte önemli etkenlerden birisi de Fransız İhtilali olmuştur. İngiliz sanayi devrimiyle birlikte söz konusu ihtilal süreci kendilerini besleyen birçok önemli gelişmenin bir neticesi olarak doğmuş, ortaya koyduğu sonuçlarla bugün modern sanayi toplumu olarak bilinen olgunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. İngiltere’de işçiler haklarını elde edebilmek için çatışmacı mücadelelerde bulunmuşlardır. Milland’da John Lock’un yönettiği bir isyanda fabrikadaki makinelerin tamamının tahrip edilmesi sosyal politika tarihine geçmiş önemli olaylardandır. Fransa’da işçilerin haklarını korumak amacıyla bir araya gelerek yaptıkları girişimler ise başlangıçta çatışmacı ve radikal bir özellik göstermemiş, sonraki dönemlerde ise sınıf mücadelesi temelinde sert bir çizgide devam etmiştir. İşçilerin Fransa’da hukuksal bakımdan kolektif düzeyde muhatap alınmasını sağlayan gelişme 1864 yılında işçi birliklerine izin veren yasayla birlikte ortaya çıkmıştır. Söz konusu mücadeleler sonucunda 1914 yılına gelindiğinde Fransa’da yaklaşık altı yüzbin sendika üyesi işçinin bulunduğu, 1920 yılında ise sendikalı işçi sayısının iki milyona yakın olduğu bilinmektedir (Yazıcı, 2010: 27-34; Castel, 2019: 310).

İşçilerin haklarını elde edebilmeleri için verdikleri mücadeleler ve iş hukuku alanındaki gelişmeler İngiltere’de ortaya çıkmış olmakla birlikte, tarihsel süreçte Fransa, Almanya ve Amerika’da yaşanan gelişmeler de büyük önem arz etmiştir. 1848 yılında Stephane Born’un 250 sendikayı tek çatı altında buluşturacak bir işçi kongresi toplaması Alman sendikacılık hareketinin en önemli olaylarından birisi olarak kabul edilmektedir. Born’un öncülük ettiği işçi örgütü yıllarca mücadelesini sürdürmüştü ancak 1954’te

kapatılmıştır. Bununla birlikte 1969 yılında Alman sendikalarının üye işçi sayısı yedi buçuk milyona ulaşmıştır (Yazıcı, 2010: 33).

Amerika'daki tarihsel gelişmeler açısından en önemli unsurun ise “emek şövalyeleri” hareketi olduğu düşünülmektedir. Söz konusu hareket kısa zamanda güçlenmiş, 1886 yılında üye sayısı yedi yüzbinin üzerine çıkmıştır (Yazıcı, 2010: 35). Amerika'da 20.yüzyılda sendikal örgütlenmeler ve iş hukuku alanında yaşanan başlıca gelişmeler Tablo 1.1'de kısaca özetlenmektedir.

Tablo 1.1. Amerika Birleşik Devletlerindeki Başlıca İş Hukuku Mevzuatı

Tarih	Kanun	Başlıca Hükümler
1932	Norris-LaGuardia Yasası	- İşçilerin yasal olarak örgütlenme hakları olduğu belirtilmiştir. - Barışçıl sendika faaliyetlerine karşı ihtiyati tedbir alınması zorlaştırılmıştır.
1935	Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (veya Wagner Yasası)	- İşverenlerin sendika üyeliğine dayalı ayrımcılık yapması yasaklanmıştır. - Haksız işçiliği araştırmak için Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu kurulmuştur. - İşçilerin bir sendikayı pazarlık temsilcisi olarak onaylamaları için bir oylama prosedürü oluşturulmuştur.
1938	Adil Çalışma Standartları Yasası	- Çocuk işçiliği yasaklanmıştır. - İlk federal asgari ücret belirlenmiştir (saatte 25 sent). - Haftada 40 saatlik çalışma süresi belirlenmiş; 40 saatten fazla çalışanların fazla mesai ücreti almaları zorunluluğu düzenlenmiştir.
1947	İşçi Yönetim İlişkileri Yasası	- Sendikaların haksız çalışma uygulamaları tespit edilmiş ve yasaklanmıştır. - Sendika üyeliğine ilişkin düzenlemelerde bulunulmuştur. - Ülkenin sağlığını veya güvenliğini tehdit eden acil durum grevlerine ilişkin hükümler kabul edilmiştir.
1959	İşçi-Yönetim Raporlaması ve Bilgilendirme Yasası	- Sendika toplantılarına katılma hakkı düzenlenmiştir. - Sendikaların yıllık mali raporlar sunması zorunlu kılınmıştır. - Hüküm giymiş suçluların ve Komünist Parti üyelerinin sendika görevi yapması yasaklanmıştır.

Kaynak: https://college.cengage.com/business/0324569947_kelly/app/app1-unions.pdf.

Amerika'daki sendikacılık hareketi pragmatik ve düşük siyasi nitelikli bir sendikal hareket olarak nitelendirilebilir. Bu anlayışın 1960 sonrası Türk sendikacılık hareketinin yapılanma sürecine de etkilerde bulunduğu düşünülmektedir (Yazıcı, 2010: 35).

1.1.3.2. Türkiye’de İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

İş hukuku alanında 18.yüzyılın sonlarına doğru dünyada yaşanan gelişim ve değişim sürecini Osmanlı İmparatorluğunda görmek mümkün olmamıştır. Tarıma dayalı ekonomi, küçük imalathanelerdeki usta-çırak ilişkileri ve seri üretimin bulunmaması gibi faktörler büyük işçi kitlesinin ortaya çıkmasını engellemiştir (Alper ve Kılık, 2021). Osmanlı İmparatorluğu döneminde ve Cumhuriyetin ilk yıllarında çalışma hayatının el ve tezgâh işçiliğine dayalı olması ve sanayileşmenin görülmemesi iş hukukunun doğmasını geciktirmiştir (Aktay vd, 2009).

Osmanlı İmparatorluğunda çalışma hayatı aktörlerinin ve işgücünün dağılımında nüfusun yoğunlaştığı sektör tarım olmuştur. Bu durum 1874 yılında Şark Gazetesinde de belirtilmiş olup, Osmanlıda esas servet kaynağının ziraat olduğu, bu durumun da uzun bir süre devam edeceği, sanayileşmenin batıdaki gelişim süreci göz önüne alınarak Osmanlıda geç dönemlerde başlayabileceği o dönem vurgulanmıştır. Bununla birlikte ilgili dönemde devlet öncülüğünde kurulmuş fabrikalar da bulunmaktaydı. 1850’lerde devlet fabrikalarında yaklaşık 5000 işçinin istihdam edildiği bilinmektedir. Bu dönemde özel fabrikaların açılması da teşvik edilmiş, tanzimata kadar fabrika sayısında nispeten artış gözlemlenmiştir (Yıldırım, 2013: 23-26).

1839 tarihinde Tanzimat Fermanı ile ilk somut adımlar atılmış olup, Dilaverpaşa Nizamnamesi, Mecelle, Tatil-i Eşgal Yasası gibi hukuki düzenlemelerin ilgili hükümleriyle işçi-işveren ilişkileri düzenlenmeye çalışılmıştır. Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkilerine ilişkin çıkarılan ilk düzenlemelerden birisi Dilaverpaşa Nizamnamesidir. Söz konusu düzenleme ile Ereğli Maadin İşletmesinde çalışanların çalışma şekillerine ilişkin hükümler getirilmiştir. Yine 1876 yılında çıkarılan Mecelle’de çalışma şartlarına yönelik hükümler düzenlenmiştir. Maden işletmelerinde çalışanlara yönelik nizamnameler daha özel nitelikli olmakla birlikte, 1876 tarihli Mecelle’de dini ve örfi kurallar çerçevesinde genel nitelikli hükümler getirilmiştir. Ancak daha çok borçlar, eşya ve yargılama alanındaki hükümleri ihtiva eden Mecelle’de iş ilişkilerine ilişkin hükümlerin sınırlı sayıda ve dağınık olduğu ifade edilmektedir (Karcıoğlu ve Balkaya, 2021).

1876 Tarihli Kanun-ı Esasi’de de bireysel veya toplu çalışma ilişkilerine yönelik ayrıntılı olmamakla birlikte çeşitli hükümler düzenlenmiştir. Bu kapsamda çalışma

hayatıyla ilgili en önemli düzenlemelerden birisi 24.madde kapsamında müsadere ve cerime ile birlikte angaryanın yani zorla çalıştırmanın yasaklanmış olmasıdır. 1876 yılından 1908 yılına kadar özellikle madenlerde çalışanlara ilişkin düzenlemeler kabul edilmiş olup, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. 8 Ekim 1908 tarihinde çıkarılan *Ta'til-i Eşgal Cemiyetleri Kanun-ı Muvakkati* düzenlemesi ile üretim ve işlerin durmasına neden olan cemiyetlere ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Kanun ilgili dönemin koşulları içerisinde geçici bir süre çözüm olarak kabul edilmiştir. Seçimler yapıldıktan sonra 9 Ağustos 1909'da Ta'til-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır. Böylece Osmanlı çalışma hayatında işçi ve işveren taraflarının iş uyuşmazlıklarında izlemeleri gereken prosedürlere ilişkin alt yapının oluşturulduğu yeni bir döneme geçilmiştir. Her iki kanunun ana amacı işçilerin olası bir anlaşmazlık durumunda hemen greve çıkmalarını engellemek ve müzakere sürecinin işletilmesini sağlamak olmuştur (Yıldırım, 2013: 318).

Ülkemizde iş hukuku alanındaki esas gelişim Cumhuriyetin ilanından sonra özel kanunların çıkarılması ile gerçekleşmiştir. 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu, 1926 yılında Borçlar Kanunu, 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu, 1952 yılında Basın İş Kanunu ve 1954 yılında Deniz İş Kanunu kabul edilmiş olup, bunlar özel nitelikteki ilk düzenlemelerdir (Alper ve Kılıks, 2021).

1961 Anayasası iş hukukunun tarihsel gelişim sürecinde bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir. Anayasanın 2.maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri sayılarak sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda grev hakkı, sendika ve toplu pazarlığa ilişkin haklar tanınmış, sosyal içerikli yeni haklar kabul edilmiştir. Bu ilkeler doğrultusunda 1963 yılında 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek toplu iş ilişkilerinde yeni bir dönem başlatılmıştır (Aktay vd, 2009: 43).

1971 yılında 3008 Sayılı İş Kanununun yerini almak üzere çıkarılan 931 Sayılı İş Kanununun usul yönünden iptal edilmesi üzerine 1475 Sayılı İş Kanunu kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. Kanunun zaman içerisinde sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kalması üzerine 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ile bireysel iş ilişkileri yeniden düzenlenmiştir. Toplu iş ilişkileri ise 2012 yılında kabul edilip yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmiştir. İş

hukuku alanında önemli gelişmelerden birisi de 2017 yılında İş Mahkemeleri Kanununun kabul edilmesi ve yürürlüğe girmesiyle 2018 yılından itibaren dava şartı olarak arabuluculuğa başvurulmasının zorunlu tutulmasıdır. Kanunun ilgili maddesinde belirtilen davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir (7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, M.3; Alper ve Kılış, 2021).

1.1.4. İş Hukukunun Özellikleri

İş hukuku kendine has özellikleri bulunan (*sui generis*) bir disiplindir. Bu niteliği özellikle işçilerin korunması amacıyla ortaya çıkmış olması ve sosyo-ekonomik gelişmeler neticesinde sürekli olarak işçi lehine gelişen bir hukuk dalı olmasından kaynaklanmaktadır (Aktay vd, 2009: 43).

İş hukukunun başlıca amacı işçinin korunmasıdır. Borçlar hukukunun sözleşme özgürlüğü ilkesi bağlamında işçinin korunması mümkün olmamaktadır. İktisadi açıdan zayıf ve bağımlı konumda bulunan ve genel olarak ücretinden başka geliri bulunmadığı kabul edilen işçilerin iktisadi açıdan bağımlı olduğu işverenler karşısında korunması, sosyal düzenin ve çalışma barışının sağlanması için şarttır. Bu nedenle iş hukukunda özellikle işverenin sözleşme özgürlüğü sınırlanmıştır. İşçinin sadece ekonomik açıdan değil, insani açıdan da korunması gerekir. Nitekim iş (hizmet) sözleşmesi bir malvarlığı sözleşmesi değil, kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. Bu sebeple işverenin ücret ödeme borcu dışında işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alma ve eşit işlem borcu da bulunmaktadır. Buna karşılık işçinin sadece işini özenle yapması değil, işverene sadakatle bağlı olarak çalışması beklenmektedir. İşçinin korunması ilkesi toplum çıkarlarının korunması ilkesi ile sınırlandırılmıştır ve ülkenin ekonomik gücü ile doğru orantılı olarak uygulanabilir. İşçilerin ekonominin kaldıramayacağı yükler pahasına korunması, topluma ve giderek o toplumun üyeleri olan işçilere de zarar vereceğinden dengenin iyi sağlanması gerekir. İşletmeler işverenin olduğu kadar işçilerin de ekmek kapısıdır. İşletmenin kanun koyucu ya da işçi sendikaları tarafından kaldırılamayacak yükler altına sokulması ya işten çıkarmalara ya da işletmenin kapanmasına sebep olmaktadır. Bu sonucun önlenmesinde işçilerin işyerlerine ortak olabileceği bir düzenin kurulması gerektiği, bunun da hem verimliliği artıracığı hem de çalışma barışını temin edeceği düşünülmektedir (Şakar, 2010: 35-36).

İş hukukunda işçinin korunması somut olarak “*işçi yararına yorum*” ilkesi ile karşılık bulmaktadır. İşçi yararına yorum ilkesi kanun veya sözleşme hükümlerinin açık ve net olmadığı, birden fazla anlamın yüklenebildiği durumlarda işçinin yararının gözetilmesi ve işçi lehine olan yorumun tercih edilmesi anlamına gelmektedir. Ancak bu ilkenin sadece hükmün anlaşılamadığı veya tereddütün mevcut olduğu durumlarda ilgili hükmün amacına ve toplum yararına öncelik verilerek uygulanması esastır (Alper ve Kılıkış, 2017: 5).

1.1.5. İş Hukukunun Kaynakları

İş hukukunun kaynakları ulusal kaynaklar ve uluslararası kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aşağıda öncelikle iş hukukunun ulusal kaynaklarına yer verilecek, ardından uluslararası kaynaklarına kısaca değinilecektir.

1.1.5.1. İş Hukukunun Ulusal Kaynakları

Devletler tarafından çıkarılan ve uyulması zorunlu olup, uyulmamasının yaptırımlarının bulunduğu hukuki düzenlemeler genel nitelikteki ulusal kaynakları oluşturmaktadır. Resmi bir organın etkisi bulunmaksızın işçi ve işverenler tarafından serbestçe belirlenen ve ortaklaşa meydana getirilen kurallar ise iş hukukunun özel nitelikteki kaynaklarıdır (Alper ve Kılıkış, 2017: 7-8).

İş hukukunun ulusal kaynakları, Anayasa, Yasa/Kanun, Yönetmelik ve yüksek yargı kararlarından meydana gelen genel kaynaklar ile İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi, İşyeri İç Yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin talimatları gibi özel nitelikteki kaynaklardan meydana gelmektedir (Aktay vd, 2009; Yüksel, 2016; Alper ve Kılıkış, 2017).

1.1.5.2. İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları

İş hukukunun uluslararası kaynakları Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan sözleşmeler, Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sözleşmeler, Avrupa Birliği Sözleşme ve Yönergeleri, Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı, Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Anlaşması) ve ülkeler arasındaki ikili anlaşmalardan meydana gelmektedir (Aktay vd, 2009; Yüksel, 2016).

1.1.6. İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kapsamı

İş hukukunun temel kavramları 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili maddesi hükmü ışığında kısaca açıklanmış olup, aşağıda önce ilgili kavramlara değinilecek, ardından iş hukukunun kapsamına yer verilecektir.

1.1.6.1. İş Hukukunun Temel Kavramları

Ülkemizde yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanununun “Tanımlar” başlığını taşıyan 2.maddesi ile iş hukukunun temel kavramları olarak nitelendirilebilecek işçi, işveren, işveren vekili, alt işveren ve işyeri kavramları düzenlenmiş bulunmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, M.2).

1.1.6.1.1. İşçi Kavramı

4857 Sayılı İş Kanununun 1.Maddesi hükmüne göre belirli bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler “işçi” olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda işçi tanımı açısından dikkate alınması gereken temel konu iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmaktır. Söz konusu tanım gereğince çalışan;

- Yaptığı işin niteliği
- Yaptığı işin bedensel veya zihinsel bir faaliyet olması
- İşinin özel sektör veya kamu sektöründe olması
- İşinin kısa süreli veya uzun süreli olması
- İşyerindeki konumu

fark etmeksizin “işçi” olarak nitelendirilmektedir (Aktay vd, 2009: 61; Alper ve Kılıkş, 2017: 9; Önsal, 2020: 4).

1.1.6.1.2. İşveren Kavramı

4857 Sayılı İş Kanununun 2.maddesi hükmünde “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” işveren olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda önemli olan işçi çalıştırmak olup;

- İşçi sayısı
- İşin niteliği

- Özel sektörde veya kamu sektöründe bulunulması
- İşyerinin maliki olması veya kiracı olarak bulunulması
- T.C. vatandaşı veya yabancı uyruklu olması

fark etmeksizin işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler “işveren”dir (Aktay vd, 2009: 64; Süzek, 2010: 17).

1.1.6.1.3. İşveren Vekili Kavramı

4857 Sayılı İş Kanununun 2.maddesinde “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.” ifadelerine yer verilmiştir (Önsal, 2020: 7). Kanun hükmünün anlaşılabilmesi açısından bir örnek vermek mümkündür. Belirli bir işletmede genel müdür işyerinin tamamının yönetiminden sorumlu iken, muhasebe müdürü olarak görev yapan çalışan sadece mali konulardan sorumlu işveren vekili konumunda bulunmaktadır (Alper ve Kılıkış, 2017: 12).

1.1.6.1.4. Alt İşveren Kavramı

4857 Sayılı İş Kanununun 2.maddesinde “Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” hükmü düzenlenmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, M.2).

Günümüz iş hayatında uygulamada müteahhit, yüklenici, aracı veya taşeron gibi tabirlerin de kullanıldığı alt işverenlik uzmanlık gerektiren işlerin uzman kuruluşlar vasıtasıyla yaptırılması olarak ifade edilebilir (Aktay vd, 2009: 67).

1.1.6.1.5. İşyeri Kavramı

Kanunun 2.maddesi hükmünde işyeri “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak nitelendirilmiştir. Bu tanım dikkate alındığında çeşitli kumaş, giyim ürünleri, lastik vb. ürünlerin veya eğitim, danışmanlık, konaklama gibi hizmetlerin sunulduğu birimler “işyeri”dir (Alper ve Kılıkış, 2017: 15).

1.1.6.2. İş Hukukunun Kapsamı

4857 Sayılı İş Kanununun 1.maddesinin ilgili hükmünde “*Bu kanun, istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*” ifadesi düzenlenmiştir. Buna göre yapılan işin;

- Sanayi, ticaret veya tarım sektöründe olması
- Eğitim, otelcilik, finans vb. alanlarda faaliyet göstermesi

fark etmeksizin kanunun uygulama alanı içerisine girmektedir (Alper ve Kılıkış, 2017: 18).

Aşağıda belirtilen işler ve iş ilişkileri ise kanunda yer verilen istisnalar arasında yer alıp, kapsam dışında sayılmaktadır (Önsal, 2020: 8):

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar (3.derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2.maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,

İş Kanunu uygulanmamakta olup, buradaki istisnalar iş hukukunun kapsamı dışındadır.

1.1.7. Çalışanların Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Önemi

Çalışanların çalışma hayatında işçi ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen kanun, yönetmelik, genelge vb. mevzuat düzenlemeleri ile yüksek yargı içtihatları da dâhil olmak üzere yaşanan ulusal ve uluslararası gelişmeler ve mevcut düzenlemelerle yürürlükte bulunan hak ve sorumluluklarına ilişkin farkındalıkları, iş hukuku farkındalıklarını oluşturmaktadır. İlgili farkındalıkları yüksek seviyede olan işçilerin çalıştıkları işyerinde iş hukuku kurallarından kaynaklanan uyuşmazlık ve çatışmalara maruz kalma olasılıklarının daha düşük olabileceği, işyerinde mevzuattan kaynaklanan çeşitli uygulamaları doğru şekilde algılayabilecekleri değerlendirilmektedir (Blacburn ve Hart, 2002; Meager vd, 2002; Casebourne vd, 2006; Sadullah vd, 2015; Çınar ve Serçemeli, 2021).

Çavuş ve Kurar (2015) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların iş hukuku alanındaki ve sosyal haklarına yönelik farkındalıkları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların haklarına yönelik farkındalıkları açısından nispeten zayıf bilgi düzeyinde bulundukları, iş kanunu uygulamaları açısından yapılan değerlendirmede kadın çalışanların erkeklere oranla daha ilgili oldukları anlaşılmıştır. Araştırmada çalışanların haklarının farkında olmalarının önemine vurgu yapılarak eğitim faaliyetlerine önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Sadullah vd. (2015, çalışanların iş hukuku alanındaki bilinç düzeyleri üzerine Türkiye ve Almanya'daki çalışanlar açısından karşılaştırmalı bir araştırma yapmışlardır. Bu kapsamda çalışanların ve işverenlerin iş hukuku alanına ilişkin genel bilgi düzeylerinin yüksek olması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Çalışmada iş hukuku farkındalığı ile ilgili güncel literatür incelendiğinde çok sınırlı araştırma bulunduğu dikkat çekilmiş olup bu tür çalışmalar ile iş hukuku farkındalığı konusunda ortak bilinç oluşturulabileceği belirtilmiş, çalışanların farkındalık düzeyinin yükseltilebilmesi için önlem alınması ve çalışmalarda bulunulması gerektiği önemle belirtilmiştir.

Red ve Teng-Calleja (2021) iş kanunu ve yürürlükteki ilgili mevzuat bağlamında yasal uyumun etkisini ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmedeki rolünü incelemiştir. Araştırmada çalışanların işverenin yasal uyumuna ilişkin farkındalıklarının önemine vurgu yapılmış örgütsel adaletin iş hukuku alanındaki yasal uyum ile örgütsel vatandaşlık

davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşılmış ve iş kanunu ve ilgili mevzuata ilişkin farkındalığa dikkat çekilmiştir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında çalışanların bireysel iş hukuku farkındalık seviyelerinin yükseltilmesinin örgütsel adalet algısı açısından olumlu sonuçlarının bulunabileceği, işyerindeki çeşitli uygulamaları doğru şekilde algılayabilecekleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının yükseltilmesi için önlem alınmasının ve eğitim faaliyetlerinde bulunulmasının oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu tez çalışması kapsamında bireysel iş hukukuna ilişkin farkındalık üzerine araştırma yürütülmüş olup literatürdeki araştırmalar ışığında işverenlerle işçiler arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarının özellikle eğitim faaliyetlerinin artırılması ve güçlü iletişim süreçlerinin etkisiyle önlenebileceği veya azaltılabileceği anlaşılmaktadır.

1.2. ÖRGÜTSEL ADALET

Bu tez çalışması kapsamında araştırılan bir diğer konu örgütsel adalettir. Bu başlık altında öncelikle adalet ve örgüt kavramları açıklanacak, ardından örgütsel adalet kavramı alt boyutlarıyla birlikte etraflıca ele alınacaktır.

1.2.1. Adalet ve Örgüt Kavramları

Toplumsal yaşamın başlangıcından beri üzerinde düşünülen ve mutlak şekilde sağlanabilmesi amacıyla insanoğlunun tarihin her döneminde yoğun şekilde üzerinde çalıştığı bir konu olan “adalet” kavramı toplumsal hayatta düzenin sağlanabilmesi için gerekli en önemli hususlar arasında yer almaktadır. Tarih boyunca Aristo, Sokrates, Nozick gibi düşünürler başta olmak üzere özellikle sosyal bilimler alanında çalışan bilim insanları konu üzerine araştırmalar yürütmüşlerdir (Solomon ve Murphy, 1990; Johnson ve Wolfe, 1996; Raphael, 2001; Colquitt vd, 2001; Keskintaş, 2018; Derrett, 2021; Jamal ve Higham, 2021; Kelsen, 2022). Adalet kavramının özellikle hukuk felsefecilerinin görüşleri doğrultusunda tanımlanmasının ise oldukça zor olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda adalet kavramı üzerine net bir tanım bulunmamaktadır. Adalet kavramı Arapça “Adl” kökünden gelmektedir. Fahreddin Râzî’ye göre adl, ifrat ve tefrit arasında olmak

diğer bir ifadeyle orta durum (vasat) olarak nitelendirilmektedir. Adalet kavramının toplumsal düzenin korunabilmesi için hakların hak sahiplerine ödenmesi, insaf, eşitlik ve hak ile hükmetme anlamlarına geldiği de bilinmektedir. Bu bağlamda hak, hukuk ve adalet kavramlarının bir bütünü ayrılmaz parçaları gibi olduğunu ifade etmek kabul edilebilir bir durumdur (Apaydın, 2018: 464).

Örgüt kavramı toplum ve topluluk kavramları ile yakından ilişkili olmakla birlikte psikoloji, sosyoloji, antropoloji, yönetim bilimi gibi çeşitli sosyal bilim alanları açısından farklı şekillerde tanımlanabilmektedir (Şişman, 1995). En genel anlamıyla örgüt küçük toplumlar (Silverman, 1970), kontrol sistemleri (Louis, 1983), klanlar veya bürokratik yapılar (Ouchi, 1989) olarak nitelendirilmektedir.

Örgüt kavramına ilişkin geçmişten günümüze kadar yapılan çeşitli tanımlar ve nitelendirmeler dikkate alındığında tek başına çeşitli işleri yapamayan ve bu yüzden ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir araya gelen bireylerin ortak saiklerle hareket ederek oluşturdukları küçük toplumsal yapıları “örgüt” olarak tanımlamak mümkündür. Söz konusu özelliklere sahip olan yapılar dinamik ve açık sosyal birimler olarak da nitelendirilmektedir (Karcıoğlu, 2001: 267).

Örgüt kuramına ilişkin yapılan araştırmalarda konunun özellikle sosyal bilimler açısından çeşitli metaforlarla açıklanmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu noktada özellikle bütün özellikleri dikkate alınarak açık ve net bir “örgüt” tanımlamasının yapılmasında büyük zorluk yaşandığı vurgulanmaktadır. Ancak örgüt kuramının sosyal bilimler içerisinde bir disiplin olarak olgunlaşma sürecinde bulunduğu da görülmektedir. Yapılan tanımlar ve açıklamalar ışığında “insan” unsuruna verilmesi gereken önemin vurgulandığı görülmektedir (Leblebici, 2008: 357).

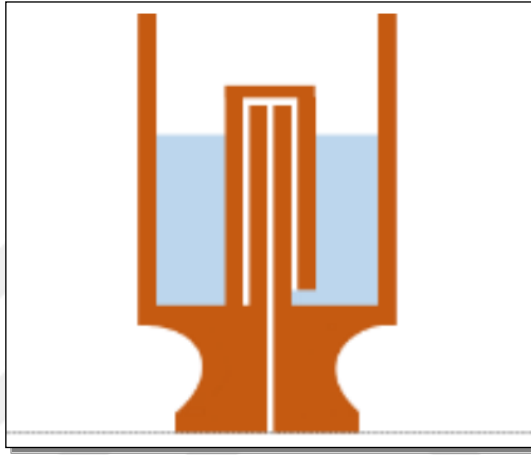
Yönetim bilimleri açısından örgüt kavramı dikkate alındığında örgütlerin makine metaforu ile açıklanabildiği görülmektedir. Bu bağlamda örgütlerin hareketleri açık bir şekilde gözlenebilen makineler gibi canlı bir yapılarının bulunduğu yönetim bilimleri alanındaki araştırmalarda vurgulanmaktadır. Dinamik yapısı bulunan örgütlerin özellikle değişimin büyük hız kazandığı günümüz çalışma hayatı şartlarında değişim sürecine uyum sağlamaları gerektiği, bunun da özellikle çalışanlara verilen önemle sağlanabileceği değerlendirilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 121; Leblebici, 2008; Karcıoğlu vd, 2009: 63-64; Koçak ve Çınar, 2020: 2).

Çalışanların örgütsel yapı içerisinde verimlilikleri üzerinde etkili olan ve önem arz eden hususlardan birisi de “adalet” kavramıdır.

Adalet kavramı uzun yıllar boyunca özellikle felsefik olarak incelenmiş, 19.yüzyıldan sonra diğer sosyal bilimlerin felsefeden ayrılmaya başlaması ile birlikte adalet kavramı yalnızca felsefenin ilgi alanı olmaktan çıkmış, hukuk, siyaset ve sosyoloji bilim alanları kapsamında tetkik edilmeye başlanmıştır (Topakkaya, 2008). Adalet toplumsal yaşamın başlangıcından itibaren çağlar boyunca üzerinde düşünülen ve araştırmalara konu olan bir kavramdır. Tarihin hemen her döneminde yaşayan filozoflar bu kavramı çeşitli yönleriyle ele almışlar, bazıları metafizik boyutuna, bazıları etik boyutuna, bazıları da hukuki ve siyasi boyutlarına yoğunlaşmışlardır (Turan, 2014). Adalet kavramı üzerinde İslam filozofları da önemli çalışmalarda bulunmuşlar ve ayrıntılı açıklamalar yapmışlardır. Adalet kavramının kökeni “Adl”, Kur’an-ı Kerim’deki birçok ayette yer almaktadır (Apaydın, 2018: 461). Adalet kavramına İslam Halifeleri tarafından verilen önem Mehmet Akif Ersoy’un şu dizeleriyle dile getirilmiştir: “*Kenâr-ı Dicle’de bir kurt aşırısa bir koyunu, Gelir de Adl-i İlâhî sorar Ömer’den onu!*” (Ersoy, 2021: 157). Adalet kavramına İslam dininde verilen önemin çalışma hayatındaki yansımaları da dikkate değerdir. “İslami endüstri ilişkileri” olarak nitelendirilebilecek husus ışığında İslam dininde işçi işveren ilişkilerinde hak, adalet, kardeşlik gibi kavramların temel ilkeler arasında yer aldığı, Kur’an-ı Kerim ve Hadis-i Şerif ışığında bilinmektedir (Murat, vd, 2016: 1044).

Adaletin çok hassas bir çizgiden ibaret olduğunu, bu ince çizginin ihlal edilmesi durumunda adaletin ortadan kalkabileceğini ve telafisi güç zararların ortaya çıkabileceğini gösteren önemli bir örnek M.Ö. 5.yüzyılda Pisagor tarafından tasarlanan adalet kupasının çalışma prensibidir. Çeşitli alanlarda bilime büyük katkılar sağlamış olan ünlü filozof Pisagor günümüzde “Pisagor Bardağı” veya “Adalet Kupası” olarak da bilinen aşağıdaki Şekil 1’de görülen kupayı tasarlamıştır. Kupanın altında bir delik bulunmakla birlikte içine konulan sıvı sınır çizgisini geçmediği müddetçe dökülmemektedir. Sıvının sınır çizgisini geçmesi durumunda ise kupanın altındaki delikten sıvı tamamen akmaktadır. Bu kupanın dış görünüşü diğer kupalarla benzerdir. Kupanın ortasındaki kolonda ise bir kanal bulunmaktadır. Sıvı kolonun yükseklik seviyesinin altına veya sınır seviyesine kadar doldurulduğunda normal kupalardaki gibi durmaktadır. Fakat sıvı kolonun üst sınır seviyesini geçtiğinde kolonun içindeki kanal su

ile dolarak sifon etkisi meydana getirmekte ve sıvı tamamen boşalmaktadır (Yılmaz ve Misli, 2017: 1). Pisagor’un adalet kupasını yorumlayan çeşitli araştırmacılar, filozofun bu kupa tasarımıyla “*Aşırı hırs sahibi insanların, daha fazlasını arzularken, sahip olduklarının da elinden kayıp gidebileceği*”ne ilişkin bir mesaj verdiğini ifade etmişlerdir. Bazı araştırmacılar ise “Adalet Kupası” adından hareketle adaletin hassas bir çizgisinin bulunduğunu ve bu sınırın aşılması durumunda telafisi güç zararların ortaya çıkabileceğine dair bir mesajın Pisagor tarafından verilmiş olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Aşır, 2016: 144; Serçemeli, 2018: 392).



Şekil 1.1. Pisagor’un Adalet Kupası

Kaynak: Yılmaz ve Misli, 2017: 2.

Adalet kavramını toplumsal hayatta ve çalışma hayatında bireyler çeşitli boyutlarıyla algılayabilmektedir. Bu bağlamda genellikle eşitlik, etik, ahlaki değer vb. boyutlarıyla herhangi bir durum veya davranışın adil olarak algılanması bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Genel olarak insanların çoğu adalet kavramını ahlaki boyutuyla değerlendirmekte ve bu husus ışığında çeşitli durum veya davranışları adil olarak algılayabilmektedirler. Bu bağlamda Greenberg (1987) bireylerin içerisinde bulundukları örgütteki adalet algılarının benzer özelliklerden etkilendiğini belirtmiştir. Bununla birlikte adalet kavramı çalışanların öznel olarak belirli bir şey veya durumun olup olmaması, yapılıp yapılmamasına ilişkin değerlendirmelerine ilişkin bir durumdur. Bu değerlendirmeler kişilerarası ilişkiler, süreçler, sonuçlar vb. işlem ve uygulamalara bağlı olarak değişebilmektedir (Cropanzano ve Greenberg, 1997; Colquitt vd, 2001).

Adalet, toplumsal hayatın hemen her alanında aranan ve sağlanabilmesi için ilgili toplumsal yapı içerisinde kuralların uygulanmasını gerektiren bir kavramdır. Örgüt

kavramı da, toplum ve topluluk kavramları ile yakından ilişkili olup, en genel tanımıyla küçük toplumlar olarak nitelendirilebilir (Silverman, 1970). Günümüz çalışma hayatında adalet kavramına verilen önemle birlikte örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır. Çalışanların içerisinde bulundukları örgütteki adalet algıları, işyerindeki çeşitli kararların nesnel sonuçları ile kurulan ilişki ve bu duruma yönelik algıdan etkilenmektedir. Söz konusu algı durumu ise özellikle üç ayrı kategori ile ilişkilidir. Bunlar, işyerindeki kararların sonuçlarına yönelik dağılımdaki adalet, organizasyonel kararların sonuç dağılımındaki prosedürler ve kişilerarası ilişkilere bağlı olarak algılanan adalettir. Tüm bu durumlar bireylerin örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olabilmektedir (Colquitt ve diğerleri, 2001; Bies ve Moag, 1986). Bu bağlamda aşağıda “örgütsel adalet” kavramına ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

1.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet kavramı bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyebilen ve çeşitli durumlara ilişkin bireylerin algılarıyla ilişkili önemli bir kavram olarak kabul edilmektedir. Geçmişten günümüze kadar hemen her dönemde sosyal bilimciler ve düşünürler çeşitli eylemlerin iyilik ya da doğruluğu ve adalet algısı üzerine çalışmalar yapmışlardır (Folger ve Cropanzano, 1998). Genellikle adalet kelimesinin geçmişteki büyük düşünürler tarafından ahlaki bir doğruluk ya da etik anlamları ile değerlendirildiği bilinmektedir. Adalet kavramı eylemler ve çeşitli durumlara ilişkin birtakım ahlaki ilkelerin uygulanması ve kullanılmasına ilişkin bir kavramdır. Bu bağlamda özellikle örgütsel açıdan yönetici konumundaki bireylerin diğer insanlara karşı davranışları dağıtımsal süreçler, karar süreçleri ve kişilerarası işlemler gibi unsurlar açısından çalışanlar tarafından değerlendirilebilmektedir (Fortin ve Fellenz, 2008). Bu açıdan da çalışanlar hak ettiklerini düşündükleri çeşitli menfaatler, eylem veya unsurları elde ettiklerinde ya da kendilerine bu unsurlar açısından iyi davranıldığını düşündüklerinde adaletin gerçekleştiği algısına sahip olabilmektedirler (Cropanzano ve Ambrose, 2015).

Örgütsel bağlamda adalet çalışanların bulundukları ortamda çeşitli unsurlara bağlı algıları ve öznel görüşleri ile doğrudan ilişkilidir. Örgütsel adalet belirli bir organizasyon içerisinde yöneticiler tarafından örgüt veya çalışanlarla ilgili olarak alınan kararlar ve uygulamaların çalışanlar tarafından olumlu/adil olarak algılanması şeklinde tanımlanabilir. Bir başka deyişle örgüt içerisinde ödüller, cezalar, terfiler vb. durumlara

ilişkin kararların nasıl ve ne yönde alındığı veya nasıl söylendiği ve uygulandığının çalışanlar tarafından algılanma biçimi olarak da nitelendirilebilir (Bernardin ve Cooke, 1993; İçerli, 2010). Literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında bu unsurların genellikle üçe ayrıldığı gözlemlenmektedir. Bu unsurlardan birisi örgütsel kararlara ilişkin sonuçların nasıl dağıtıldığı ve ödül, prim gibi maddi getirilerin hangi ölçütlere göre tahsis edildiğidir. Bir diğer unsur örgüt içerisinde hangi prosedürlerin izlendiğidir. Son unsur ise örgüt içerisinde insanlar arasındaki ilişkilerin nasıl yönetildiğidir (Adams, 1965; Deutsch, 1975; Thibaut ve Walker, 1975; Leventhal, 1976; Leventhal, 1980; Leventhal vd, 1980; Bies ve Moag, 1986; Bies, 1987; Konovsky, 2000; Tyler ve Allan Lind, 2002; Bolger ve Walters, 2019; Nagin ve Telep, 2020; Nagtegaal, 2021; Ruano-Chamorro, Gurney ve Cinner, 2022).

Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel sonuçlara ilişkin çeşitli kavramlarla ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Çeşitli durumlar karşısında verilen kararların adaletli olarak nitelendirilip nitelendirilmediği bu bağlamda önem arz etmektedir. Yukarıda yer verilen üç unsur dikkate alındığında yöneticiler tarafından verilen çeşitli kararlar sonucunda ortaya çıkan prosedürlerin adaleti, dağıtımların adaleti ve ilişkilere bağlı ortaya çıkan adalet çalışanların tutum (iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel güven vb.) ve davranışlarını (devamsızlık, işten ayrılma niyeti vb.) doğrudan etkileyebilir (Lind ve Tyler, 1988; Folger ve Konovsky, 1989; Konovsky ve Cropanzano, 1991; Karcioğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009; Demir, 2011; Rai, 2013; Naktiyok ve Yıldırım, 2018; Çınar ve Gündoğdu, 2019; Said vd, 2021; Gharbi, vd, 2022). Örgütsel adalet kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için tarihsel kökenlerinin incelenmesi faydalı olacaktır.

1.2.3. Örgütsel Adaletin Tarihsel Kökenleri

Adalet kavramının tarihi kökenlerinin toplumsal yaşamın başlangıcı kadar eski dönemlere dayandığına yukarıda kısaca değinilmiştir. Örgütsel adalet kavramının tarihsel kökenleri ise özellikle 1950'li yıllara dayanmaktadır. 20. yüzyılın ikinci yarısı ile birlikte sosyal bilimler alanında çalışan düşünürler ve araştırmacılar örgütsel boyutta alınan çeşitli kararların dağılımı, kararların dağılımında izlenen yöntemler ve prosedürler, kişilerarası ilişkilerde izlenen iletişim yöntemlerinin tarafsızlığı gibi hususlarda adaletli

uygulamalar ve sonuçları üzerine araştırmalarını yoğunlaştırmışlardır (Colquitt vd, 2005).

Çalışanların içerisinde yer aldıkları örgütsel yapıda dikkate aldıkları ve büyük önem verdikleri adalet kavramı özellikle çeşitli kararların alınmasında çalışanların ilk aradıkları hususlardan birisidir. Bu kararlar arasında çalışanlara ödenecek ücret seviyeleri, tanınacak sosyal haklar, izin ve dinlenme süreleri, prim ödemeleri vb. durumlar öne çıkmaktadır. Çalışanlar açısından bu kararların iktisadi ve duygusal sonuçları bireylerin içerisinde bulundukları örgütte çalışmaya devam edip etmeme kararları açısından etkili olmaktadır. Bu bağlamda çalışılan örgüt içerisinde alınan kararların ardından akla gelen ilk sorulardan birisi alınan kararın adil olup olmadığıdır. 1950'li yılların ortalarından itibaren örgüt içerisinde alınan kararların özellikle dağıtımsal ve prosedürel açıdan adil olup olmadığı sorusu üzerine yapılan araştırmalar yoğunlaşmıştır (Colquitt, 2001).

Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalar 1980'li yılların ortalarına kadar yoğun şekilde sürdürülmüş olup örgütsel adaletin temel olarak iki boyutu üzerine odaklanılmıştır. Örgütsel adaletin dağıtımsal ve prosedürel boyutlarına ilişkin adalet araştırmaları bu bağlamda önem arz etmiştir. Araştırmacılar esas olarak örgütsel kararların sonuçlarının dağıtımında tarafsızlık üzerinde durmuşlar ve böylece “dağıtım adaleti” kavramı ön plana çıkmıştır. İlgili araştırmalar yürütülürken sosyal mübadele teorisi, eşitlik teorisi ve göreceli yoksunluk teorisi gibi teoriler ileri sürülmüş ve örgütsel adaletin temelleri bu bağlamda ortaya çıkmıştır (Stouffer vd, 1949; Homans, 1958; Adams, 1965; Martin, 1981; Crosby, 1984; Greenberg, 1987; Çakır, 2006; İçerli, 2010).

Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmaların yoğunlaşmasıyla birlikte giderek artan sayıda ampirik çalışma üretilmeye başlanmıştır. Söz konusu çalışmalar öncelikle dağıtım adaleti boyutu üzerine yoğunlaşmıştır. Daha sonra araştırmacılar örgütsel adalet paradigmasını genişletmeye başlamış ve kararların sonuçlarına ilişkin prosedürler de odak alanı içerisine girmiştir. Bu bağlamda “prosedürel adalet” kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Prosedürel adalet konusundaki öncü araştırmaların Thibaut ve Walker (1975) tarafından yapıldığı ve prosedür teorisinin de kendileri tarafından geliştirildiği bilinmektedir. Bu teori kapsamında süreç kontrolü ve karar kontrolü bireyin düşüncelerini etkileyen iki önemli bileşen olarak kabul edilmiştir (Bies, 2015). Thibaut ve Walker tarafından yürütülen öncü çalışmaların ardından Leventhal (1980) prosedürel

adalet üzerine bir model geliştirmiştir. Bu model kapsamında Leventhal tutarlılık, önyargı, doğruluk, düzeltilebilirlik, temsil edilebilirlik, etik gibi kavramlar ışığında bireylerin örgüt içerisindeki çeşitli prosedürlerin adilliğini değerlendirebildiklerini ileri sürmüştür. Thibaut ve Walker (1975) tarafından yapılan öncü çalışmalara Leventhal (1980) önemli katkılarda bulunmuş olup söz konusu araştırmaları temel alan Lind ve Tyler (1988) da prosedürel adalet teorisi üzerine grup değerleri modeli olarak ifade edilebilecek yeni bir teori geliştirerek katkı sağlamışlardır. Yaptıkları bu çalışmanın ardından yaklaşık dört yıl gibi bir süre sonra ilişkisel otorite modeli olarak nitelendirilebilecek yeni bir modelle teorileri geliştirilmiştir (Tyler ve Lind, 1992).

Örgütsel adalete ilişkin çalışmalar 1950’li yıllarda öncelikle dağıtım adaleti kavramı temelinde geliştirilmiş olup 1970’li yıllardan 1980’li yılların ortalarına kadar prosedürel adalete ilişkin teoriler de ileri sürülerek araştırmalar genişletilmiştir. 1980’li yılların ortalarından itibaren ise yeni bir kavram olarak “etkileşim adaleti”ne ilişkin teori Bies ve Moag (1980) tarafından ileri sürülmüştür. Dağıtım adaleti ve prosedürel adalet konusundaki teorik gelişmeleri dikkate alan araştırmacılar dağıtımsal sonuçlar ve prosedürlerin yanı sıra bireylerin yöneticiler ve çalışma arkadaşlarından gördükleri ilişkisel muamelelerin de adalet algısı üzerindeki etkisini gözlemlemişlerdir. Bu bağlamda örgütsel süreç içerisinde “etkileşim adaleti”nin de örgütsel adaletin boyutları içerisinde yer aldığına ilişkin araştırmaların temeli ortaya konulmuştur (Bies ve Moag, 1986).

Özetle örgütsel adaletin tarihsel kökenleri 20.yüzyılın ortaları ile başlamakta olup örgütsel adalete ilişkin teoriler öncelikle “dağıtım adaleti” kavramı üzerine yoğunlaşmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda “prosedürel adalet” kavramının da örgütsel adaletin önemli bir parçası olduğu ileri sürülmüştür. Son olarak 1980’li yılların ortalarında “etkileşim adaleti”nin de örgütsel adaletin belirleyicileri arasında yer aldığına yönelik teoriler geliştirilmiştir (Graso vd, 2020; Ekingen, 2021; Samadi ve Samadi, 2022). Söz konusu teoriler ışığında genel olarak örgütsel adaletin üç boyutunun bulunduğu kabul edilmektedir.

1.2.4. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmaların tarihsel kökenleri dikkate alındığında genel olarak örgütsel adaletin üç temel boyutunun bulunduğu ileri sürülmektedir. Dağıtım adaleti örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalarda ilk olarak öne sürülen boyut olmuştur. Prosedürel adalet ikinci olarak üzerinde yoğun araştırmaların yapıldığı boyuttur. Son olarak etkileşim adaleti boyutu ileri sürülmüş olup literatürdeki çalışmalarda genellikle bu üç hususun örgütsel adaletin boyutları arasında yer aldığı anlaşılmaktadır (Adams, 1965; Thibaut ve Walker, 1975; Leventhal, 1980; Lind ve Tyler, 1988; Doğan, 2018; Hadi, Tjahjono ve Palupi, 2020; Mehmood vd, 2021; Lönnqvist vd, 2022; Mubashar vd, 2022).

1.2.4.1. Dağıtım Adaleti

Örgütsel adaletin boyutları arasında yer alan dağıtım adaleti boyutu örgütsel kararlar veya uygulamalar sonucu ortaya çıkan içeriklere bağlı olarak ulaşılan amaçların adaleti veya çalışanın beklentileri karşısında elde ettiği sonuçlara ilişkin bir kavram olarak nitelendirilebilir (Greenberg, 1990; Moorman, 1991; Byrne ve Cropanzano, 2001). Dağıtım adaleti bir çalışanın örgütsel bazda çeşitli çalışmaları sonucunda elde ettiği veya mahrum kaldığı sonuçların adil dağılımına ilişkin algılarının sonucu olarak ifade edilebilir. Bu kapsamda bir çalışanın sorumluluklar, imkânlar, primler, disiplin süreçleri, konumlar, ücret ve terfiler gibi çeşitli hususlarda sonuçların bireyler arasındaki dağılımına ilişkin adalet algısı dağıtımsal adalet algısını oluşturmaktadır (Polat, 2007; Sezgin, 2009; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010; Korkmazer ve Pirol, 2021).

Örgütsel adalet kavramına yönelik araştırmaların 1975 öncesi döneme kadar ağırlıklı olarak dağıtımcılığa odaklandığı bilinmektedir. İlgili dönemdeki çalışmaların çoğu belirli ön çalışmalardan elde edilen sonuçlar üzerine yapılan eklemelerle ilerlemiştir. Bu bağlamda görelî yoksunluk teorisini kullanan Adams dağıtım adaleti teorisinin temellerinin oluşmasında önemli katkılar sağlamıştır (Korkmazer ve Pirol, 2021). Adams insanların örgütlerine yaptıkları çeşitli katkıların (eğitim, sadakat, yetenek, bağlılık, deneyim vb. katkıları ile) elde ettikleri sonuçlara (terfî, ücret düzeyi, eğitim fırsatları vb. sonuçlar) oranını diğer çalışanlarla karşılaştırmaları sonucu ortaya çıkan algılarının dağıtım adaletini oluşturduğunu ileri sürmüştür. Geliştirdiği eşitlik teorisine

göre söz konusu durumda çalışanlar bireysel açıdan diğer çalışanlarla yaptıkları kıyaslamada olumlu bir duygu durumu içerisinde bulunur ve memnuniyet duyarlarsa ilgili örgüt içerisinde dağıtım adaletinin sağlanmış olduğu düşünülebilir. Tersi durumda ise çalışanlarda adaletsizlik algısının baskın olacağı ve huzursuzluk duyabilecekleri ifade edilmektedir. Bu kapsamda dağıtım adaletinin örgütsel karar ve uygulamaların sonuçlarının dağıtılmasıyla ilgili olarak bireylerin diğer çalışanlara nispetle kendi durumlarını karşılaştırarak algıladıkları adalet boyutu olduğu ifade edilebilir (Deutsh, 1975; Cook ve Hegtvedt, 1983; Olsaretti, 2020).

Belirli bir organizasyon içerisinde çalışan bireylerin sonuçların haksız dağıtıldığı yönünde algıya sahip olmaları ve tahsis kurallarında adaletsizlik bulunduğunu düşünmeleri çalışanların işteki performanslarını düşürmelerine neden olabilir (Pfeffer ve Langton, 1993). Ayrıca çalışma ortamında işbirliği gerektiren hallerde çalışanlar arasında uyumsuzluklar artabilir ve kaygı düzeylerinde artış gözlemlenebilir (Zohar, 1995). Bu durumlar ise çalışanların belirli bir süre sonra işten ayrılma niyetini artırarak işten ayrılmalarına neden olabilir (Pfeffer ve Davis-Blake, 1992; Vaamonde, Omar ve Salessi, 2018; Mulang, 2022; Choi ve Shin, 2022).

Bireylerin dağıtım adaleti hakkındaki yargılarında genellikle uygunluk, ahlak ve etik gibi çeşitli değerler açısından dikkate aldıkları unsurlar etkili olmaktadır. Ancak örgütsel karar ve uygulamaların sonuçlarının adil olup olmadığını değerlendirmek için bireyler referans noktası olarak diğer çalışanlarla kıyaslama sonuçlarını bireysel bazda dikkate almaktadırlar (Kulik ve Ambrose, 1992; Folger ve Cropanzano, 1998). Örneğin, bir çalışan ücretinin “adil” olarak nitelendirilebilecek şekilde ödenip ödenmediğini belirlemek istediğinde benzer pozisyondaki diğer çalışanlara (referans ücret düzeyi) kıyasla aldığı ücrete bakmaktadır. Söz konusu karşılaştırma sonucu benzer ve yakın düzeyde sonuca ulaşan çalışan bu durumu olumlu olarak karşılayabilir. Ancak arada önemli farklılıklar bulunduğunu fark etmesi çalışanın adaletsizlik algısı duymasına neden olabilir ve çalışanı ciddi şekilde huzursuzluğa sevk edebilir (Greenberg, 1988; Folger ve Cropanzano, 1998). Haksızlığa uğradığını düşünen çalışanların olumsuz psikolojik veya davranışsal tutumlar sergilemesi muhtemel olup (Walster vd, 1978) davranışsal, bilişsel ve duygusal tepkiler göstermeleri beklenebilir (Cropanzano ve Folger, 1991). Bu koşulları değiştirmek için bireyler girdilerini sonuçlara göre ayarlamaya çalışabilirler, kendilerinin veya başkalarının girdilerini ya da sonuçlarını rasyonel olarak ayarlamaya

gidebilirler. Ayrıca bu bireylerin tepkilerinin görünümü sosyal ilişkilerin taraflar arasında müzakere sürecini kapsayan sosyal mübadele teorisi aracılığıyla da açıklanabilmektedir (Blau, 1964; Tutar ve Köse, 2018; Aykan, 2020; Keskin ve Hovardaoğlu, 2020).

1.2.4.2. Prosedürel Adalet

Örgütsel adaletle ilgili araştırmalar 1950’li yıllarda örgütsel adaletin boyutu olan dağıtım adaleti hakkındaki genel fikirlere odaklanmıştır. Bununla birlikte 1970’lerin ortalarında araştırmacılar dağıtım adaletine ilişkin çalışan değerlendirmelerinin yalnızca ücret gibi faktörlerden etkilenmediğini, aynı zamanda kararların nasıl verildiğine göre (prosedürel adalet) de algılarında farklılık bulunabileceğini fark etmişlerdir (Lee, 2000). Bu bağlamda prosedürel adalet karar verme sürecinde çalışanlar tarafından algılanan adalet olarak nitelendirilebilir (Akram vd, 2016). Ayrıca prosedürel adalet sonucun elde edildiği dağıtım sürecinde kullanılan yöntemler, mekanizmalar ve süreçlerle ilgili adillığe ilişkin çalışanların algıları olarak da ifade edilebilir (Rahman vd, 2015). Bu noktada prosedürel adalet çeşitli kararlar ve uygulamaların sonuçlarının elde edilmesinde “kullanılan prosedürler” ile ilgilidir (Sareshkeh vd, 2012). Prosedürel adalet çalışanların işyerindeki kuralların ve prosedürlerin adillığı hakkındaki algılarına ilişkin sürecin toplamı olarak da ifade edilebilir (Al-Zu’bi, 2010).

Örgütsel adalet üzerine yapılan ilk araştırmalar bireylerin adalet sorununa odaklanmıştır. 1970’lerden sonra bir sosyal değişimin sonuçlarının tarafsızlığına ilişkin düşüncenin ortaya çıkmasıyla birçok araştırmacı bireylerin yalnızca bir sosyal alışverişin sonuçlarıyla değil, aynı zamanda onları oluşturan prosedürlerin tarafsızlığıyla da ilgilendiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle 1980’lerde sosyal bilimciler (Greenberg ve Folger, 1983; Folger ve Greenberg, 1985; Lind ve Tyler, 1988) örgütsel düzeyde önem arz eden Thibaut ve Walker (1975) tarafından temelleri ortaya konulan prosedürel adalet kavramını geliştirmeye çalışmışlardır. Sosyal bilimlerde prosedürel adalet üzerine yapılan çalışmalar yoğunlaşmış ve bu boyutun önemi savunulmuştur. Sosyal bilimler alanında prosedürel adalet kavramının gelişimine katkıda bulunan birçok araştırma yapılmış olmakla birlikte Greenberg ve Folger (1983), Folger ve Greenberg (1985) ve Lind ve Tyler (1988) tarafından yapılan çalışmaların öncü nitelikte araştırmalar olduğu ifade edilmektedir (Bobocel ve Gosse, 2015).

Prosedürel adalet kavramını Thibaut ve Walker (1975) tarafından ileri sürülmesinin ardından yalnızca sonuçların dağılımının ele alınmasından ziyade kaynakların tahsisine de önem verilmesi gerektiği bilim insanları tarafından anlaşılmış ve araştırmalar bu alanda yoğunlaştırılmıştır. Bu konuda sosyal psikolog Gerald Leventhal (1976) kaynak tahsisinde prosedürel adaletin inşası ve öznel prosedür kavramsallaştırmasını ileri sürmüştür. Leventhal (1980) adalet algısının bir bileşeni olarak prosedürel adaletle ilişkin literatür üzerinde kalıcı bir etkisi olan bir model geliştirmiştir. Bir tahsis sürecinin adil mi yoksa adaletsiz mi olduğunu değerlendirmede Leventhal'ın hipotezi ile bireylerin bazı durumlarda tahsis prosedürlerini daha rasyonel olarak algılayabilecekleri anlaşılmıştır. Buna göre tahsis prosedürleri kavramı dikkate alındığında tutarlı ve zamanında uygulandıysa, bireyin bencilliğinden kaçınıldıysa, seçimler en güvenilir verilere ve kanıta dayalı yargılara dayanıyorsa, bireylere haksız kararları değiştirme ve reddetme fırsatı sunulduysa bireylerin adalet algılarında önemli değişiklikler olabileceği ortaya konulmuştur.

Çeşitli araştırmalarda prosedürel adaletin duygular (Barclay vd, 2005), öz değerlendirmeler (Schroth ve Shah, 2000), stres (Vermunt ve Steensma, 2005), işe bağlılık gibi çalışan tutum ve davranışlarını etkilediği anlaşılmıştır (Korsgaard vd, 1995). Yine örgütsel güven (Colquitt ve Rodell, 2011), iş performansı (Zapata-Phelan vd, 2009) ve işten ayrılma niyeti (Posthuma vd, 2007) üzerindeki etkilerine dikkat çekilmiştir.

1.2.4.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiye yönelik saygı olarak nitelendirilebilir (Akram vd, 2016). Ayrıca etkileşim adaleti çalışanlara çeşitli karar mekanizmaları içerisinde itibar edilebilir şekilde ve dürüstlikle muamele edilip edilmediğine yönelik algılar olarak da ifade edilmektedir (Rahman vd, 2015). Etkileşim adaleti prosedürün uygulanması sırasında karşılaşılan kişilerarası muamelenin kaliteli ve saygın biçimde algılanmasına yönelik bir süreç olarak da değerlendirilmektedir (Sareshkeh vd, 2012).

Etkileşim adaleti kavramı 1980'li yılların ortalarından itibaren araştırma konularına dâhil edilmiştir. Bies ve Moag (1986) dağıtım adaleti ve prosedürel adaletin daha önceki kavramsallaştırmasına dayanarak örgütsel adalet algısının ilişkisel muameleler ve

iletişimsel süreçlerden etkilendiğini öne sürmüştür. Bies ve Moag (1986)'a göre insanların prosedürlerin uygulanması sırasında gördükleri ilişki muamele onların davranışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda örgütsel süreçlerde çeşitli ilişkiler ve iletişim süreçlerinde nezaket ve saygıyla muamelelerde bulunulması örgütsel adalet algısı üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Bies, 1987; Bies ve Moag, 1986). Bu yönleri ile etkileşim adaletinin Bies ve Moag (1986) tarafından örgütsel adaletin önemli bir boyutu olduğu ifade edilmiştir.

Bies ve Moag (1986)'a göre etkileşim adaleti bireylerin karşılaştıkları ilişki muamelenin kalitesini tanımlamaktadır. Bu nedenle etkileşim adaleti üzerindeki etkili olan en önemli kavramlardan birisi iletişimdir. Söz konusu iletişim sürecinde kalite, saygınlık, tutarlılık gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda bireylerin iletişim sürecindeki algıları örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel bağlamda etkileşim adaleti ile birçok faktörün ilişkili olduğu belirlenmiştir. Greenberg (2006) etkileşim adaletinin uykusuzluk tepkileri üzerindeki etkisini incelemiştir. Hastanelerde çalışan hemşirelerle yapılan araştırma sonucunda ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Laschinger (2004) etkileşim adaleti ile iş tatmini, amirlere güven ve mental yorgunluk arasında ilişki bulunduğunu ileri sürmüştür.

1.2.5. Çalışma Hayatında Örgütsel Adaletin Önemi

Çalışanların örgütsel adalet algısı pek çok faktör üzerinde etkili olmaktadır bunlardan en önemlileri arasında çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bulunduğunu ifade etmek kabul edilebilir bir durumdur. Yukarıda değinilen hususlar dikkate alındığında çalışanların işyerindeki olumlu tutum ve davranışları üzerinde etkili olan önemli hususlardan birisinin adalet algısı olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde adaletsizlik algısı bulunan çalışanların pek çok olumsuz duygu, tutum ve davranış içerisinde bulunabileceği anlaşılmış olup, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde de önemli bir etkisinin bulunabileceği görülmektedir. Örgütsel adalet kavramının önemi açıklanırken işten ayrılma niyeti kavramı üzerindeki etkisi üzerinde durulmasının nedenlerinden birisi özellikle günümüz teknolojik gelişmelerinin yoğunlaştığı rekabet ortamında stratejik rekabet üstünlüğü elde edebilmenin en önemli unsurlarından birisinin büyük yatırımlarla kalifiye hale gelen çalışanlar olmasıdır. Bu çalışanların kaybedilmesi ise örgütlerin büyük zararlara uğramalarına neden olabilmektedir (Söyük, 2018).

Örgütsel adaletin önemini vurgulayan araştırmalarda birçok sebep ileri sürülmektedir. Bunlardan birisi sosyal olgu niteliğindeki adaletin her çeşit sosyal ortamda örgütsel hayatta ve gündelik yaşamda insanlararası ilişkilerin düzenleyicisi ve belirleyicisi olmasıdır. Bu duruma bağlı olarak bireyler çalışma hayatında sıklıkla adaletin farklı boyutlarıyla karşı karşıya kalmakta, ilişkilerin sıklık durumu ise adalet duyulan ihtiyacı artırmaktadır. İkinci neden günümüz çalışma hayatında örgütlerin en değerli kaynağı konumundaki çalışanların örgütlerin yönetimine ilişkin süreçlerin tümünde adalet algılarının tutum ve davranışları üzerindeki temel belirleyiciler arasında yer almasıdır. Üçüncü neden ise günümüz şartlarında özellikle eğitim imkânlarının artmasıyla daha donanımlı ve eğitilmiş hale gelen çalışanların işyerindeki çeşitli iletişim süreçlerinde etkileşim adaletinin önemli belirleyicileri arasında yer alan saygı ve samimiyet beklentilerinin yükselmesidir (Şahin ve Kavas, 2016: 121).

Örgütsel adaletle ilişkin çalışanların algıları işyerinde kalıp kalmama konusundaki niyetleri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Günümüz rekabetçi çalışma şartlarında örgütlerin çalışanlarını işyerinde tutabilmek amacıyla örgütsel adaletle önem vermeleri gerektiği açıktır. Literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine ilişkin çok sayıda araştırmanın bulunduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel adalet algısı yüksek düzeyde olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük seviyede olabileceği anlaşılmaktadır (Seth vd, 2022; Aggarwal, Jaisinghani ve Nobi, 2022; Chen vd, 2022; Özkan, 2022; Ahmed vd, 2022).

1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Çalışmanın bu başlığında işten ayrılma niyetine ilişkin açıklamalara yer verilecek olup, işten ayrılma niyeti kavramının açıklaması, tarihsel gelişimi, işten ayrılma niyetinin nedenleri gibi hususlara değinilecektir.

1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

İşten ayrılma niyeti kavramını ana hatlarıyla belirtebilmek amacıyla tarihsel gelişimine değinilmesi gerekir. İşten ayrılma niyetinin en eski tanımlarından birisi Price (1977) tarafından karmaşık olarak nitelendirilebilecek şekilde yapılmıştır. İşten ayrılma üyelerin bir işletmenin sınırları boyunca hareketi oranı olarak tanımlanmıştır. Hom ve

Griffeth (1995) çalışanların işten ayrılmasını üyelerin gönüllü olarak işten ayrılmaları olarak tanımlamıştır. Ayrıca Burgess (1998) işten ayrılmayı işçilerin işgücü piyasası çevresinde firmalar arasında veya ülkeler arasında hareketi olarak nitelendirmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma kavramı üzerine farklı tanımlamalarda bulunduğu ve net bir tanım yapmanın zor olduğu anlaşılmaktadır.

20. yüzyılda işten ayrılmaya ilişkin ilk ampirik çalışmanın Bills (1925) tarafından yayınlandığı bilinmektedir. Çalışma kapsamında 1922 yılında orta ölçekli bir örgütte istihdam edilen 59 idari çalışan incelenmiştir. Çalışmada istatistiksel veriler hariç tutulmasına rağmen işçilerin ebeveynlerinin mesleki durumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi dikkate alarak Bills analitik bir araştırma sunmuş ve uygulama soruları ile işten ayrılma niyetinin tahmin edilemeyeceğini değerlendirmek için bir tasarımı bulunmuştur. Bills yaptığı çalışmada çalışanların ebeveynlerinin mesleklerini araştırmış ve ebeveynlerin meslekleriyle işten ayrılma arasındaki ilişkiyi sorgulamıştır. Bu çalışma işten ayrılma niyeti kavramının tarihsel geçmişi açısından oldukça önemli öncü bir araştırmadır (Bills, 1925'den akt., Hom vd, 2017).

1930'larda işten ayrılma kavramına ilişkin ilk tanımlayıcı araştırmalar ortaya çıkmış, 1940'larda ise araştırmacılar işten ayrılmanın demografisini ve psikolojik açıdan ilişkili olabileceği kavramları incelemişlerdir. Takip eden on yılda ise March ve Simon (1958), hareket kolaylığı ve arzu edilebilirliğe dayanan en eski işten ayrılma modellerinden birisini ileri sürmüşlerdir (March ve Simon'dan akt., Mitchell vd, 2001). March ve Simon'un organizasyon denge modeli çalışanların işte kalarak verimli şekilde çalışması açısından kuruluş tarafından sağlanan teşviklerin işe sunulan katkılarla denge içerisinde olabileceğine yönelik bir model olmuştur (Allen vd, 2010).

1960'lı ve 1970'li yıllarda ise bilim insanları tutum araştırmalarına başlamışlardır. Bu kapsamda ofis ve fabrika koşullarına verilen tepkiler incelenmiş, söz konusu koşulların çalışanların işten ayrılma niyeti açısından etkili olabileceği değerlendirilmiştir (Steel, 2002). Bu yıllarda Hulin tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi tespit edilmiştir (Hom vd, 2017). 1973 yılında Porter ve Steers (1973) beklentilerin karşılanmasına yönelik bir model ileri sürmüşlerdir. Bu kapsamda iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mobley (1977) işten ayrılma niyeti sürecinde yaşanan memnuniyetsizlikleri içeren daha ayrıntılı bir model ileri sürmüştür. Bu modele göre işten ayrılmayı düşünmek, yaşanan iş tatminsizliğinden sonraki adım olarak ifade edilmiştir. İş tatmini ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki önemli ve anlamlı bulunmuş olsa da bu ilişki çok güçlü olmamıştır. Bununla birlikte ileri sürülen ara bağlantı modeli çalışanların işten ayrılma niyetinin bireysel olduğu varsayımına dayanmıştır (Mobley vd, 1979; Hom vd, 2017).

1980'li yıllar boyunca yönetim ve psikoloji literatüründe önemli gelişmeler yaşanmış, araştırmacılar işten ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak işyeri koşulları, işgücü piyasası, toplum ve mesleki belirleyiciler gibi çeşitli faktörler ve iş fırsatlarının standart işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine değinmişlerdir (Price ve Mueller, 1981; Hulin vd, 1985). Bu dönemde işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmalarda farklı boyutlar incelenirken 1985'ten 1995'e kadar organizasyon ve iş birimi boyutları gibi değişkenler ve çok daha karmaşık organizasyonel ve grup düzeyindeki fikirlerle birlikte örgüt kültürü, grup birliği, örgütsel ücret sistemleri, demografik yapı gibi pek çok faktörün etkisi de araştırılmıştır (Hom vd, 2017).

2000'li yıllardan itibaren işten ayrılma niyetine ilişkin araştırmalar teorik bilgilere ve uygulamaya önemli katkılarda bulunmuştur. Spesifik olarak 2000'den 2008'e kadar olan dönemde işten ayrılmaya yönelik bireysel ayrılma tahminleri, stres, kişilerarası vatandaşlık davranışları, işe bağlılık, yerleşiklik ve iş tatmini değişkenleri bağlamında çalışmalar yapılmıştır (Holtom vd, 2008).

Yakın zamana kadar araştırmacılar işten ayrılma niyeti kavramını merkezi bir bağımlı değişken olarak ele almışlardır (Hom vd., 2017). Ayrıca daha spesifik araştırmalarla işten ayrılanların tekrar işe dönüşleri veya geri dönmek üzere tamamen ayrılmaları gibi faktörlerin iş tatmini veya olumsuz çeşitli faktörler üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmalar da yapılmıştır (Shipp vd, 2014). Yine son dönemlerde yapılan araştırmalarda örgütsel adalet, işe bağlılık, iş tatmini gibi faktörlerle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirleyicileri üzerinde farklı faktörlerin etkisi araştırılmış, özellikle çalışma ortamının önemine yönelik yeni bulgulara ulaşılmıştır (Wang vd, 2020; Huang vd, 2021; Ali ve Anwaar, 2021; Pratama, Suwarni ve Handayani, 2022).

1.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

Çalışma hayatında örgütler açısından büyük önem arz eden işten ayrılma niyetinin bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere birçok nedeni bulunmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986). Aşağıda bu nedenlere değinilecektir.

1.3.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Bireysel Nedenleri

İşten ayrılma niyeti çalışanların kişilik özellikleri ile doğrudan ilişkili olabilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda bazı çalışanların kişilik özellikleri ile diğer çalışanlardan farklı işten ayrılma niyetine sahip olabilecekleri anlaşılmaktadır. Kişilik özellikleri bireylerin çeşitli durumlar karşısında farklı tepkiler vermesinde doğrudan etkili olan faktörler arasında yer almaktadır (Sarıtaş, 1997; Saygılı, Onay ve Ayhan, 2017, Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019).

Çalışanların işten ayrılma niyetinin bireysel nedenleri aşağıdaki gibi çeşitli faktörlerden meydana gelebilmektedir (Akça, 2014: 98):

- Çalışanların yaşı,
- Çalışanların cinsiyeti,
- İşyerindeki tecrübesi (çalışılan yıl),
- Eğitim durumu,
- Medeni hal,
- Yaşam standartları,
- İşlere duyulan sempati,
- İçinde bulunulan psikolojik ve fizyolojik durum,
- İşe yönelik bireysel beklentiler ve
- Aile hayatından kaynaklanan bireysel nedenler.

Çalışanların yukarıda belirtilen faktörlerin etkisiyle işten ayrılma niyeti değişim gösterebilmektedir. Söz konusu faktörler ışığında belirli bir çalışanın işten ayrılma niyeti artabilir ve farklı bir örgüt bünyesinde çalışmak üzere çeşitli iş imkânlarını araştırabilir (Akça, 2014).

1.3.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Nedenleri

Çalışanların işten ayrılma niyetinin nedenleri arasında yer alan örgütsel faktörler diğer faktörlerden daha büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda söz konusu faktörler önlenabilir faktörler olarak da nitelendirilebilmektedir. Bunlardan bir kısmı örgütlerin yapısından kaynaklanabildiği gibi bazıları da örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkilerden meydana gelebilmektedir. İşten ayrılma niyetinin örgütsel nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek vd, 2011):

- Ücret,
- Örgütsel stres faktörleri,
- İş tatminine ilişkin örgütsel hususlar,
- Eğitim imkânları,
- İş tanımları,
- İşyerindeki terfi imkânları,
- Yapılan işin rutinliği,
- Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel hususlar,
- Denetimdeki yetersizlikler,
- İletişim kanallarındaki sorunlar,
- Kuruluşun bulunduğu konum,
- Kuruluşa ulaşım imkânları ve
- İşin zorluğu.

Yukarıda yer verilen çeşitli hususlar çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilen örgütsel nedenlerdir. Çalışanların yukarıdaki hususlarda problem yaşamaları ve örgütsel destek hissedememeleri durumunda işten ayrılma niyeti yükselmektedir (Koç ve Uşaklı, 2022: 592).

1.3.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Çevresel Nedenleri

Çalışanların işten ayrılma niyetinin çevresel nedenleri bireysel ve örgütsel açıdan kontrol edilemeyen nedenler olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilen sosyal, iktisadi, hukuki vb. çeşitli nedenler işten ayrılma niyetinin çevresel nedenleri olarak nitelendirilebilmektedir. Söz konusu nedenlerden bir kısmı aşağıdaki gibidir (Şimşek vd., 2011):

- Ülkenin iktisadi durumu,
- İşgücü piyasa koşulları,
- Refah düzeyi,
- Teknolojideki gelişmeler,
- Mevsimlik çalışma imkânları,
- Yasal düzenlemeler,
- Mevsimden kaynaklanan iktisadi dalgalanmalar,
- Piyasa arz talep dengesindeki değişimler,
- Tazminat vb. ödemelerdeki değişimler,
- Kaynak kıtlığı,
- Yeni mesleklerin ortaya çıkması ve
- Talep eksikliği.

Yukarıda değinilen çeşitli faktörler çalışanların işten ayrılma niyetinin çevresel nedenleri arasında yer almaktadır. Söz konusu faktörler üzerinde bireysel ve örgütsel açıdan doğrudan müdahale imkânı bulunmamaktadır. Örgütler söz konusu faktörler bağlamında reaktif davranışlardan kaçınarak, proaktif önlemler alarak çalışanlarının işten ayrılma niyetinin önlenmesi amacıyla stratejik kararlar almalı ve çalışanların örgüt bünyesinde kalmaları için çaba sarf etmeli ve öngörülebilir bu tehditleri bertaraf etmelidirler. Bu bağlamda iç ve dış çevre analizinin yapılması önem arz etmektedir (Ülgen ve Mirze, 2020).

1.3.3. Personel Devir Hızı ve Sonuçları

Personel devir hızı işletmelerin sahip oldukları çalışan sayısının işletmeye katılım veya işletmeden ayrılma durumlarına bağlı olarak belirli dönemler içerisinde meydana gelen artış veya azalışlar sonucu ortaya çıkan durum olarak nitelendirilebilir. Bir başka deyişle personel devir hızı “bir işletmede belirli bir dönemde işten ayrılanların ortalama çalışan sayısına oranı” olarak ifade edilmektedir. İşletmelerin personel devir hızının yüksek olması insan kaynakları yönetimi alanındaki araştırmalarda olumsuz bir durum olarak nitelendirilmektedir. Öyle ki, işletmelerin sahip oldukları insan kaynaklarının işletme bünyesinde çalışmaya devam etmesi için yapılan harcamaların yeni eleman istihdamından çok daha az maliyetli olduğu vurgulanmaktadır. Söz konusu devir hızının

azaltılabilmesi açısından işletmelerde eğitim faaliyetlerine önem verilmesinin faydalı olabileceği de değerlendirilmektedir (Unur vd., 2019).

Personel devir hızının yüksek olması belirli sektörler açısından personel yetersizlikleri yaşanmasına ve işletmelerin varlıklarının tehlikeye düşmesine neden olabilmektedir. Kalifiye ve nitelikli personellerin çeşitli nedenlerle yurtdışına veya belirli şehirlere yönelebilmeleri yine personel devir hızını artırabilmektedir. Personel devir hızının düşürülmesinin özel sektör veya kamu sektörü açısından fark etmeksizin hem hizmetlerde sürekliliğin ve bütünlüğün sağlanmasına hem de maliyetlerin (yeni personel alımı için yaşanan süreçler, eğitim maliyetleri, oryantasyon süreçleri vb.) azalmasına doğrudan etki edebileceği ifade edilmektedir (Özcan vd, 2016). Öte yandan günümüz çalışma hayatı şartlarında özellikle yüksek nitelikli çalışanların işletmede kalma yönündeki kararları üzerinde sadece ücret belirleyici olmamaktadır. Dolayısıyla çalışanların işletmede kalmalarını sağlamak için ücret iyileştirmeleri yanında işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran diğer nedenlerin de dikkate alınması gerekir (Metin, 2020).

Personel devri işletmeler açısından maddi ve manevi çeşitli boyutlarıyla birçok probleme neden olabilmektedir. Bir çalışanın işletmeden ayrılması sonucunda yeni elemanların istihdamı için katlanılan maliyetlerin yanısıra bunların işletmeye uyumunda yaşanabilen sorunlar, verimlilik açısından yaşanabilecek sorunlar ve işletmede kalan diğer personeller arasındaki moral bozuklukları işletmelerin personel devir hızının yüksek olması durumunda karşılaşılabilecekleri en önemli problemler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda personel devir hızının düşürülmesi için önlem alınması işletmelerin süreklilikleri ve verimlilikleri açısından büyük önem arz etmektedir (Unur vd, 2019).

1.3.4.İşten Ayrılma Süreci

İşten ayrılma sürecinin nasıl geliştiğinin anlaşılması durumunda işletmelerin buna yönelik tedbirler alması daha kolay olabilir. Böylece birçok aşama sonucunda işe yerleştirilen, işletmeye uyum sağlayan ve bu süreçte önemli yatırımlar yapılan nitelikli çalışanlar işletmede tutulabilir, etkin ve verimli olanlar işletme performansının yükselmesine de doğrudan katkı sağlayabilir (Avcı ve Küçükusta, 2009).

Mobley (1977) tarafından ileri sürülen modele göre işten ayrılma bir süreci teşkil eder ve kademeli olarak gerçekleşir. Modelde işten ayrılma niyeti psikolojik olarak ortaya çıkar ve daha sonra fiili bir eylemle son bulur. Bu son eylem çalışanın sahip olduğu işinden istifa etmesi veya işinden ayrılmasıdır. Süreç genel olarak şu aşamalardan oluşmaktadır:

- Çalışanın işletmede yaptığı işi, iyi ve kötü yönleriyle analiz etmesi,
- Analiz ettikten sonra işinden memnun olmadığının ortaya çıkması,
- Çalışanın işinden ayrılmayı düşünmesi,
- İşten ayrılmanın ona sağlayacağı fayda ve yükleyeceği zararları ele alarak değerlendirmesi ve çalışanın yeni iş alternatiflerini araştırması,
- Bulunan alternatifleri birbiriyle ve ayrılmayı düşündüğü mevcut işi ile değerlendirip karşılaştırması,
- Çalışanın işinden ayrılıp ayrılmayacağını kararını vermesi,
- Çalışanın mevcut işinden ayrılması veya istifa etmesi. Ya da işine devam etmesi, işletmede kalması.

Çalışanların işten ayrılma sürecinde etkili olan faktörlerin başında dışlanma algısının geldiği ifade edilmektedir. Çalışanların içerisinde bulundukları ortamda çeşitli olumsuz faktörlerin etkisi ile dışlanma algısı hissetmeleri işten ayrılma sürecini başlatan durumlar arasında yer almaktadır. Bu durumun ardından örgüt içerisinde karşılaşılabilecek her türlü olumsuzluk çalışanların dışlanma algısını doğrudan etkileyebilmekte ve olumsuz algının yükselmesine neden olabilmektedir. Söz konusu süreçte çalışanlar yeni iş alternatiflerini araştırarak işletmeden ayrılabilmek için çaba sarf edebilmektedirler. Nihayetinde daha uygun bir iş bulan çalışanlar işten ayrılabilirler (Soybalı ve Pelit, 2018).

Çalışanların işten ayrılma düşünceleri ile ilgili eylem arasındaki süreçte pek çok faktör doğrudan etkili olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti en genel ifade ile bir karar verme süreci olarak ifade edilebilmektedir. Çalışanların iş ortamında yaşadıkları çeşitli durumlar ve beklentilerinin birbirinden ayrılması, çalışma arkadaşları ile aralarındaki uyum problemleri, işletme içerisinde gelişim imkânlarının bulunmaması ve iş tatminlerini azaltan çeşitli etkenler, işten ayrılma niyetinin eyleme dönüşmesine neden olabilen faktörlerdendir. Özellikle günümüz çalışma hayatı şartlarında çalışanlara değer

verildiğinin gözlemlenebildiği, adil çalışma ve rekabet ortamının hissedildiği daha iyi kariyer fırsatı sunan işlerin bulunabilmesi çalışanların mevcut işlerinden ayrılma sonucunu ortaya çıkarabilmektedir (Diktaş ve Özgeldi, 2020).

1.3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

1970'li yıllara kadar işten ayrılma niyetine ilişkin araştırmaların büyük çoğunluğunda doğrudan iş tatmini ve fiili işten ayrılma gibi çalışan tutumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Brayfield ve Crockett, 1955; Vroom, 1964). Porter ve Steers (1973) yaptıkları incelemede işten ayrılma ve devamsızlık hususlarının önemine dikkat çekerek literatüre daha fazla katkı sağlayabilecek işten ayrılma niyeti kararı sürecinin anlaşılmasını sağlayabilecek araştırmalara ihtiyaç bulunduğunu vurgulamışlardır. Öyle ki, işyerindeki çeşitli tutum ve davranış ilişkilerinde işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcı olabileceği de vurgulanmıştır.

Steel ve Ovalle (1984) işten ayrılma niyeti ile çeşitli faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesinde özellikle iş tatmininin önemli bir belirleyici olduğuna dikkat çekmiş olmakla birlikte yalnızca duygusal değişkenlerin değil yapılan işin içeriğine ait memnuniyet sağlayıcı çeşitli faktörlerin de işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisinin bulunabileceğini belirtmiştir. Nitekim çalışanların işten ayrılma niyeti işle ilgili daha temel nitelikteki faktörlerle önemli bir korelasyona sahiptir (Griffeth vd, 2000). Bu bağlamda çalışanların işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi personel devir hızını azaltmak için proaktif önlemler almada örgütlere önemli bir imkân sağlamaktadır (Lambert vd, 2001).

Gerçek işten ayrılma gibi işten ayrılma niyetinin doğası incelendiğinde de gönüllü veya gönülsüz şekilde işten ayrılma niyetinin ortaya çıkabildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda çoğu zaman işten ayrılma niyeti bir kişinin doğrudan isteğiyle ortaya çıkan bir durum olmakla birlikte nadiren istemsiz şekilde ortaya çıkmaktadır (Shaw vd, 1998). Literatürdeki kapsamlı araştırmalar ışığında çalışanların içinde bulundukları konum veya organizasyonda karşılaştıkları çeşitli durumları başka bir işyerinde elde edilebilecekleriyle karşılaştırdıklarında piyasada daha iyi alternatifler bulmaları durumunda gönüllü işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Lee vd, 2008). Bu bağlamda özellikle işle ilgili çeşitli faktörler, karşılaşılan tutum ve davranışlar işten

ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olmakta ve çalışanların doğrudan işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir (Hom ve Kinicki, 2001; Maertz ve Campion, 2004; Harrison vd, 2006; Hom vd, 2012).

Günümüz rekabetçi ortamında örgütlerin taklit edilemez en değerli kaynakları konumundaki çalışanlarını kaybetmemek ve bünyelerinde kalmasını sağlayabilmek için önlem almaları gerektiği ve özellikle örgütsel adalet ortamının sağlanmasına önem vermeleri gerektiği açıktır. Bu bağlamda yukarıda vurgulandığı üzere çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilecek önlemler alınması önem arz etmektedir (Chang, 1999; Lee vd, 2018; Al-Suraihi vd, 2021; Qadri vd, 2022).

1.4. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Bu başlık altında araştırmanın değişkenleri olan örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti ve bireysel iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkilere dair literatürde yapılan araştırmalara yer verilmektedir. Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak tez çalışmasının modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur.

1.4.1. Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar

Literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair çok sayıda uluslararası ve ulusal araştırmanın yapıldığı anlaşılmaktadır.

DeConinck ve Stilwell (2004) araştırmalarında örgütsel adalet, ücret tatmini, yönetici memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek için iki veri seti kullanmışlardır. Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmış olup, anketler Amerika Birleşik Devletlerinde rastgele seçilen 1100 reklam yöneticisinden oluşan bir örneğe gönderilmiş ve 222 kullanılabilir anketle uygulama tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda prosedürel adaletin yöneticiden memnuniyetin önemli ve doğrudan bir göstergesi olduğu, dağıtım adaletinin ise ücret memnuniyeti ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Her iki adalet değişkeninin örgütsel bağlılığın dolaylı yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Ücret tatmini ve yönetici tatmininin işten ayrılma

niyeti üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ile pozitif ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Hemdi ve Nasurdin (2007) Malezya'daki büyük otellerde çalışanların örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantıları araştırmışlardır. Çalışma kapsamında prosedürel adalet ve dağıtım adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti üzerinde ise olumsuz etkisi olacağı öne sürülmüştür. Araştırmaya 380 otel çalışanı katılmış ve ileri sürülen hipotezleri test etmek için hiyerarşik çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda dağıtım adaleti algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve önemli ölçüde ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan prosedürel adaletin işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü önemli ölçüde ilişkili olduğu vurgulanmıştır.

Paré ve Tremblay (2007) tarafından yapılan bir çalışmada yüksek katılımlı insan kaynakları (İK) uygulamalarının çok boyutlu/teorik olarak temellendirilmiş bir konfigürasyonu ile prosedürel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma kapsamında iki soru ele alınmıştır: “Yüksek vasıflı profesyonelleri elde tutmak için etkili bir strateji uygulamak gerekeceğinden hangi yüksek katılımlı İK uygulamalarına ihtiyaç vardır?” ve “Prosedürel adalet, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışları, yüksek katılımlı İK uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine aracılık ediyor mu?”. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bir anket Kanada Bilgi İşleme Derneğinin Quebec üyelerine gönderilmiştir. Araştırma modelini test etmek için 394 katılımcıdan alınan veriler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda adil ödüller ve bilgi paylaşımı uygulamalarının işten ayrılma niyetiyle olumsuz ve doğrudan ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca çeşitli İK uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide prosedürel adalet, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Nadiri ve Tanova (2010) Kuzey Kıbrıs'taki otel çalışanlarının örgütsel adalet algısının işle ilgili çeşitli değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır. Çalışma kapsamında anket uygulamasından yararlanılmış olup, toplam 208 çalışan ve yönetici araştırmaya katılmıştır. Çalışma sonucunda dağıtım adaletinin prosedür adaletine kıyasla tüm çalışma

değişkenleri için daha güçlü bir yordayıcı olma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Bulgular dikkate alındığında bir firmanın prosedürlerinin algılanan adaletinden ziyade çalışanların elde ettiği kişisel sonuçların adaletinin işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde daha fazla etkiye sahip olabileceği ortaya konulmuştur. Ayrıca artan iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu görülse de örgütsel adaletin hem örgütsel vatandaşlık hem de iş tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan kilit faktör olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgu örgütsel adaletin çalışanların iş tatmini, örgütsel vatandaşlık gibi işe bağlılıklarını artıran faktörler açısından çok önemli olduğunu göstermektedir.

Lee vd, (2010) kişilerarası çalışma ilişkilerinin çalışanların adalet algıları üzerindeki etkisini ve bu algıların çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tanımlamak amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulguları LISREL programı ile analiz edilmiştir. Sonuçlar dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Hem dağıtım hem de prosedürel adaletin lider-üye etkileşimi (LMX) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde hayati bir aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Ponnu ve Chuah (2010) çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgütten ayrılma niyeti açısından algıladıkları örgütsel adaletin önemini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Batı ülkelerinde çalışanlar arasında algılanan örgütsel adaletin etkilerini araştırmak için çok sayıda çalışma yapıldığı ancak Malezya gibi doğu ülkelerinde daha az sayıda çalışma yapıldığı vurgulanmıştır. Bu nedenle araştırmaları kapsamında Malezyalı çalışanların örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırarak bu konudaki eksikliğin azaltılmasını amaçlamışlardır. Ülkedeki çeşitli kuruluşlarda çalışan 172 katılımcının katkı sağladığı bir anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda hem prosedürel hem de dağıtım adaleti algılarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır. Örgütsel adalet algısı (prosedürel adalet ve dağıtımsal adalet) örgütsel bağlılıkla pozitif, çalışanların işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların prosedürel adalet algılarının örgütsel bağlılık açısından dağıtım adaleti algılarından daha önemli olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte dağıtım adaleti algılarının işten ayrılma niyeti açısından prosedürel adalet algılarından daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında çalışanların örgütlerine bağlılıklarını artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için uygun stratejiler,

politikalar ve prosedürler formüle etmede çalışanların örgütsel adalet algısının geliştirilmesine önem verilmesi gerektiği önerilmiştir.

De Gieter vd, (2012) örgütsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere iki ödül türünden (ücret düzeyi ve süpervizörden gelen psikolojik ödüller) memnuniyetin aracılık edip etmediğini incelemek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Çalışmada anket tekniği ile 322 öğretmenden toplanan veriler ücret düzeyi memnuniyetinin örgütsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki hiçbir ilişkiye aracılık etmediğini, müfettişten gelen psikolojik ödül memnuniyetinin ise aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca sadece ikinci derece faktör olan etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ilişkinin anlamlı bulunduğu vurgulanmıştır.

Nojani vd, (2012) İsfahan'daki endüstriyel fabrika çalışanlarının örgütsel adalet algısının işle ilgili çeşitli değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır. Kamu ve özel sektörden beş binden fazla çalışanı olan iki büyük fabrikadaki işçiler ve yöneticilerinden oluşan katılımcılarla anket uygulaması yapılmıştır. Dağıtım adaleti, prosedürel adalet, etkileşim adaleti, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyonlar birbirleriyle karşılaştırıldığında ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Karşılaştırma sonuçları dikkate alındığında kamu ve özel sektörde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmıştır.

Misra, Jain ve Sood (2013) günümüzün dinamik çalışma ortamında çalışanların elde tutulmalarının ve motivasyonlarının özellikle Hindistan perakende sektöründe insan kaynakları için büyük bir önem arz ettiğini vurgulayarak araştırmada bulunmuşlardır. Bu noktada özellikle etkili ve adil ücret politikalarının uygulanmasının kuruluşların rekabet avantajı elde etmeleri ve sürdürülebilirlikleri üzerinde doğrudan etkili olabileceği ifade edilmiştir. Çalışmada örgütsel adaletin (dağıtım ve prosedürel adalet boyutları ile) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif, motivasyon ve iş memnuniyetinin üzerinde ise pozitif yönlü etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Meisler (2013) duygusal zekâ ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ve aralarındaki etkileşimin çalışanların işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini incelemek amacıyla araştırmada bulunmuştur. Araştırma modelini ve hipotezleri test etmek için bir

finans kuruluşundan 368 çalışandan oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal zekânın algılanan örgütsel adalet ile pozitif, çalışanların işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca algılanan örgütsel adaletin duygusal zekâ ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında duygusal zekâ eğitimlerinin kuruluşların ve insan kaynakları yöneticilerinin algılanan örgütsel adaleti geliştirmek ve çalışanların işten ayrılmasını azaltmak için kullanabilecekleri güçlü bir araç olabileceği vurgulanmıştır.

Karatepe ve Shahriari (2014) dağıtım, prosedürel ve etkileşim adaletinin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin moderatörü olarak işe gömülmüşlüğü incelemek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Bu çalışmada aynı zamanda söz konusu adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Veriler İran'da 2 hafta gecikmeli tam zamanlı ön büro otel çalışanlarından oluşan bir örneklemde toplanmıştır. Araştırmanın sonuçları dikkate alındığında dağıtım, prosedürel ve etkileşim adaletinin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkilerinin işe gömülmüşlüğü yüksek ön büro çalışanlar arasında daha güçlü olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca bu adalet boyutlarının işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Phayoonpun ve Mat (2014) çalışanların işten ayrılma niyetinin kuruluşların karşı karşıya bulunduğu ve yüksek sermaye yatırıma mal olan kritik konulardan birisi olduğunu vurgulayarak konuya ilişkin araştırmada bulunmuşlardır. Daha önceki çalışmaların çoğunda bu konuya iş organizasyonları açısından odaklanılırken, azının kamu sektöründe incelemeye yöneldiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda Birleşik Arap Emirliklerindeki polis personeli arasında örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca iş yaşam kalitesi örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisi arasında bir arabulucu olarak incelenmiştir. Çalışmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veriler başkent Abu Dabi'deki toplam 101 polis katılımcının anketlerinden elde edilmiştir. Analiz Akıllı Kısmi En Küçük Kare (PLS-SEM) yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca etkileşim adaleti, dağıtım adaleti gibi örgütsel adaletin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisi bulunmuştur. İş yaşam kalitesinin örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir. Karar vericilerin

Çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmak için örgütsel adalet ve iş yaşam kalitesine odaklanmalarının önemine değinilerek kamu sektöründe daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Imran, Khan ve Sheikh (2014) prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gözlemlemek ve prosedürel adalet ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının oynadığı aracılık rolünü araştırmak amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışma için Pakistan'ın sağlık sektöründen 261 katılımcıdan oluşan amaçlı bir örneklem seçilmiştir. Araştırma sonucunda prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün bulunduğu, örgütsel vatandaşlık davranışının ise işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

ler (2015) rgtsel adaletin  boyutunun (dağıtım, prosedürel ve etkileşim) rgtsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerini ampirik olarak araştırmıştır. Bu alışma aynı zamanda örgütsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisini test etmiştir. İmalat sanayinde çalışan 217 çalışandan oluşan bir örneklemden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Bu çalışmanın sonuçları algılanan dağıtım ve prosedürel adaletin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Dağıtım adaleti çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir negatif etkiye sahipken, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti işten ayrılma niyetinin yordayıcıları olarak bulunamamıştır. Sonuçlar ayrıca örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini anlamlı ve olumlu etkilediğini ve dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisine kısmen aracılık ettiğini göstermiştir.

Bakri ve Ali (2015) rgtsel adalet ve bankacıların işten ayrılma niyeti arasında örgütsel bağlılığın aracılık etkisini araştırmak amacıyla araştırma yapmışlardır. Çalışma kapsamında anket tekniğinden yararlanılmış olup, Pakistan'daki 177 bankacı katılımında bulunmuşlardır. Araştırma sonucu örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ile anlamlı bir pozitif ilişkiye ve işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca rgtsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçüm modelinin örnek verilere çok iyi uyduğunu göstermiştir. Örgütsel adaletin

işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü tespit edilmiştir.

Lee, Kim ve Kim (2016) Kore'deki hastane hemşirelerinin örgütsel adalet algısının güçlendirme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma kapsamında anket tekniği ile 300 hastane hemşiresinden veri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin güçlendirme ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise doğrudan olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmaya göre hemşirelerin örgütsel adalet algısı arttıkça işten ayrılma niyeti azalırken, güçlendirme ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Araştırma sonucunda etkin bir hastane İK yönetimi ile çalışanların örgütsel adalet algısını güçlendirecek şekilde örgüt tasarımının ve sisteminin geliştirilmesi gerektiği önerilmiştir.

Kumar ve Jauhari (2016) çalışanların karar verme sürecine katılımı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel adalet ve öğrenme hedefi/ihtiyacı memnuniyetinin açıklayıcı rollerini incelemek amacıyla 192 çalışanın katıldığı bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin karar verme süreci ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık rolünün bulunduğu anlaşılmıştır. Çalışanların kendileri için adaleti deneyimledikleri ve/veya ilgili bilgi tabanını geliştirerek kendileri için değer katabildikleri zaman, karar verme sürecine katılımın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkisinin olabileceği tespit edilmiştir.

Kim vd, (2017) çalışmalarında örgütsel adalet, denetim adaleti, otoriter kültür, örgüt-çalışan ilişkisi kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla anket yöntemiyle araştırmada bulunmuşlardır. Çalışma kapsamında Güney Kore'de 300 katılımcı ile çevrimiçi bir anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ve denetleyici adalet ile örgüt-çalışan ilişkisi kalitesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, buna karşılık otoriter örgüt kültürü ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca otoriter örgüt kültürü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Örgütsel adalet ve örgüt-çalışan ilişkisi kalitesi, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili bulunmuştur.

Desrumaux vd, (2017) çalışanların psikolojik sağlığı (yaşam doyumu ve psikolojik olarak ayrılma) ve işten ayrılma niyeti ile ilgili faktörleri incelemek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Daha spesifik olarak dağıtım ve prosedürel adalet algılarının yaşam doyumu, psikolojik ayrılma ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilerinde organizasyona duygusal bağlılığın aracılık rolü test edilmiştir. Ortalama yaşı 38 olan ve çeşitli profesyonel ortamlarda çalışan 434 Fransız çalışandan oluşan bir örneklem ile anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda dağıtım ve prosedürel adalet algılarının, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumu ve psikolojik ayrılma üzerinde doğrudan ve dolaylı (duygusal bağlılık yoluyla) etkileri olduğu anlaşılmıştır. Daha genel olarak iyi olma, kötü olma ve işten ayrılma niyetini açıklamada organizasyona duygusal bağlılığın yanı sıra dağıtım ve prosedürel adalet algılarının rolünün bulunduğu belirlenmiştir.

Vaamonde, Omar ve Salessi (2018) çalışanların işten ayrılma niyetinin kuruluşların işleyişini ve üyelerinin refahını etkileyen tehlikeli bir sorun olduğunu vurgulayarak konuya ilişkin tedbirler açısından araştırmada bulunmuşlardır. Günümüzde kuruluşlar için çok değerli konumda bulunan çalışanları güçlendirmek ve elde tutmak için işten ayrılma niyetini açıklayıcı mekanizmaları belirlemenin önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu doğrultuda örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde tükenmişlik ve iş tatmininin olası aracılık rolünü inceleyen bütünleştirici bir seri çoklu aracılık modelini test etmek amacıyla çalışmada bulunmuşlardır. Bu amaca ulaşmak için 408 Arjantinli çalışandan (219 kadın ve 189 erkek) oluşan çok meslekli bir örneklem üzerinde kesitsel bir ampirik çalışma yapılmıştır. Katılımcılar, hedef popülasyon için önceden doğrulanmış önlemleri içeren bir öz bildirim anketi doldurmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi dağıtım, prosedürel ve kişilerarası adalet algılarının, tükenmişlik ve iş tatmini yoluyla işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz dolaylı etkileri olduğunu, bilgisel adalet algılarının ise işten ayrılma niyeti üzerinde bu tür etkileri yalnızca iş tatmini yoluyla gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar dağıtım, prosedürel ve kişilerarası adalet algılarının daha düşük tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğunu ve bunun da çalışanlar arasında daha fazla iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetini desteklediğini göstermiştir. Ek olarak bilgisel adalet algıları iş tatmini ile pozitif ilişkili bulunmuş ve çalışanların işten ayrılma niyetinde bir azalmaya yol açabileceği belirtilmiştir.

Al-Shbiel vd, (2018) örgütsel adalet (dağıtım ve prosedürel) ile genç muhasebecilerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin bir aracısı olarak işe adanmışlığı

incelemek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Araştırma verisi Ürdün kamu muhasebesi firmalarından tesadüfî yöntemle seçilen 83 kıdemsiz muhasebeciden elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın kısmi aracılığının bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma özellikle, dağıtım adaletinin işe bağlılıkla pozitif bağlantılı olduğunu, işten ayrılma niyetiyle negatif bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca prosedürel adaletin, işe bağlılık ile güçlü ve pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Hussain ve Khan (2018) modern iş ortamının rekabetçi çağında hayatta kalabilmek için organizasyonların sürekli olarak gelişmelere uyum sağlamaları ve yeni zorluklara tepki vermeleri gerektiğini vurgulayarak, örgütsel adaletin bu açıdan önemi üzerine araştırmada bulunmuşlardır. Çalışmada kuruluşların adalet duygusunu oluşturmaları ve çalışanlarını ticari faaliyetlere dâhil etmelerinin organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşması açısından kritik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır. Araştırma kapsamında örgütsel adaletin Pakistan'ın basılı medya sektöründeki çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek için nicel metodoloji kullanılmış, gazete endüstrisinden 402 çalışandan oluşan bir örnekleme anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda algılanan dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve bilgi adaletinin çalışanların işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Addai vd, (2018) öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, iş tatmini düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkilerini araştırmak amacıyla Gana'nın Offinso South bölgesinde araştırmada bulunmuşlardır. Çalışma kapsamında 114 öğretmen ile anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin örgütsel adalet algısı ve iş tatmini düzeyi ile negatif yönde ilişkili bulunduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini boyutlarından sadece ücret seviyesinin işten ayrılma niyeti açısından önemli bir varyansa katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım ve prosedürel adaletin öğretmenlerin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği anlaşılmıştır.

Perreira, Berta ve Herbert (2018) sağlık hizmetlerinde örgütsel adalet, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere araştırmada bulunmuşlardır. Çalışmada sağlık hizmetlerinde işten ayrılmaların küresel hemşire açığını artırdığı ve bakım kalitesi, hasta güvenliği vb. konularda düşüslere yol açtığı için

ciddi bir endişe kaynağı olduğu belirtilmiştir. İşten ayrılmaların aynı zamanda bakım ekiplerini etkilediği ve azalan personel uyumu ve morali ile ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Araştırmada Kanada'nın Ontario Eyaletinde çalışan hemşirelerle anket çalışmasında bulunulmuştur. Araştırma verileri literatür taramasından geliştirilen varsayımsal bir modeli test etmek için kullanılmıştır. Üç yapı arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi ve aracılık analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda kişilerarası adaletin işten ayrılma niyeti ile doğrudan ve olumsuz bir ilişkisinin bulunduğu anlaşılmıştır. Kişilerarası adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kişinin örgütüne duygusal bağlılığının aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında çalışan devir hızının azaltılmasının sürekli işe alım ve yeni işe alınanların oryantasyonu, daha az deneyimli personelle çalışma ve azalan personel nedeniyle artan iş yükü gibi organizasyonda kalan klinik personel için devir ile ilgili bazı stres faktörlerinin azaltılmasına yardımcı olabileceği vurgulanmıştır.

Kang ve Sung (2019) araştırmalarında çalışanların örgütsel adalet algısının çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişkilerin kalitesi üzerindeki etkilerini, çalışanın işe katılımını ve daha sonra çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada anket tekniği ile Güney Kore'deki bir şirketin 438 satış görevlisinden araştırma verisi elde edilmiş, çalışanların yüksek örgütsel adalet algısının işe bağlılığı etkilediği ve bunun da işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur. Çalışanın işe bağlılığının adalet algıları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkilerine aracılık ettiği bulunmuştur.

Saoula vd, (2019) çalışan devir hızının yüksek olmasının organizasyonlar için pek çok olumsuz sonuca neden olabileceğinden birçok araştırmacı tarafından incelendiğini vurgulayarak konuya ilişkin araştırmada bulunmuşlardır. Araştırma kapsamında anket tekniğinden yararlanılmış olup, işten ayrılma niyeti bağlamındaki araştırmaların çoğunun batı bağlamlarında yapıldığı vurgulanarak, sorunla ilgili yeni anlayışları keşfetmek için batılı olmayan ortamlarda daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşüncesinden hareketle Malezya'da anket tekniğinden yararlanılarak araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda Malezya'nın birçok sektörde çalışan sirkülasyonunun yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerden biri olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada örgütsel adaletin üç boyutunun (dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti) örgütsel öğrenme kültürü ile pozitif yönlü ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisinin bulunduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca bu ilişkide işe gömülmüşlüğü düzenleyici rolünün bulunduğu anlaşılmıştır.

Huang, Li ve Wan (2019) hemşireler arasında örgütsel adalet, örgütsel destek, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin durumunu belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi netleştirmek amacıyla araştırma yapmışlardır. Çalışmada hemşire açığının dünya çapında bir sorun haline geldiği ve hemşire personel devir hızının yüksek olmasının bu durum için önemli bir faktör olduğu ve konuya ilişkin derinlemesine çalışmaların önem arz ettiği vurgulanmıştır. Çalışma kapsamında örgütsel adalet, örgütsel destek, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti hakkında veri toplamak için 410 hemşire ile anket araştırması yapılmıştır. İleri sürülen modeli test etmek için yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ortalama işten ayrılma niyeti puanının 2.50 ± 0.75 olduğu anlaşılmıştır. İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan olumsuz bir etkiye sahip olduğu, örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğu ve dolaylı etkiye işe bağlılığın aracılık ettiği gözlemlenmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel desteğin aracılık ettiği işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adalet algısının geliştirilmesinin işten ayrılma niyetini doğrudan veya dolaylı olarak azaltabileceği anlaşılmıştır.

Ekmekcioğlu ve Aydoğan (2019) örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün yanı sıra bu ilişkilerde psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin düzenleyici rolünü incelemek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Türkiye'de bir finans kuruluşunun 339 çalışanından veri toplanmıştır. Çalışma kapsamında aracılık modelini araştırmak için regresyon analizleri yapılmıştır. Bu çalışma örgütsel özdeşleşmenin örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Sonuçlara göre ayrıca örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin örgütsel özdeşleşmenin aracılığıyla psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi tarafından yönetildiği anlaşılmıştır. İşten ayrılma niyetinin azaltılabilmesi için kuruluşların çalışanlar arasında kaynakların ve ödüllerin adil dağılımını sağlamaları gerektiği vurgulanmıştır.

Saoula vd, (2019) çalışanların işletmelerin en değerli varlıkları arasında yer aldığı düşünüldüğünde günümüzde çoğu işletmenin onları tutmak için çok çaba sarf ettiği

gözleminden hareketle araştırmada bulunmuşlardır. Bu noktada çalışanların işletme tutulmalarının rekabet avantajının korunmasının yanı sıra kuruluşların hedeflerine ulaşmasını da etkileyen son derece önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle özellikle birçok sektörde çalışanların işten ayrılmaları konusunda büyük zorluklarla karşı karşıya olan Malezya gibi batılı olmayan ülkelerde farklı araştırma ortamlarında ve bağlamlarda bu fenomeni etkileyen faktörleri anlamak için daha fazla çalışma yapmanın zorunlu olduğu belirtilmiştir. Araştırma kapsamında örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmış olup, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif yönlü etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Taha ve Esenyele (2019) bir arabulucu olarak örgütsel adaleti ölçerek bir yandan örgütün çalışanlarını elde tutma yeteneği ve diğer yandan çalışanların örgütten ayrılma arzusunun derecesini anlamak amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Bu araştırmanın evreni Kuzey Kıbrıs'taki beş yıldızlı otellerde öğrenim gördüğü sırada çalışan bireyleri içermiştir. Çalışma verilerini analiz etmek için kısmi en küçük kareler regresyonu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet değişkeni ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Noh, Jang ve Choi (2019) Kore firmalarının bilişim teknolojileri departmanlarında duygusal tükenme ve iş özelliklerinin (iş tatmini ve işe bağlılık) ve sosyal desteğin (yönetici desteği ve meslektaş desteği) düzenleyici rolleri aracılığıyla örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek için bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Programcılar, sistem analistleri ve sistem operatörlerinden oluşan 579 katılımcı üzerinde kesitsel bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet ve alt boyutlarının çalışanların duygusal tükenmesi üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenmenin ise işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini ve meslektaş desteğinin düzenleyici etkileri anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında yöneticilerin iş tatminini, işe bağlılığı ve sosyal desteği geliştirirken işten ayrılma niyetini azaltmak için örgütsel adaleti geliştirmeye odaklanmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Tolukan ve Akyel (2019) farklı departmanlarda görev yapan antrenörlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Çalışma kapsamında 382 gönüllü katılımcıdan araştırma verisi elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda katılımcıların örgütsel adalet düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Cao vd, (2020) yeni mezun hemşireler arasında işten ayrılma niyetini araştırmak ve örgütsel adalet, işe bağlılık ve hemşirelerin bakım kalitesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etki yollarını netleştirmek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Hemşirelerin yaşayabilecekleri çeşitli sıkıntıların hemşire personel devir hızının durumunu daha da kötüleştirebilecek nitelikte dünya çapında devam eden ve acil bir sorun olduğu vurgulanmıştır. Ekim-Kasım 2018 tarihleri arasında Çin'in Pekin kentindeki on üç hastaneden doğrudan bakım üstlenen toplam 569 yeni mezun hemşire araştırmaya katılmıştır. İş talepleri-kaynaklar modeline dayanarak örgütsel adalet, işe bağlılık, hemşirelerin bakım kalitesi algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yolları birbirine bağlayan varsayımsal bir model geliştirilerek yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. Toplamda hemşirelerin %22,3'ünün yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduğu anlaşılmıştır. Nihai modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu gözlemlenmiş ve işten ayrılma niyetindeki varyansın %58'ini açıklayabildiği anlaşılmıştır. Örgütsel adalet işe bağlılık, hemşirelerin bakım kalitesi algısı ve işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkili bulunmuştur. Çalışmada örgütsel adaletin geliştirilmesinin işe bağlılığı ve hemşirelerin bakım kalitesi algısını artırabileceği ve bakım kalitesini iyileştirmenin ise hemşire eksikliğini giderebilmek açısından son derece önemli olan işten ayrılma niyetini azaltabileceği vurgulanmıştır.

Mengstie (2020) örgütsel adaletin insan kaynaklarının etkin kullanımı için en belirleyici faktörlerden birisi ve örgütsel başarının önemli bir yordayıcısı olduğunu, adaleti algılayan çalışanların işlerinden daha çok memnun olacaklarını ve kuruluşlarından ayrılma olasılıklarının daha düşük olacağını vurgulayarak araştırmada bulunmuştur. Çalışma kapsamında Etiyopya'nın Amhara bölgesindeki sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısını ve işten ayrılma niyetini araştırmak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmaya 197 sağlık çalışanı katılmıştır. Veriler öz bildirim anketi ve yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplanmıştır. Nicel veriler MANOVA, çoklu regresyon ve bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Nitel veriler ise tematik olarak

analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarının düşük seviyede dağıtım, prosedür, kişilerarası ve bilgi adaleti algısına sahip olduğu ortaya konulmuştur. Benzer şekilde özel hastane sağlık çalışanlarının dağıtım adaleti ve prosedürel adalete ilişkin algıları düşük bulunmuştur. Buna karşılık özel hastanelerdeki sağlık çalışanlarının kişilerarası ve bilgisel adalet boyutlarında yüksek adalet algısı bildirdikleri tespit edilmiştir. Hem kamu hem de özel hastane sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti yüksek bulunmuştur. Bulgulara göre özel ve kamu hastanesi sağlık çalışanları arasında örgütsel adalet algısında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet boyutları (dağıtım, prosedürel, kişilerarası ve bilgisel adalet) işten ayrılma niyetinde ek olarak %9.9'luk bir varyasyona önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Dağıtım adaletinin ise işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetini önemli ölçüde yordamış olduğu, insan kaynakları yönetiminin politika ve stratejilerinin tasarlanması ve uygulanmasında örgütsel adalete önem verilmesi gerektiği önerilmiştir.

Wang vd, (2021) Çin'deki sosyal hizmet uygulayıcıları arasındaki yüksek çalışan devir hızının ülkenin sosyal hizmet mesleği açısından karşı karşıya olduğu büyük bir zorluk olduğunu vurgulayarak araştırmada bulunmuşlardır. İşten ayrılma niyetini etkileyen pek çok etkenin bulunduğu, bunlar arasında ise tükenmişliğin (tükenmişlik, sinizm ve mesleki yeterlilik) işten ayrılma niyetinin anahtar bir yordayıcısı olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca son zamanlarda örgütsel adaletin çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini etkilemede sosyal hizmet uzmanları tarafından giderek daha fazla ilgi gösterdiği bir kavram olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda örgütsel adaletin farklı boyutlarının sosyal hizmet uzmanlarının işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini, bir aracı olarak tükenmişliği ve Çin bağlamında yeni bir örgütsel adalet ölçeğinin geliştirilmesini ve doğrulanmasını dahil ederek ampirik olarak test etmek amaçlanmıştır. Araştırmaya toplamda 616 sosyal hizmet uzmanı (223'ü Pekin'den ve 393'ü Jiangmen'den) katılmıştır. Araştırma sonucunda sosyal hizmet uzmanlarının işten ayrılma niyetini tahmin etmede kişilerarası adaletin en önemli boyut olduğu, sinizmin bu ilişkide aracılık rolü oynadığı ortaya konulmuştur. İşten ayrılma niyetinin örgütsel boyutta dikkate alınması gereken önemli bir kavram olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle organizasyon yöneticileri ve politika yapıcılar için işten ayrılma niyetini etkileyen organizasyon koşullarından kaynaklanan faktörleri dikkate almanın daha önemli olduğu vurgulanmıştır.

Aggarwal ve Mittal (2021) son 20 yıllık dönemde akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından çalışan bağlılığına artan bir ilgi görüldüğünü, bu ilginin nedeninin bireysel ve örgütsel düzeydeki sonuçları etkileme potansiyeli olan çalışan bağlılığı olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmaları kapsamında çalışan bağlılığının temel öncüllerini ve sonuçlarını belirlemeyi ve aralarındaki ilişkiyi kurmayı amaçlamışlardır. Veriler Hindistan'da endüstride çalışan 656 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmanın yapısal eşitlik modelleme analizinin sonuçlarında örgütsel adalet algısının çalışan bağlılığını olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Çalışan bağlılığı ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Altuntaş vd, (2021) hemşirelerin kişilik özellikleri ile değerlere, örgütsel adalete ve işten ayrılma niyetine göre yönetim algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Veri toplamak için demografik bir anket, beş büyük kişilik ölçeği, örgütsel adalet ölçeği, değerlere göre yönetim ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda değerlere göre yönetim algısının hemşirelerin örgütsel adalet algısını olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Değerlere göre yönetim algısı geliştirilerek hemşirelerin örgütsel adalet algısının yükseltilebileceği ve işten ayrılma niyetinin azaltılabileceği vurgulanmıştır.

Choi ve Shin (2022) hemşirelerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak örgütsel adalet ve hemşirelik temel yetkinliğini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında Güney Kore genelinde üçüncü basamak hastanelerde ve genel hastanelerde çalışan 153 hemşire ile anket uygulaması yapılmıştır. Veriler çevrimiçi bir anket yoluyla toplanmış ve çoklu regresyon kullanılarak analiz edilmiştir. 3 yıldan az klinik deneyimi olan hemşireler arasında daha düşük bir dağıtım adaleti puanı, yüksek işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. 3 ile 6 yıllık klinik deneyimi olan hemşireler arasında daha düşük bir etkileşim adaleti puanı ve yüksek hemşirelik temel yetkinliği, yüksek işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel adalet türü klinik deneyime bağlı olarak farklılık göstermiştir. Bu sonuçların hemşirelerin mesleki özelliklerini klinik deneyimlerine göre anlama ve hedeflenen örgütsel destek ve etkin yetkinlik temelli insan kaynakları yönetimi sağlama ihtiyacı bulunduğunu gösterdiği vurgulanmıştır.

Aggarwal, Jaisinghani ve Nobi (2022) bilgi teknolojisi çalışanları bağlamında çalışan bağlılığının öncülleri ve sonuçları üzerine bir model geliştirmek ve test etmek amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Bu tanımlayıcı araştırmada Hindistan'da faaliyet gösteren bilişim teknolojisi şirketlerinde çalışan 432 kişiden veri toplanmıştır. Araştırmacılar önerilen ilişkileri test etmek için yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları algılanan prosedürel adalet, algılanan dağıtım adaleti ve algılanan örgütsel desteğin çalışan bağlılığı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışan bağlılığının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmada örgütsel adalet, örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışan bağlılığının aracılık rolünü inceleyen az sayıda araştırma bulunduğu gözlemlendiği konuya ilişkin detaylı araştırmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Seth vd, (2022) etik liderliğin finansal sektörde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini prosedürel adaleti bir aracı olarak ele alarak incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında anket tekniğinden yararlanılmış olup, veriler Hindistan'da finans sektöründe (bankacılık, sigorta ve yatırım fonu) çalışan 306 katılımcıdan toplanmıştır. Veriler standartlaştırılmış kapalı uçlu anketler kullanılarak ortak yöntem yanlılığından kaçınmak için iki aşamada toplanmıştır. Çalışma sonucunda etik liderliğin prosedürel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Prosedürel adaletin etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir arabulucu görevi gördüğü, etik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasında da arabulucu rolünün bulunduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın Hindistan'da finans sektöründe çalışanlar için etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında bir arabulucu olarak prosedürel adaletin rolünün anlaşılmasına katkıda bulunması yönüyle özgün nitelikte olduğu vurgulanarak derinlemesine araştırmalara ihtiyaç bulunduğu ifade edilmiştir.

Chen vd, (2022) tıbbi personel devir hızının küresel sağlık sisteminde hayati bir konu olduğunu ve işten ayrılmaların önlenmesi için derinlemesine araştırmalara ihtiyaç bulunduğunu vurgulayarak örgütsel adalet ve işe bağlılığın bu açıdan etkisini incelemişlerdir. Çalışma kapsamında, dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki kritik etkisinin doğrulanmış olduğu, ancak çok az çalışmanın bu ilişkinin veya sağlık personelinin arkasındaki aracı mekanizmaya odaklandığının tespit edildiği belirtilmiştir.

Çalışma kapsamında dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın aracılık rollerinin incelenmesi ve potansiyel mesleki farklılıkların keşfedilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Çin Shenzhen'deki büyük bir genel hastanenin her klinik bölümünden kalifiye tıbbi personeli seçmek için 2/3'lük bir doktor-hemşire oranında tabakalı rastgele örnekleme benimsenmiştir. Araştırma verisi Mayıs-Temmuz 2020 arasında 457 anketi eksiksiz dolduran tıbbi personelden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda dağıtım adaleti, örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler; dağıtım adaleti, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı olumsuz ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Dağıtım adaletinin doktor ve hemşirelerin işten ayrılma niyetini doğrudan ve olumsuz yönde etkilediği ancak dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında temel mekanizmada mesleki farklılıklar bulunduğu anlaşılmıştır. Dağıtım adaleti doktorlar arasında esas olarak örgütsel bağlılığın aracılık etkisi sayesinde dolaylı olarak ve hemşireler arasında üç farklı yolla dolaylı olarak işten ayrılma niyetini etkilemiştir.

Özkan (2022) meta-analiz kullanarak çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek ve bu ilişkileri etkileyen olası moderatörleri belirlemek amacıyla araştırmada bulunmuştur. Toplamda 83 korelasyon değeri kullanılmıştır. Toplanan çalışmaları analiz etmek için kapsamlı meta-analiz yazılımı (CMA) kullanılmıştır. Her bir veri setinin heterojenliği ve yayın yanlılığı test edilmiştir. Çalışma sonucunda her bir verinin heterojen olduğu ve hiçbir yayın yanlılığı içermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları işten ayrılma niyeti üzerinde dağıtım adaletinin etki büyüklüğünün -0.396, etkileşim adaletinin etki büyüklüğünün -0.341, kişilerarası adaletin etki büyüklüğünün -0.361, bilgisel adaletin etki büyüklüğünün -0.358, işlemsel adaletin etki büyüklüğünün -0.358 olduğunu göstermiştir. İşten ayrılma niyetiyle ilgili genel örgütsel adalet ilişkisi -0,436 olarak tespit edilmiştir.

Ahmed vd, (2022) örgütsel adalet ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan pek çok çalışmanın bulunduğunu ancak bu iddianın uygulanabilirliğinin farklı kariyer aşamalarında hiçbir zaman test edilmediğini vurgulamışlardır. Bu nedenle çalışmaları kapsamında, farklı kariyer aşamaları arasında bu ilişkide herhangi bir farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma verileri hem kamu hem de özel sektörden 71 farklı hizmet sektörü kuruluşundan toplanmıştır. Başlangıçta tüm çalışanların listeleri ilgili insan kaynakları

departmanlarından alınmıştır. Ana listeden erken kariyer, orta kariyer ve üst kariyer düzeyindeki çalışanlarla ilgili üç alt liste oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin farklı kariyer aşamalarında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Hwang ve Yi (2022) küçük ölçekli topluluklarda çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde işyeri maneviyatı ve örgütsel adaletin etkisini araştırmak amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışma kapsamında anket tekniğinden yararlanılmış olup, 168 katılımcıdan çevrimiçi anket aracılığıyla araştırma verisi elde edilmiştir. Araştırma sonucunda etkileşim adaleti ve dağıtım adaletinin işten ayrılma niyetinin en önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Dağıtım ve etkileşim adaleti gibi organizasyonel faktörlerin işten ayrılma niyetini azaltmada profesyonellerin işyeri maneviyatı gibi bireysel bir faktörden daha fazla etkili olabileceği vurgulanmıştır.

Yukarıdaki araştırmalar ışığında çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Araştırmalarda çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olmasının işten ayrılma niyetini düşürebileceği sıklıkla vurgulanmıştır.

1.4.2. Örgütsel Adalet Algısı ile Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar

Çalışanların örgütsel adalet algısına ilişkin uluslararası ve ulusal literatürde birçok araştırma yapıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu araştırmalar kapsamında örgütsel adalet algısının hem çeşitli kavramlarla olan ilişkisinin hem de bu ilişkilerdeki aracılık/düzenleyicilik rolünün incelendiği görülmektedir. Öte yandan çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı konusunda ise uluslararası ve ulusal literatürde daha az sayıda çalışmanın bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan uygulamalı araştırma içerenlerde ilişki, etki veya aracılık rolünün incelendiği çalışmalara rastlanılamamış olsa da özellikle teorik nitelikteki çalışmalarda bireysel iş hukuku farkındalığı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiden söz eden araştırmaların bulunduğu gözlemlenmiştir.

Bu tez çalışmasının giriş ve birinci bölümünde değinildiği üzere bu araştırma ile literatüre özellikle bireysel iş hukuku farkındalığı boyutuyla önemli bir katkıda bulunulabileceği düşünülmektedir. Gerçekten de hukuk kavramının bulunduğu bir yerde

adalet kavramının aranmaması mümkün görünmemektedir. Zira adalet, hak ve hukuk kavramlarının birbirlerinden ayrılamayacak nitelikte kavramlar olduğu açıktır.

Bu açıklamalar ışığında çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkiye yönelik az sayıdaki uygulamalı araştırmaya ve açıklanan nedenlerle (uygulamalı araştırmaların az sayıda olması, özellikle çeşitli kavramlarla ilişkilerinin, aracılık/düzenleyicilik rolünü araştıran çalışmalara rastlanılamaması vb. nedenler) daha çok teorik nitelikteki çalışmalara değinilecektir.

Blackburn ve Hart (2002: 26) çalışanların iş hukuku farkındalıkları üzerine bir araştırmada bulunmuşlardır. Araştırma kapsamında 1-50 arasında işçisi bulunan çeşitli işyerlerindeki yöneticilerin iş hukuku farkındalıklarına yönelik çeşitli sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar dikkate alındığında örneğin annelik izni konusunda farkındalığın düşük olduğu, benzer nitelikteki konularda da farkındalığın nispeten düşük seviyede olduğu anlaşılmış olup, iş hukuku alanında genel farkındalık düzeyinde çok az katılımcının kendilerinden emin oldukları belirtilmiştir

Casebourne vd, (2006) tarafından yapılan araştırmada çalışanların haklarına ilişkin farkındalıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketlerden alınan puanlar toplanarak her bir katılımcı için farkındalık puanı hesaplanmıştır. Ankete katılanların ortalama puanı 29 puan üzerinden 19.7 olarak bulunmuştur. Çalışmada genç işçilerin, insan kaynakları olmayan kurumlarda çalışanların, yönetim/denetim departmanı olmayan görevlerde çalışanların, sendika/personel birliği üyesi olmayanların ve nispeten küçük işyerlerinde çalışanların işyerindeki hakları konusunda düşük farkındalık düzeyinde bulundukları vurgulanmıştır. Katılımcılara iş hukuku alanındaki hakları konusunda hangi düzeyde bilgili oldukları da sorulmuştur. Katılımcıların yaklaşık dörtte üçü işyerindeki haklarına yönelik bilgileri nereden öğrenebileceklerini bildiklerini ifade etmişlerdir. Ankete katılanların çoğunluğunun ırk ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı, engelli ayrımcılığı ve dini ayrımcılık vb. hususlardaki hakları, doğum izni, haksız işten çıkarma, ücretli izin hakkı, işyerinde dinlenme molası ve disiplin yönetmeliği gibi konulardaki bilgilerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada çalışanların haklara ilişkin farkındalık düzeyleri ile adalet algıları arasında ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Casebourne vd, 2006: 9).

Çavuş ve Kurar (2015) çalışanların iş hukuku alanındaki hak ve sorumluluklarına ilişkin farkındalıklarını araştırmışlardır. Çalışmada anket tekniğinden yararlanılmış olup, çalışanların çeşitli hakları konusundaki farkındalık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların haklarına yönelik farkındalıkları açısından nispeten zayıf bilgi düzeyinde bulundukları, iş kanunu uygulamaları açısından yapılan değerlendirmede kadın çalışanların erkeklere oranla daha ilgili oldukları anlaşılmıştır. Araştırmada çalışanların haklarının farkında olmalarının önemine vurgu yapılarak, eğitim faaliyetlerine önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Böylece çalışanların işyerindeki örgütsel adalet algısının da yükselebileceği anlaşılmaktadır.

Sadullah vd, (2015) çalışanların iş hukuku alanındaki bilinç düzeyleri üzerine Türkiye ve Almanya'daki çalışanlar açısından karşılaştırmalı bir araştırma yapmışlardır. Bu kapsamda çalışanların ve işverenlerin iş hukuku alanına ilişkin genel bilgi düzeylerinin yüksek olması gerekliliğine vurgu yapılmış, Almanya'dan 194 ve Türkiye'den 345 çalışanın katılımı ile iş hukuku farkındalık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda her iki ülkeden katılımcıların farkındalıklarının benzer nitelikte olduğu ve genel farkındalık düzeyinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu dikkate alındığında iş hukuku farkındalığı ile adalet algısı arasında ilişki bulunabileceği değerlendirilmektedir. Çalışmada iş hukuku farkındalığı ile ilgili güncel literatür incelendiğinde çok sınırlı araştırma bulunduğu dikkat çekilmiş olup, bu tür çalışmalar ile literatüre önemli bir katkı sunulabileceği vurgulanmıştır.

Kongtip vd, (2015) Tayland'daki kayıt dışı işçilerin ülkedeki İş Güvenliği Yasası kapsamında tanımlanan aksine, çalışan statüsünden yoksun olduklarını, tipik olarak bir işverenin işyerinde çalışmadıklarını, evde çalıştıklarını ve serbest meslek sahibi veya geçici işçi olabildiklerini belirtmişlerdir. Çalışmada Tayland işgücünün yaklaşık %62'sinin kayıt dışı çalışanlardan oluştuğu ve kayıtlı işçilerden on kat daha yüksek bir iş kazası oranı ile karşı karşıya bulundukları vurgulanmıştır. Tayland iş kanunlarının yalnızca kayıtlı işçileri koruma kapsamına aldığı, ancak bazı kanun maddelerinin ise evde çalışma ve tarım sektörlerindeki kayıt dışı işçileri koruduğu belirtilmiştir. Ancak kayıt dışı çalışanları koruyan yasaların pratik yaptırım mekanizmalarından yoksun olduğu ve kayıt dışı çalışanların iş sözleşmeleri ve yasal haklarının bilincinde olmamaları nedeniyle genellikle etkisiz olduğu dile getirilmiştir. Tayland sosyal güvenlik yasalarının kayıt dışı

Çalışanlara işle ilgili kazalar, hastalıklar ve yaralanmaların tedavisini sağlayamadığı, işsizlik, emeklilik sigortası ve işçi tazminatı gibi haklardan yararlanma imkânını vermediği ifade edilmiştir. Çalışma kapsamında vurgulandığı üzere çalışma hayatına yönelik düzenlemelere ilişkin farkındalığın düşük olmasının haklardan yeterince yararlanamamaya neden olduğu, bu durumun da adalet algısı üzerinde olumsuz yansımalarının olabileceği değerlendirilmektedir.

Hüseyinli vd, (2017) alışma hayatında engelli bireylere yönelik çeşitli hakların tanındığı ve hizmetlerin sunulmakta olduğunu vurgulayarak, ilgili haklara ilişkin farkındalık düzeyinin belirlenmesi amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Çalışma kapsamında ilgili hak ve hizmetlerden hangi düzeyde yararlanıldığının tespit edilmesi de amaçlanmıştır. Nitel yöntemle yapılan araştırmada Alanya bölgesindeki engelli çalışanlarla yüz yüze görüşmede bulunulmuştur. Araştırma sonucunda görüşmede bulunan engelli bireylerden büyük çoğunluğunun yararlanabilecekleri hak ve hizmetlerin farkında olmadıkları anlaşılmıştır. Katılımcıların bir kısmının ise farkındalığa sahip olmakla birlikte haklardan kısmen yararlanabildikleri, çeşitli sebeplerle sahip oldukları hak ve hizmetlerden yararlanmak istemedikleri tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçları dikkate alındığında haklarından haberdar olan ve farkındalık sahibi olduğu belirlenen çalışanların ise aslında bu hakların formalite olduğunu düşündükleri, yararlanma talebinde bulunduklarında ise istedikleri sonucu elde edemedikleri tespit edilmiştir. Bu durumlar ışığında çalışanların farkındalıklarının artırılması amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) desteğiyle eğitim faaliyetlerine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Çalışanların kendilerine tanınan hakların formaliteden ibaret olduğunu düşünmelerinin adalet duygusunu zedeleyici nitelikte olduğu ifade edilmiştir.

Subramaniam ve Sha (2019) araştırmalarında işçi sevkinin (bir tür geçici iş ilişkisi) işgücü maliyetlerinin düşürülmesinde etkin rol oynadığı, işgücü sisteminde esnek ve etkin bir istihdam modeli olarak ortaya çıktığını vurgulamışlardır. Bununla birlikte sevk edilen çalışanlara yönelik yapılan araştırmaların az olduğu belirtilerek, görevden alınmaların çalışanların örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine araştırmada bulunmuşlardır. Bu noktada görevden alınmalarda haksızlıkların ve hukuki uyumazlıkların bulunmasının çalışanların işe bağlılıklarını azalttığına ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğuna değinilmiştir. Çalışma kapsamında Çin'deki

çokuluslu şirketlerde görevlendirilen çalışanlar arasında ankete dayalı bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları dikkate alındığında işten çıkarılan çalışanlar tarafından işverenlerin sözleşmenin gereklerini yerine getirmedığının algılanmasının çalışanların işten ayrılma niyetini yükseltebileceği anlaşılmıştır. Söz konusu şartlar altında haksızlıkların bulunduğu düşünülmesinin işyeri içinde gerilim oluşturabileceğine, bunun da çalışanların kuruma aidiyetinde bir azalmaya neden olabileceğine değinilmiştir.

Khahro, Hassan ve Javed (2020) bir ülkenin kalkınmasında emek yoğun endüstrinin büyük katkısının bulunduğunu ve bu sektörde çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmaları kapsamında anket tekniğinden yararlanarak çalışanların yasal haklarına ilişkin farkındalıklarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Veriler Suudi Arabistan'da devam eden projelerden yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerden toplanmıştır. Suudi yasalarının işçiler için geniş bir koruma yelpazesi sağladığı, ancak yarı vasıflı ve vasıfsız çalışanların Suudi yasaları ile sağlanan haklardan haberdar olmadıkları anlaşılmıştır. Araştırma sonucunda Suudi yasaları ile ülkedeki farklı projelerde çalışan işçilere geniş kapsamlı düzenlemelerin getirildiği belirtilmiştir. Ancak bu yasaların koruyucu nitelikteki maddelerinin bilinmemesi nedeniyle çalışanların haklarından yeterince yararlanamadıkları tespit edilmiştir. Bu noktada çalışanların haklarını yeterince bilmemeleri nedeniyle adalet algıları açısından adaletsizlik duygusu hissedebilecekleri ifade edilmiştir.

Vasiliy ve Vladimir (2020) araştırmalarında dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte bilgi, gelenek ve kültürel kodların aktarılmasına yönelik yöntemlerde köklü değişikliklere uğrandığını vurgulayarak, hukuk alanında da bu dönüşüme uyum sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu noktada toplumun günlük yaşamında yapay zekâ ve küresel bulut verilerinin kullanımının özel bir dikkat gerektirdiği ifade edilmiştir. İnsan bilişinin ve yapay zekânın sentezi olan dijital dünyanın nesnelerinin maddi değer kazandığı, diğer taraftan maddi nesnelerin (sanat eserleri, müzik, kitaplar, vb.) dijital nesnelere dönüştürüldüğü ve böylece maddi ve siber fiziksel alanların birleşmekte olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda sanayi devriminin dördüncü aşamasında (Endüstri 4.0) dijital teknolojilerin gelişiminin hukuki yönleri ve bireylerin hukuki farkındalıkları araştırılmıştır. Çalışmada devletlerin söz konusu değişim ve dönüşüm sürecinde hukuki alt yapının oluşturulmasındaki önemine ve bireylerin hukuki farkındalıklarının hak ve

menfaatlerden yararlanabilmeleri için gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Buradan da anlaşıldığı üzere endüstri 4.0 şartlarının yaşanmakta olduğu günümüz çalışma hayatında bireylerin hukuki farkındalıklarının öneminin arttığı açıktır. Bu durum da örgütsel adalet algısı açısından belirleyici faktörler arasında yer alabilir.

Williams (2021) kayıt dışı çalışma konusundaki bilinç düzeyinin geliştirilmesi konusunda Batı Balkanlarda araştırmada bulunmuştur. Çalışma kapsamında işletmeler için tüm çalışanların çok önemli ve değerli oldukları, çalışanların hakları ve güvenceleri konusunda bilinç düzeylerinin artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu noktada işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmelerinin önlenmesi için işçilerin işyerindeki çalışmalarının beyan edilip edilmediğini kontrol etmeleri, bu konudaki haklarını ve sağlanan güvenceleri bilmeleri gerektiği, aksi durumda işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelebildikleri vurgulanmıştır. İşverenlerin söz konusu kurallara uymalarının güvenilirliklerini artırabildiği, itibar kazanılabildiği, tedarik zinciri boyunca çalışanların motive olabildikleri ve üretken tutulabildikleri belirtilmiştir. Bu durumun da örgütsel adalet algısı açısından olumlu yönde etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir.

Red ve Teng-Calleja (2021) iş kanunları bağlamında yasal uyumun etkisini ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmedeki rolünü incelemiştir. Araştırma verileri 242 çalışandan çevrimiçi ve yüz yüze anket yoluyla elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucu çalışanların işverenin yasal uyumuna ilişkin kendi raporlarının örgütsel adaletin önemli bir yordayıcısı olduğunu ve örgütsel adaletin yasal uyum ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermiştir.

Çınar ve Serçemeli (2021) çalışanların iş hukuku farkındalıkları, iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyeti üzerine araştırmada bulunmuşlardır. Araştırma bulguları dikkate alındığında katılımcıların iş hukuku farkındalıkları ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç göz önünde bulundurulduğunda çalışanların iş hukuku farkındalık düzeylerinin artmasının iş tatmini seviyelerini de artırabileceği ifade edilmiştir. Katılımcıların iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların iş

hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu anlaşılmış olup, buradan da çalışanların iş hukuku farkındalığının düşük düzeyde bulunmasının işten ayrılma niyetini artırabileceği anlaşılmıştır.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı üzerine nispeten az sayılabilecek araştırmanın bulunduğu, çalışanların örgütsel düzeydeki çeşitli faktörlerle bireysel iş hukuku farkındalığı, örgütsel adalet algısı, iş tatmini düzeyi, işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmaktadır (Yürür, 2008; Çakar ve Yıldız, 2009; Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009; İşcan ve Sayın, 2010; Yeşil ve Dereli, 2012; Keklik ve Us, 2013; Karavardar, 2015; Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015; Çavuş ve Kurar, 2015; Sadullah vd, 2015; Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş 2016; Gori vd, 2020; Shimamura vd, 2021; Zhang vd, 2021; Pathardikar, Mishra ve Sahu, 2022).

Yukarıdaki araştırmalar ışığında çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda bireysel iş hukuku farkındalığı düşük olan çalışanların örgütsel adalet algısının da düşük seviyede olabileceği söylenebilir.

1.4.3. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar

Çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin uluslararası ve ulusal literatürde birçok araştırma yapıldığı, bu araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen çeşitli faktörlerle ilişkisinin/etkisinin ve bu ilişkilerde çeşitli faktörlerin aracılık/düzenleyicilik rolünün incelendiği görülmektedir. Öte yandan çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı konusunda ise uluslararası ve ulusal literatürde daha az sayıda çalışmanın bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı üzerine uygulamalı araştırmalar az olmakla birlikte iş hukuku alanında yasal uyumun araştırılması, iş yasalarının etkinliğinin araştırılması vb. konularda uygulamalı çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetinin tazminat davaları, işe iade davaları, arabuluculuk süreçleri vb. pek çok açıdan iş hukuku kapsamındaki düzenlemelerle doğrudan ilişkisi olduğu bilinmektedir. Bu noktada çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten

ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlaşılabilmesi için özellikle işten ayrılmanın hukuki boyutlarını inceleyen bilimsel çalışmalara bakılması faydalı olacaktır. Bununla birlikte daha ziyade teorik nitelikte olan çalışmalarda iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiden söz eden araştırmaların bulunduğu tespit edilmiştir. Aşağıda bu araştırmalara değinilecektir.

Davy, Kinicki ve Scheck (1997) iş güvencesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmak için iki saha çalışması yapmışlardır. Birinci çalışma başka bir şirket tarafından satın alınmasının hemen ardından bir kuruluştaki 137 çalışandan elde edilen verilere dayalı olarak yürütülmüştür. İkinci çalışma ise bir dizi işten çıkarma yaşayan ve gelecekte daha fazlasını bekleyen bir kuruluştaki 188 çalışandan elde edilen verilere dayalı olarak yürütülmüştür. Doğrudan, tam aracılık ve kısmi aracılık etkilerini test etmek için kovaryans yapı analizi kullanılmıştır. Çalışma 2, çalışma 1'den elde edilen bulguları çapraz doğrulamak için kullanılmıştır. Her iki çalışmanın sonuçları iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, iş güvencesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine aracılık ettiği önermesine güçlü destek sağladığını göstermiştir. İki çalışma iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin doğasını açıklarken birbirinden ayrılmıştır. Çalışma 1, iş tatmininin iş güvencesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine tamamen aracılık ettiğini öne sürmüştür. Çalışma 2, hem iş tatminin hem de örgütsel bağlılığın iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öne sürmüştür. Bu çalışmanın sonuçları dikkate alınarak ve “iş güvencesi”nin bireysel iş hukukunun kapsamında yer aldığından hareketle (Kurt ve Koç, 2021) çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunduğu ifade edilebilir.

Bilgili (2005) “İş Güvencesi Hukuku” adlı eserinde 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili maddeleri ışığında çalışanların iş güvencesi kapsamındaki haklarını ele almıştır. Çalışmada 4857 Sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin doğrudan dört maddesinin bulunduğu ifade edilmiştir. Söz konusu maddelerin “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması” başlıklı 18.madde, “Sözleşmenin Feshinde Usul” başlıklı 19.madde, “Feshin Bildirimine İtiraz ve Usulü” başlıklı 20.madde ve “Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları” başlıklı 21.madde olduğu belirtilmiştir. Kanunun ilgili maddeleri ışığında bireysel iş hukuku farkındalığı ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında ilişki

bulunduğu ifade edilebilir. Öyle ki, çalışanların işten ayrılmalarının hukuki sonuçları 4857 Sayılı İş Kanununda düzenlenmiş bulunmaktadır.

Yıldırım ve Yirik (2014) çalışanların iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla araştırmada bulunmuşlardır. Çalışmada iş güvencesinin iş hukukunun sinir sistemi olarak ifade edilebileceği belirtilmiştir (Preis, 1997'den akt., Yıldırım ve Yirik, 2014). Çalışma kapsamında Antalya ili Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel çalışanları ile anket tekniğinden yararlanılarak araştırma yürütülmüştür. Çalışma 288 otel çalışanından geri dönüş alınarak tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş güvencesi algılarının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş güvencesi algısı düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetinin yüksek olabileceği vurgulanmıştır. Çalışmada iş güvencesi algısının bireysel iş hukukunun bir parçası niteliğinde olduğu da sıklıkla belirtilmiştir. Buradan anlaşıldığı üzere çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunduğu ifade edilebilir.

Alkaya (2015) çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri ile çeşitli değişkenlerin işten ayrılma niyetine etkilerini incelemek amacıyla araştırmada bulunmuştur. Çalışma kapsamında otel işletmeleri çalışanlarının iş güvencesi memnuniyetinin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. 477 katılımcıdan elde edilen verilerin analizi sonucunda çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerinin iş hukuku kuralları ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları dikkate alındığında çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunabileceği anlaşılmaktadır.

Ramlal ve Mozumder (2016) bir kuruluştaki çalışan şikâyetlerine ve kolaylaştırılmış şikâyet mekanizmasına yönelik bir araştırmada bulunmuşlardır. Bu kapsamda şikâyet, özellikle haksız muamele olmak üzere gerçek veya hayali neden anlamında ele alınmıştır. Çalışanların şikâyetlerinin ücret ve maaş, çalışma saatleri, işyeri koşulları, çalışma koşulları vb. hakkında olabildiği ifade edilmiştir. Daha önce çalışanlar arasında şikâyet nedenleri yaygın olmakla birlikte rekabetin artması ve firmaların küresel olarak faaliyet göstermesi nedenleriyle bu durumun yetenek savaşına yol açtığı vurgulanmıştır.

Çalışmada birçok araştırmacı tarafından çalışanların işten ayrılma niyeti, iş tatmini vb. ile birlikte çalışan şikâyeti ve çalışan performansı arasında güçlü bir ilişki bulunduğu yönünde sonuçlara ulaşıldığı ifade edilmiştir. Şikâyetler düzgün yönetilmezse kuruluşun üretkenliği ve verimliliği üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkilerinin bulunabileceği vurgulanmıştır. Bu nedenle işletmelerin pazarda ayakta kalabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için işyerindeki çalışma şartlarından kaynaklanan çalışan şikâyetlerinin organizasyon tarafından uygun şekilde çözülmesi veya önlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Buradan da anlaşılabileceği üzere özellikle bireysel iş hukuku alanında çalışanların farkındalık düzeylerinin düşük olmasının işyerindeki çalışma koşullarına yönelik şikâyetleri artırabileceği ve bunun da işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği ifade edilebilir.

Gebregziabher vd, (2020) hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları araştırmada hemşirelerin yoğun şekilde işten ayrıldıklarının gözlemlendiğini, önlem alınmazsa bu durumun organizasyonlara ciddi zarar verebilecek küresel bir tehdit olduğunu vurgulamışlardır. Sağlık çalışanlarının yüksek seviyedeki işten ayrılışlarının özellikle sınırlı kaynaklara sahip ülkelerde sağlık sistemini kritik bir şekilde etkilediği belirtilmiştir. Bu nedenle etkili elde tutma stratejileri ile hemşirelerin kuruluşlarında kalma veya ayrılma kararlarını belirleyen işyerindeki değişkenlerin net şekilde belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Çalışma kapsamında Etiyopya, Axum İhtisas Hastanesi Tigray'daki hemşireler arasında işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler incelenmiştir. Katılımcı 148 hemşirenin yarısından fazlasının (%64,9) örgütten ayrılma niyetinde olduğu anlaşılmıştır. Çalışma sonucunda eğitim fırsatlarından memnun olmayan hemşirelerin, memnun olduklarını bildiren hemşirelere göre yaklaşık 2,5 kat daha fazla işten ayrılma olasılıklarının bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin genel işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu ve bu durumun eğitim fırsatı konusundaki memnuniyetsizlik ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu durum dikkate alındığında farkındalığı yükseltilecek çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olabileceği ifade edilebilir.

Deng vd, (2021) doktorların işten ayrılma niyeti üzerine araştırma yapmışlardır. Çalışma koşulları, iş yükü ve maaş unsurlarının Çin'deki çocuk doktorları arasında işten ayrılma niyetinin önemli faktörleri olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle sağlık sektöründeki yöneticilerin pediatri yatırımlarını artırmalarının, maaş reformları uygulamalarının ve

kadın ve genç pediatristlere daha fazla ilgi göstermelerinin pediatristler arasında işten ayrılma niyetini azaltabileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda farkındalık üzerine yapılacak çalışmaların da işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici nitelikte olabileceği ifade edilebilir.

Red ve Teng-Calleja (2021) iş kanunları bağlamında yasal uyumun etkisini ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmedeki rolünü incelemiştir. 242 çalışandan çevrimiçi ve yüz yüze anket yoluyla elde edilen verilere dayalı olarak değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucu çalışanların işverenin yasal uyumuna ilişkin kendi raporlarının örgütsel adaletin önemli bir yordayıcısı olduğunu ve örgütsel adaletin yasal uyum ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışmanın sonuçları çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirmede yasal uyumun değerini ortaya koymuştur. Sonuçlar dikkate alındığında çalışanların yasal haklarına ilişkin farkındalık düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunabileceği ifade edilebilir.

Zhang vd, (2021) bakım çalışanları arasında yüksek işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasının yaşlı bakımının kalitesini etkilediğini belirterek, Çin'in Fujian Eyaletinde bulunan 7 hastaneden 681 bakım çalışanı üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre iş sözleşmesi durumu (olup olmaması) ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki tespit edilmiştir. İş sözleşmelerinin genişletilmiş kullanımının iş istikrarını ve güvenliğini artırarak işten ayrılma niyetini azaltabileceği vurgulanmıştır.

Çınar ve Serçemeli (2021) çalışanların iş hukuku farkındalıkları, iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyeti üzerine araştırmada bulunmuşlardır. Araştırma bulguları dikkate alındığında katılımcıların iş tatmini düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü ilişki bulunduğu anlaşılmış olup, buradan da çalışanların iş hukuku farkındalığının düşük düzeyde bulunmasının işten ayrılma niyetini artırabileceği anlaşılmıştır.

Kurt ve Koç (2021) “İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları” konusundaki eserlerinde iş sözleşmeleri sayesinde işçi ve işverenin hak ve

yükümlülüklerinin belirlendiğini ifade etmişler, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin hukuki sonuçlarını incelemişlerdir. Bu kapsamda iş sözleşmesinin feshi ve feshin sonuçları, ihbar ve kıdem tazminatı uygulamaları, kötü niyet tazminatı, iş güvencesi ve işe iade davaları gibi pek çok hukuki sonuç değerlendirilmiştir. Bu kapsamda örneğin iş sözleşmesinin işçi tarafından ihbar önellerine (sürelerine) uyulmaması sonucunda ihbar tazminatı ödemesi gerekebileceği anlaşılmaktadır. Söz konusu şartlar altında hukuki sonuçları da dikkate alındığında çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunabileceği değerlendirilmektedir.

Alzain ve Aldursuni (2022) Suudi İş ve İşçi Yasası konusunda işe yeni başlayan bireyleri animasyonlu infografikler¹ kullanarak eğitmek için bir öneride bulunmayı amaçlayarak araştırmada bulunmuşlardır. 50 yeni mezun ve işe yeni başlayanlardan elde edilen verilere göre yeni başlayanların eğitiminde animasyonlu infografiklerin kullanılmasının faydalı olabileceğini belirtmişlerdir. Söz konusu farkındalık düzeyi yükselen bireylerin işe bağlılıklarının artabileceği ifade edilmiştir.

Yukarıdaki araştırmalar ışığında çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle bireysel iş hukuku farkındalığı düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetinin yüksek seviyede olabileceği yönünde bir çıkarıma ulaşılabilmektedir (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997; Yıldırım ve Yirik, 2014; Çınar ve Serçemeli, 2021; Red ve Teng-Calleja, 2021).

1.4.4. Örgütsel Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Rolü Hakkındaki Araştırmalar

Literatür taramasında örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık etkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bu üç değişken arasındaki ikili ilişkileri ele alan uygulamalı ve teorik araştırmalar mevcuttur. İlk olarak örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İkinci olarak örgütsel

¹ Bilgilendirme grafikleri ya da infografikler; bilgi, veri ve bilgi birikimlerini görsel olarak sergileyen grafiklerdir. Bu grafikler çok karışık konuları işaretler, haritalar ve teknik yazarlık ile çok kolay ve açıklayıcı bir şekilde sergiler (<https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nfografik>).

adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar şunlardır: DeConinck ve Stilwell, 2004; Hemdi ve Nasurdin, 2007; Nadiri ve Tanova, 2010; Ponnu ve Chuah, 2010; Lee vd, 2010; De Gieter vd, 2012; Nojani vd, 2012; Meisler, 2013; Misra, Jain ve Sood, 2013; Karatepe ve Shahriari, 2014; Imran, Khan ve Sheikh, 2014; Phayoonpun ve Mat, 2014; Bakri ve Ali, 2015; Ölçer, 2015; Kumar ve Jauhari, 2016; Lee, Kim ve Kim, 2016; Kim vd, 2017; Desrumaux vd, 2017; Perreira, Berta ve Herbert, 2018; Al-Shbiel vd, 2018; Vaamonde, Omar ve Salessi, 2018; Hussain ve Khan, 2018; Addai vd, 2018; Noh, Jang ve Choi, 2019; Tolukan ve Akyel, 2019; Taha ve Esenyel, 2019; Huang, Li, ve Wan, 2019; Saoula vd, 2019; Kang ve Sung, 2019; Ekmekcioğlu ve Aydoğan, 2019; Saoula vd, 2019; Mengstie, 2020; Cao vd, 2020; Altuntaş vd, 2021; Aggarwal ve Mittal, 2021; Wang vd, 2021; Choi ve Shin, 2022; Aggarwal, Jaisinghani ve Nobi, 2022; Seth vd, 2022; Chen vd, 2022; Özkan, 2022; Ahmed vd, 2022; Hwang ve Yi, 2022.

Örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar şunlardır: Blackburn ve Hartt, 2002; Casebourne vd, 2006; Sadullah vd, 2015; Kongtip vd, 2015; Çavuş ve Kurar, 2015; Hüseyinli vd, 2017; Subramaniam ve Sha, 2019; Hassan ve Javed, 2020; Khahro, Vasiliy ve Vladimir, 2020; Çınar ve Serçemeli, 2021; Red ve Teng-Calleja 2021; Williams, 2021.

Bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar şunlardır: Davy, Kinicki ve Scheck, 1997; Bilgili, 2005; Alkaya, 2015; Ramlal ve Mozumder, 2016; Gebregziabher vd, 2020; Deng vd, 2021; Çınar ve Serçemeli, 2021; Red ve Teng-Calleja, 2021; Zhang vd, 2021; Kurt ve Koç, 2021; Yıldırım ve Yirik, 2014; Alzain ve Aldursuni, 2022.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında ve adı geçen araştırma sonuçları dikkate alındığında örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolünün bulunabileceği düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU FARKINDALIĞININ ÖRGÜTSEL ADALET İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ ARACILIK ROLÜ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ

Küreselleşen dünyanın rekabetçi koşulları dikkate alındığında günümüzde örgütlerin stratejik rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri için sahip oldukları taklit edilemez yegâne unsur olan insan kaynaklarına yatırım yapmaları ve çalışma koşullarını iyileştirmeleri gerekmektedir. Söz konusu koşulları yalnızca iyi bir ücret seviyesi ile sağlamak günümüz şartlarında mümkün olmamaktadır. Çalışanların iş ve yaşam koşullarına ilişkin maddi unsurların yanı sıra manevi/psikolojik beklentilerinin de karşılanması işe ilişkin bağlılığını artıracak ve işten ayrılma niyetini de engelleyebilecektir.

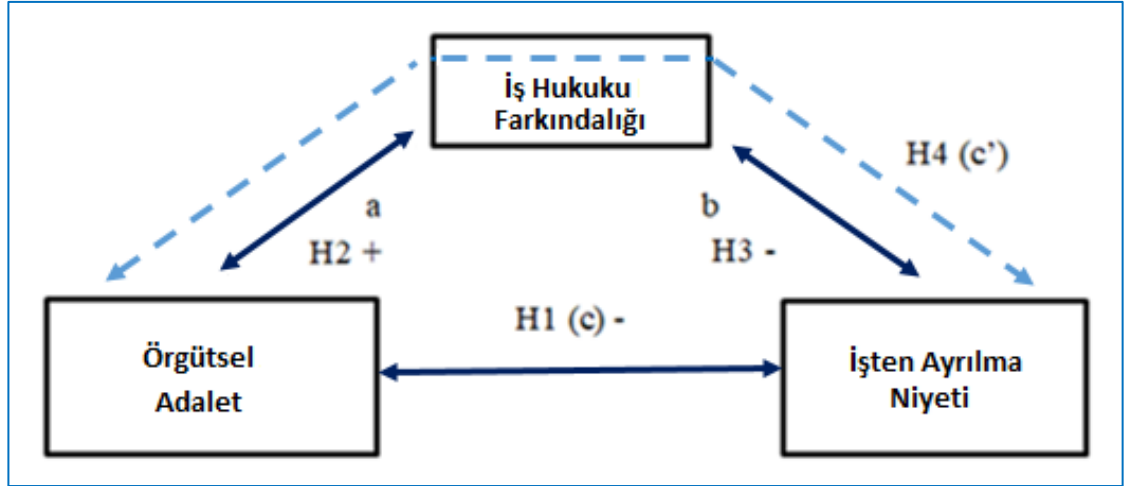
Günümüz rekabetçi çalışma koşullarında örgütler rakip firmalara karşı stratejik rekabet üstünlüğünü elde edebilmek için çeşitli önlemler almakta, teknolojik imkânlarını geliştirmekte ve sürdürülebilirliklerini sağlamak için en doğru yatırımları yapmaya önem vermektedirler. Bu noktada örgütlerin pek çok hamlesi taklit edilebilir konumdayken çalışanlara yapılan yatırım sonucu elde edilen çıktının taklit edilmesi ise mümkün değildir. Günümüzde her bir çalışan örgütlerine rekabette üstünlük sağlayacak potansiyele sahip olduğundan, işten ayrılarak rakip firmalara geçişlerinin önlenmesi için uygun çalışma ortamı sağlanarak işten ayrılmalarının önlenmesi hayati önem taşımaktadır. Söz konusu ortamı sağlayan en önemli unsurlardan birisi çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olmasıdır. Bireylerin çalışma ortamında adaletsiz uygulamaların bulunduğunu hissetmeleri işe ilişkin motivasyonlarını kaybetmelerine neden olabilmekte, işyerindeki pek çok çalışana olumsuz yansıyan bu durum da örgütsel açıdan büyük verimlilik kayıplarına neden olabilmektedir.

Çalışanların örgütsel adalet algısının düşük seviyede olması örgüte karşı tutumlarına olumsuz yansımaktadır. Adalet kavramı insanlığın var oluşundan bu yana üzerinde düşünülen ve özellikle mutlak adaletin sağlanabilmesi için çağlar boyunca üzerinde emek harcanan bir konudur. Adalet kavramı toplumsal hayatta düzenin

sağlanabilmesi için var olması gereken en önemli unsur olup, adaletsizlik algısı toplumsal hayatta büyük problemlere neden olmaktadır. Söz konusu adaletin çalışma hayatında da sağlanması gerektiği açıktır. Örgüt içerisinde çalışanların adalet algılarını etkileyebilecek unsurlardan birinin bireysel iş hukuku farkındalığı olduğu ifade edilebilir. Öyle ki, çalışanların iş hukuku kuralları ile getirilen haklara ilişkin farkındalık düzeylerinin düşük olması normal durumda adaletin sağlanması için düzenlenmiş bulunan bir kuralı adaletsizlik olarak algılamalarına neden olabilir. Çalışanların örgütsel adalet algısının düşük olması ise maddi ve manevi yönden büyük yatırımlar ile donanımlı hale getirilen çalışanların işten ayrılmasına neden olarak örgüt açısından büyük zararlara yol açabilmektedir.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının yüksek olması işyerindeki çeşitli uygulamaları adalet algısı açısından daha iyi anlayabilmelerini sağlayabilir, ayrıca kanun, yönetmelik, sözleşme vb. hukuki düzenlemelerle kendilerine sağlanan hak ve menfaatlerden etkin şekilde yararlanmalarını mümkün kılabilir. Bu şartlar altında çalışan bireylerin örgütsel adalet algısının yüksek olabileceği değerlendirildiğinden, işten ayrılma niyetinin daha düşük olabileceği tahmin edilmektedir.

Çalışanların örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin araştırılmasının temel amaç olduğu bu çalışmada özellikle adalet ve hukuk kavramlarının birbirinin tamamlayıcısı olduğu da dikkate alınarak çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının söz konusu ilişkideki rolünün belirlenmesi için aşağıda Şekil 2.1'deki model geliştirilmiştir. Bu modelin geliştirilmesinde bu tez çalışmasının kavramsal çerçeve bölümünde yer verilen ve araştırmanın değişkenleri olan örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti ve iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların bulguları esas alınmıştır.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli incelendiğinde, örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki, örgütsel adalet ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü ilişki ve bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu varsayılmıştır. Örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bireysel iş hukuku farkındalığının etki edebileceği diğer bir varsayımdır. Buna göre örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılı rolüne sahip olduğu tahmin edilmektedir. Modelde bu aracılık rolü kesikli mavi çizgilerle gösterilmektedir. Modelin test edilebilmesi için aşağıda etraflıca açıklanan alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Yukarıda belirtilen araştırmanın amacı, geliştirilen araştırma modeli ve bu tez çalışmasının kavramsal çerçeve bölümünde yer verilen ve araştırmanın değişkenleri olan örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti ve iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların bulgularına dayalı olarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H₁: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

H4a: Çalışanların etkileşim adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

H4b: Çalışanların dağıtım adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

H4c: Çalışanların prosedürel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın verileri anket tekniğinden yararlanılarak elde edilmiştir. Anketler oluşturulurken daha önce güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmış olan ölçekler kullanıldığından ölçeklerde yer alan ifadelerin katılımcıların iş hukuku farkındalığı, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetine ilişkin durumlarını yansıttığı varsayımı ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Anketlerin uygulanacağı örnekleme söz konusu çalışma verilerinin uygulama öncesi ve sonrası yalnızca akademik amaçlarla kullanılacağı ve çalışmanın etik izinlerinin alındığı ifade edilerek, endişelerinin giderilmesine özen gösterilmiştir. Bu noktada katılımcıların anketlerdeki ifadeleri doğru şekilde algıladıkları ve değerlendirdikleri kabul edilmiştir.

Anket formundaki (Ek-1) maddelerin katılımcılar tarafından en doğru şekilde algılanabilmesi ve ifadelerde anlatım bozukluğu vb. eksikliklerin giderilmesi için Türk Dili uzmanından destek alınmıştır. Söz konusu forma son şekli verilerek Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan uygunluk-onay belgesi alınmıştır (Ek-2). Anketler Erzurum İli içerisinde kamu ve özel sektörde işçi statüsünde çalışanlar içerisinde seçilen örnekleme yüz yüze ve internet ortamında uygulanmıştır.

Sosyal bilimler alanına özgü genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Katılımcıların algılarının değerlendirilmesine yönelik bu araştırmadan elde edilen

bulguların güvenilirliği, katılımcıların değerlendirmeleri ve anket tekniğinin nitelikleri ile sınırlıdır.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında araştırma evreninin belirlenmesi, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve çalışmada yararlanılan istatistik yöntem ve teknikleri açıklanmıştır.

2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın modeli, çalışanların örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetini hangi ölçüde etkilediğini ve bu etkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla yönelik olarak oluşturulmuştur. Araştırma evreni seçilirken çalışanların örgütsel adalet algısının ve işten ayrılma niyetinin ölçülebileceği bir evren planlanmıştır. Buna ek olarak çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının araştırılması konusu da evren seçiminde dikkate alınmıştır. Buna göre -ulaşılabilirlik de göz önünde bulundurularak- araştırma evreninin Erzurum ilinde kamu ve özel sektörde çalışan “işçi” statüsündeki bireylerden oluşmasına karar verilmiştir.

Araştırma değişkenlerinden bireysel iş hukuku farkındalığının özellikle “işçi” statüsündeki çalışanları kapsamasının, evren seçimindeki en önemli belirleyici olduğu ifade edilebilir. Çalışanların örgütsel adalet algısı, bireysel iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyetine ilişkin literatürdeki çeşitli çalışmalarda kamu ve özel sektör çalışanları arasında farklılıkların bulunabileceğinin gözlemlendiği anlaşılmıştır (Nojani vd, 2012; Phayoonpun ve Mat, 2014; Hüseyinli vd, 2017; Al-Shbiel vd, 2018; Mengstie, 2020; Ahmed vd, 2022). Bu durum da dikkate alınarak söz konusu çalışanların algılarında farklılık bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi amacıyla kamu ve özel sektör çalışanları, araştırma evreninin seçiminde dikkate alınmıştır.

Araştırmanın evreni Erzurum ilinde “işçi” statüsünde kamu ve özel sektörde çalışan “96.526” kişiden meydana gelmektedir (İŞKUR, 2021: 7). Araştırma evreninin örneklem büyüklüğünün ise %5 hata payı ile %95 güvenilirlik sınırları içerisinde olmak üzere, “383” olduğu tespit edilmiştir (Surveysystem, 2022). Haziran-Temmuz 2022 tarihleri arasında, belirlenmiş bulunan örneklemle ilgili anketler yüz yüze ve internet ortamında uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü dikkate alınarak yaklaşık 500 anket işçi statüsünde

alışan katılımcılara yüz yüze ve internet ortamında dağıtılmış olup, geri dönen anketlerden 387'sinin değerlendirmeye tabi tutulabilecek şekilde doldurulduğu (rneğin anketlerden bir kısmının boş veya dikkate alınamayacak şekilde eksik doldurulduğu; anketteki ifadelerin tamamının 1 [hiç katılmıyorum], 3 [kararsızım] veya 5 [kesinlikle katılıyorum] olarak doldurulduğu görülmüş ve bunlar değerlendirmeye alınmamıştır) tespit edilmiştir.

Anketlerde yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından doğru şekilde algılanıp, samimi şekilde doldurulabilmesi için katılımcılara bu araştırmadan elde edilecek verilerin yalnızca akademik amaçlarla kullanılacağı, gerekli etik kurul izinlerinin alınmış olduğu belirtilmiştir. Ayrıca anketlerdeki ifadelerin st başlığında konuya ilişkin bilgi verilerek çalışmanın amacı ve elde edilecek çıktıların faydaları üzerine kısa bir açıklamada bulunulmuştur.

2.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında geliştirilen modelin test edilebilmesi için kullanılabilecek ölçeklerin tespiti amacıyla geniş kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Literatürdeki alışmalar dikkate alındığında özellikle çalışanların iş hukuku farkındalıklarının ölçülebilmesi amacıyla kullanılabilecek ölçek sayısının nispeten az sayıda olduğu, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetinin ölçülebilmesi amacıyla kullanılabilecek ölçek sayısının ise uluslararası ve ulusal literatürde çok sayıda olduğu gözlemlenmiş, bunlar içerisinde güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş bulunan ölçeklerin kullanılmasına zen gösterilmiştir.

Ölçekler uluslararası ve ulusal literatürdeki detaylı incelemenin ardından belirlenmiş olup, orijinali İngilizce olan leklerin İngilizceden Türkçeye ve ardından tekrar Türkçeden İngilizceye evirileri dikkate alınarak, katılımcılar tarafından doğru şekilde algılanabilmesi için zen gösterilmiştir. Yine katılımcılar tarafından yanlış algılanabilecek teknik kavramların açıklanmasına, mesleki ve kültürel farklılıklardan kaynaklanabilecek hataların giderilmesine dikkat edilmiştir. Ayrıca anketlerdeki ifadelerin şekilsel açıdan da katılımcılar tarafından doğru şekilde algılanabilecek ve okunabilecek hale getirilmesine zen gösterilmiştir. Söz konusu çalışmalar sonucu oluşturulan anket formu Ek-1'de yer almakta, toplam 4 bölüm ve 37 soru/ifade içermektedir.

Demografik Bilgiler: Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 6 ifadeye yer verilmiştir. Bu bölümde katılımcıların yaşı, medeni durumu, tecrübesi (kaç yıldır çalışmakta olduğu), cinsiyeti, çalıştığı sektör (kamu-özel) ve eğitim durumuna yönelik sorular yer almıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Anket formunun ikinci bölümünde katılımcıların örgütsel adalet algısının belirlenmesine yönelik olarak Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Kugun, Aktaş ve Güripek (2013) tarafından güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılarak Türkçeye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; dağıtım adaleti (5 ifade), prosedürel adalet (5 ifade) ve etkileşim adaleti (9 ifade) boyutlarından meydana gelmektedir.

Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalık Ölçeği: Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların bireysel iş hukuku farkındalığının belirlenmesi amacıyla yönelik olarak Çavuş ve Kurar (2015) tarafından güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılarak geliştirilen ve çalışanların “İş Kanunu Uygulamaları farkındalıkları”nı ölçebilmek için kullanılmış bulunan “Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalık Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Bu ölçek 8 ifadeden ve tek boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,818 olarak tespit edilmiştir (Çavuş ve Kurar, 2015: 164). Ölçek aynı zamanda Çınar ve Serçemeli (2021)’nin çalışmasında da kullanılmış olup, söz konusu çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha Katsayısı 0,763 olarak tespit edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Anket formunun dördüncü bölümünde katılımcıların işten ayrılma niyetinin belirlenmesi amacıyla yönelik olarak Rosin ve Korabik (1995)’in geliştirdiği ve Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. İlgili ölçek tek boyuttan ve 4 ifadeden oluşmaktadır.

Ölçeklerinin tümü 5’li Likert Tipi Derecelendirme ölçeği (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ile cevaplandırılmaktadır.

2.4.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Programlar, Yöntemler ve Teknikler

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi amacıyla SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Analiz kapsamında öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Geçerlilik bir ölçme aracının anlamlılığı ile ilgilidir. Ölçme aracı ile ne ölçülmek isteniyor ise ölçme aracının özelliğinin başka bir özellikle karışmadan ölçülmek isteneni ölçmesidir. Örneğin IQ testinin zekâyı ölçmesi, ağırlık ölçmede terazi kullanılması gibi. Bir başka deyişle geçerlilik ölçmede doğru aracın kullanılması demektir. Geçerlilik analizi ise ölçüm aracının gruplandırmalarının ne derece doğru olduğunun belirlenmesi açısından önemlidir (Eymen, 2007: 74-87).

Bir ölçme aracının güvenilirliği aracın ölçmek istediği değişkeni ne tutarlılıkla ölçtüğünün ya da ölçme sonuçlarının hatalardan arınmış olmasının derecesidir. Bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir. Bir başka deyişle ölçme aracının doğru ölçüm yapabilme özelliğidir. Örneğin, ağırlık ölçmede kullanılan terazinin doğru ölçmesi, eksik veya fazla ölçmemesi gibi. Kısaca geçerlilik ölçmede doğru aracın kullanılmasını ifade ederken, güvenilirlik kullanılan aracın doğru ölçüm yapması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla başarılı bir ölçmenin gerçekleşmesi için doğru ölçüm yapan doğru bir aracın kullanılması gerekir. Örneğin, ağırlık ölçmek için doğru tartan bir terazinin kullanılması gibi. Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirlikleri, davranış bilimlerinde en fazla kullanılan içsel tutarlılık yöntemi ve içsel tutarlılığın test edilmesinde kullanılan en popüler yöntem olan Cronbach Alpha Katsayısı ile hesaplanmıştır. Lee Cronbach tarafından 1951'de geliştirilen ve 0 ile 1 arasında bir sayı olarak ifade edilen Cronbach Alpha Katsayısının 1'e yaklaşması ölçeğin güvenilirliğinin arttığı anlamına gelmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011; Morgan vd, 2004).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılabilecek diğer analiz ise doğrulayıcı faktör analizidir. Araştırmada konu ile ilgili olarak daha önce Türkçeye uyarlanan ve alan uzmanlarınca geçerliliğine onay verilen ölçekler kullanılmıştır. Bu nedenle araştırma kapsamında yalnızca doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modelleri ile yapılan araştırmalarda kullanılan en temel analiz yöntemlerinden birisidir. Bu analizin yapılmasındaki temel amaç çeşitli maddelerden oluşan bir ölçme aracında yer verilen grupların gerçekten bu gruba ait olup olmadığının ölçülmesi olarak ifade edilebilir (Meydan ve Şeşen, 2015; Şimşek, 2020).

Yapısal eşitlik modellerinin test edilmesinde yararlanılan analizlerde ve doğrulayıcı faktör analizlerinin uygunluğunun belirlenmesinde çeşitli indekslerden

yararlanılabilmektedir. Analizlerde uluslararası ve ulusal literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında öne çıkan aşağıdaki indeks değerleri dikkate alınmıştır (Hooper vd, 2008; Meydan ve Şeşen, 2015, Kline, 2016).

- Ki-Kare Uyum Testi (CMIN/DF)
- İyi Uyum İndeksi (GFI)
- Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI)
- Normalleştirilmiş Uyum İndeksi (NFI)
- Artan Uyum İndeksi (IFI)
- Tucker-Lewis Uyum İndeksi (TLI)
- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)
- Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA)
- Standart Artık Temelli Uyum İndeksi (SRMR)

Bu uyum indekslerinin uluslararası ve ulusal literatürdeki çeşitli çalışmalar ışığında oluşturulmuş iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değer aralıkları aşağıdaki Tablo 2.1’de yer almaktadır. RMSEA için 0,08’den küçük değerler iyi uyumu gösterirken, 0,08 ile 0,1 arasındaki değerler orta düzeyde/vasat uyum olarak kabul edilebilmektedir (Hooper vd, 2008).

Tablo 2.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin Uyum Değer Aralıkları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF (χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	$0,90 \leq$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$
AGFI	$0,90 \leq$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$
NFI	$0,95 \leq$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$
IFI	$0,95 \leq$	$0,90 \leq IFI \leq 0,94$
TLI	$0,95 \leq$	$0,90 \leq TFI \leq 0,94$
CFI	$0,95 \leq$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$

Kaynak: (Hooper vd, 2008; Klein, 1998; Meydan ve Şeşen, 2015; Naktiyok, 2015; Ersarı, 2018; Erkal-Alar, 2020)

Yukarıdaki tablo dikkate alındığında ikinci sütunda gösterilen değerlerin iyi uyum değerleri olduğu kabul edilmekte, üçüncü sütunda gösterilen değerler ise kabul edilebilir uyum değerleri olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında belirtildiği üzere literatürdeki çalışmalar ışığında araştırma modeli oluşturulmuş olup, söz konusu model yapısal eşitlik modelidir. Yapısal eşitlik modelleri İngilizce adıyla Structural Equation Modeling (SEM) olarak ifade edilen, belirli bir teori ışığında gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model etrafında incelenmesini sağlayan çok değişkenli bir istatistik yöntemi olarak tanımlanabilir (Meydan ve Şeşen, 2015: 5). Bu ilişkilerin incelenmesinde yol analizinden yararlanılmaktadır. Bu analiz vasıtasıyla araştırmacı tarafından kurgulanan modelde yer alan değişkenler arasındaki yolların (ilişkilerin) gücü ve anlamlı olup olmadığı test edilebilmektedir. Bu kapsamda kullanılan testlerden birisi Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiştir. Bu yöntemde bağımsız değişkenin aracı değişkenle ilişkisi ve aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisi incelenmektedir. Diğer bir yöntem ise Preacher ve Hayes (2008) tarafından geliştirilen bootstrapping (önyükleme) yöntemidir. Bu yöntemdeki tahmini parametrelerin daha net sonuçlar verdiği düşünülmektedir. Bu yöntemde örneklem sayısı genellikle 500 veya 1000 değerinde artırılabilir (Erkal-Alar, 2020: 114). Bu araştırma kapsamında da örneklem 1000 değerinde artırılmıştır. Güven aralığı %5 hata payı ile %95 ve bootfaktör değeri 1 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma verilerinin normal dağılması/dağılmaması, araştırmada yapılacak analizleri belirleyici rol oynamaktadır. Normal dağılımın olduğu verilerde parametrik, normal dağılımın olmadığı verilerde ise parametrik olmayan testler kullanılmaktadır. Verilerin normal dağılıp dağılmadıkları ile ilgili olarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Bu değerler -1,5 ile +1,5 arasında ise verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Korelasyon analizi, iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünün ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Verilerin normal dağılıma sahip olması durumunda Pearson Korelasyon Katsayısı, verilerin normal dağılmadığı durumda ise Spearman Rank Korelasyon Katsayısı tercih edilir. Bir korelasyon katsayısının anlamlı olabilmesi için p değerinin 0,05'ten daha küçük olması gerekir. Korelasyon, iki değişken arasında doğrusal

bir ilişki olup olmadığını gösterir. Bir başka deyişle değişkenlerde meydana gelen değişikliklerin birbirini etkileyip etkilemediklerini göstermektedir. Bu katsayı (r) -1 ile 1 arasında bir değer alır. Negatif değerler negatif ilişkiyi, pozitif değerler ise pozitif ilişkiyi göstermektedir. Değerler 1 veya -1 olduğunda mükemmel bir ilişki vardır. Değerler 0'a yaklaştıklarında değişkenler arasındaki ilişki azalmaktadır. Korelasyon katsayısı negatif ise iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki vardır, diğer bir deyişle "değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır" denir. Korelasyon katsayısı pozitif ise "değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır" (Kul, <http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi>).

Korelasyon katsayısının yorumu aşağıdaki aralıklara göre yapılmaktadır:

- $r < 0,2$ ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok,
- $r 0,2-0,4$ arasında ise zayıf korelasyon,
- $r 0,4-0,6$ arasında ise orta şiddette korelasyon,
- $r 0,6-0,8$ arasında ise yüksek korelasyon,
- $r > 0,8$ ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu yapılır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden elde edilen ortalama puanların değerlendirilmesinde aşağıdaki aralıklar esas alınmıştır (Çınar, 2010: 271).

- 1,00-1,80 Çok düşük
- 1,81-2,60 Düşük
- 2,61-3,40 Orta
- 3,41-4,20 Yüksek
- 4,21-5,00 Çok yüksek

2.5. ANALİZ VE BULGULAR

Bu başlık altında araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, elde edilen verilerin normallik testi, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin bilgiler, hipotezlerin test edilmesi ve katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır.

2.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 2.2’de gösterilmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılan çalışanların 87’sinin (%22,5) kadın, 300’ünün (%77,5) erkek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcı sayısının düşük sayıda olmasının nedeni Erzurum ilinde işçi statüsünde çalışan kadın sayısının erkeklere nispeten düşük sayıda olmasıyla açıklanabilir. Erzurum ilinde “işçi” statüsünde çalışan erkek sayısı “75.354”, kadın sayısı ise “21.212”dir (İŞKUR, 2021). Buna göre araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımının araştırma evrenindeki dağılım ile benzer oranlarda olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	87	22,5
Erkek	300	77,5
Yaş		
-25 yaş	55	14,2
26-30 yaş	129	33,3
31-40 yaş	128	33,1
40+ yaş	75	19,4
Eğitim Durumu		
Lise	190	49,1
Üniversite	197	50,9
Medeni Hal		
Evli	190	49,1
Bekâr	197	50,9
Deneyim		
-1 yıl	28	7,2
1-5 yıl	191	49,4
5-10 yıl	79	20,4
10+ yıl	89	23,0
Sektör		
Kamu	186	48,1
Özel	201	51,9
Toplam	387	100

Katılımcıların yaşları dikkate alındığında 129’unun (%33,3) 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumu dikkate alındığında katılımcıların 190’ının (%49,1) ortaöğretim (lise) mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Medeni hal açısından katılımcıların 190’ının evli, 197’sinin (%50,9) bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların 191’inin (%49,4) 1-5 yıl arası deneyiminin bulunduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışan katılımcı sayısı 201 (%51,9) olup, katılımcıların kamu ve özel sektör oranlarının yakın olduğu görülmektedir.

2.5.2. Normallik Testi

Araştırma verilerinin normal dağılımı/dağılmaması, araştırmada yapılan analizleri belirleyici rol oynamaktadır. Normal dağılımın olduğu verilerde parametrik, normal dağılımın olmadığı verilerde ise non-parametrik testler kullanılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadıkları çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak tespit edilmiştir. Bu değerler -1,5 ile +1,5 arasında ise verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Analiz bulguları Tablo 2.3’de gösterilmiştir.

Tablo 2.3. Ölçeklere İlişkin Ortalamaların Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Adalet	-0,521	0,004
<i>Etkileşim Adaleti</i>	-0,672	0,085
<i>Dağıtım Adaleti</i>	-0,438	-0,520
<i>Prosedürel Adalet</i>	-0,444	-0,415
Bireysel İş Hukuku Farkındalığı	-0,416	-0,614
İştem Ayırma Niyeti	1,036	0,240

Tablo 2.3’teki verilere göre tüm değerler -1,5 ile +1,5 arasında olduğundan verilerin normal dağıldığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde ve demografik özelliklere göre ortalamaların karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılacaktır. Değişkenler arası ilişki için Pearson Korelasyon katsayısına bakılacak; katılımcıların demografik özelliklerine göre iki grubun (cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan sektör) ortalamasının karşılaştırılmasında t-Testi, ikiden fazla grubun (yaş, deneyim) karşılaştırılmasında ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılacaktır. İkiiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında farklı grup veya grupları tespit etmek için Post-Hoc LSD testi uygulanacaktır.

2.5.3. Ölçeklerle İlgili Analizler

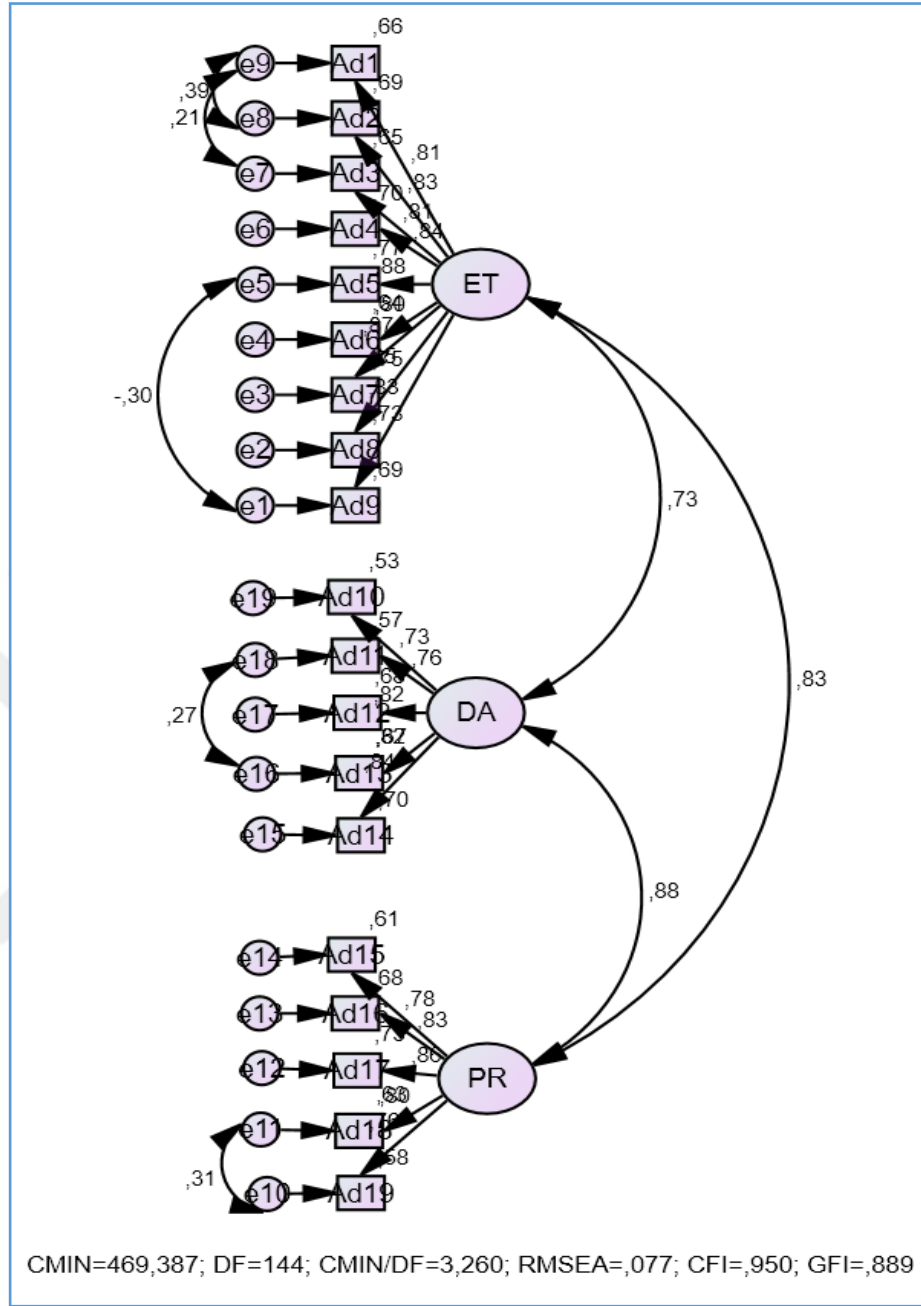
Aşağıda araştırma değişkenlerini ölçmek üzere kullanılan ölçeklerle ilgili analizler açıklanmaktadır. Veriler, yapısal eşitlik modeli kurulurken şu şekilde kodlanmıştır:

- Örgütsel Adalet: AD
 - *Etkileşim Adaleti: ET*
 - *Dağıtım Adaleti: DA*
 - *Prosedürel Adalet: PR*
- İşten Ayrılma Niyeti: IA
- Bireysel İş Hukuku Farkındalığı: IH

2.5.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Bulgular

2.5.3.1.1. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

19 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde 3 boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. İlgili faktör analizi sonucu tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50 değerinden büyük olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle ölçekten elenen madde bulunmamaktadır. 19 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizi sonuçlarında etkileşim adaletinin faktör yükleri 0,80-0,88 arasında, dağıtım adaletinin faktör yükleri 0,73-0,84 arasında ve prosedürel adaletin faktör yüklerinin 0,76-0,86 arasında olduğu tespit edilmiştir (Şekil 2.2).



Şekil 2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modelin boyutları arasındaki ilişkilerin görülebilmesi için eklenen kovaryans bağlantıları incelendiğinde en yüksek ilişkinin dağıtım adaletiyle prosedürel adalet arasında (0,88) olduğu görülmüştür. Daha sonra sırasıyla etkileşim adaleti ile prosedürel adalet arasında (0,83) ve etkileşim adaleti ile dağıtım adaleti arasında (0,73) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmıştır. Modelde 1.madde “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana kibar ve ilgili davranır” ifadesi ile 2.madde “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir” ifadesi katılımcılar

açısından yakın bulunmuştur. Yine 1.madde “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana kibar ve ilgili davranır” ifadesi ile 3.madde “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır” ifadesi yakın bulunmuştur. Ayrıca 5.madde “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur” ifadesi ile 9.madde “Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar” ifadesi, 11.madde “Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum” ifadesi ile 13.madde “İşyerimden aldığım ödüllerin (ücret, terfi vb.) oldukça adil olduğunu düşünüyorum” ifadesi ve 18.madde “Amirim alınan kararları çalışanlara net olarak açıklar” ifadesi ile 19.madde “İşle ilgili tüm kararlar, ilgili çalışanların hepsine aynı şekilde uygulanır” ifadesi katılımcılar tarafından yakın bulunmuştur. Bu durum göz önüne alınarak modelde etkileşim adaleti boyutunda 1. ile 2.madde, 1. ile 3. madde ve 5. ile 9. maddeler arasında; dağıtım adaleti boyutunda 11. ile 13.maddeler arasında ve son olarak prosedürel adalet boyutunda 18. ile 19.maddeler arasında model önerisi olarak kovaryans bağlantısı kurulmuştur. Meydan ve Şeşen (2015) tarafından uygun uyum iyiliklerinin elde edilmesinde birden fazla kovaryans bağlantısı kurulabileceği ifade edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 38-41).

Tablo 2.4’te örgütsel adalet ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri yer almaktadır. Tablodaki değerler incelendiğinde hesaplanan tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	3,260	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	0,889	$0,90 \leq$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$
AGFI	0,854	$0,90 \leq$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$
NFI	0,929	$0,95 \leq$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$
IFI	0,950	$0,95 \leq$	$0,90 \leq IFI \leq 0,94$
TLI	0,940	$0,95 \leq$	$0,90 \leq TFI \leq 0,94$
CFI	0,950	$0,95 \leq$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	0,077	$\leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$
SRMR	0,0495	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$

Tablo 2.5’te örgütsel adalet ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ayrıntılı parametre değerleri verilmiştir. Buna göre örgütsel adalet ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddeler için standart değerler 0,50’ten daha yüksek olarak bulunmuştur.

Modelde 9.madde etkileşim adaleti boyutunda, 10.madde dağıtım adaleti boyutunda ve 15.madde prosedürel adalet boyutunda baz değer olarak alındığından olasılık ve ki kare değerleri tabloda görülmemektedir. Maddelerin tümünde anlamlılık $p < 0,001$ düzeyindedir. Etkileşim adaleti boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,954, dağıtım adaleti boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,897 ve prosedürel adalet boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,905 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

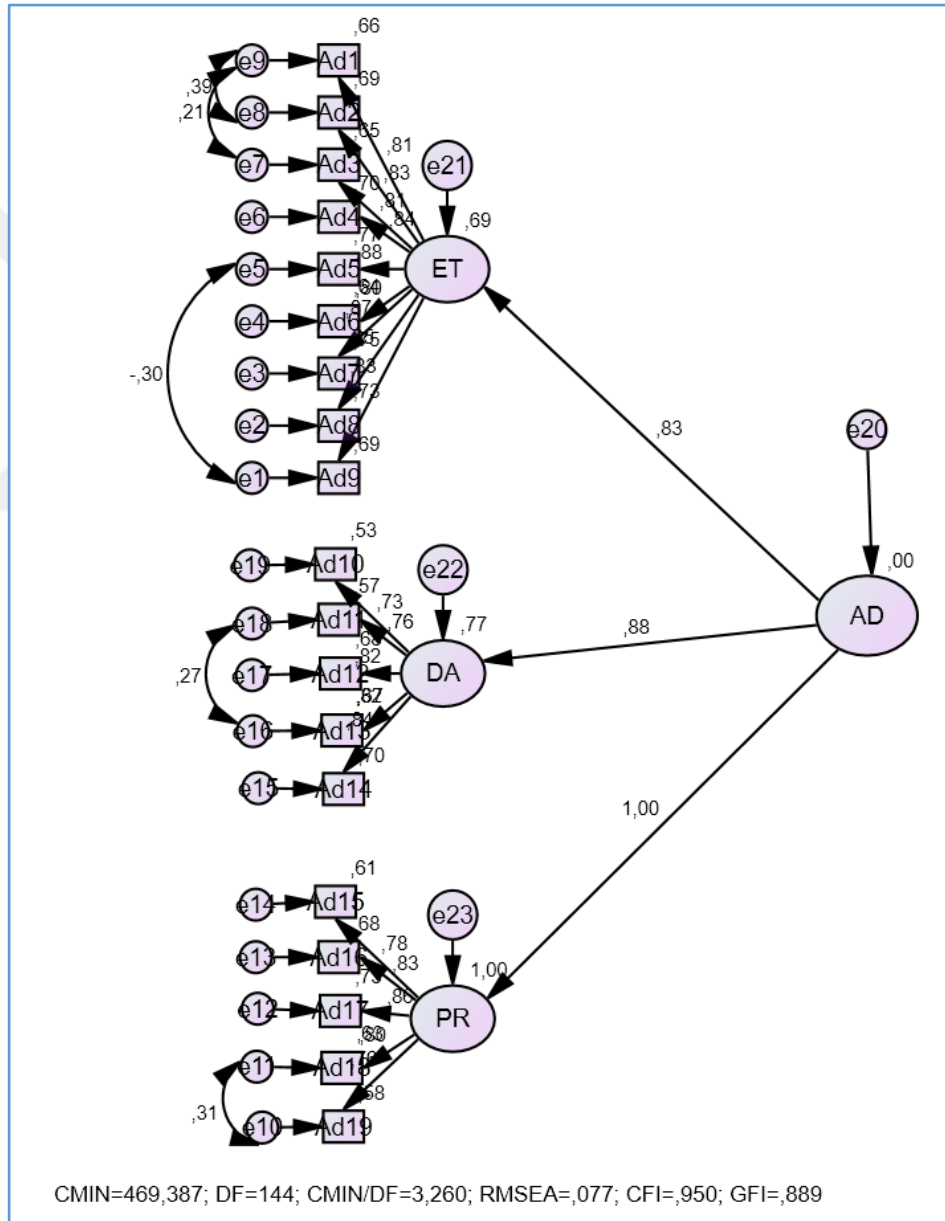
Tablo 2.5. Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler

Madde	Yön	Boyut	Estimate	Std. Estimate	CR	p
Ad9	←	ET	1,000	0,831		
Ad8	←	ET	0,962	0,854	21,106	***
Ad7	←	ET	0,959	0,867	21,496	***
Ad6	←	ET	0,914	0,799	18,905	***
Ad5	←	ET	0,976	0,876	19,324	***
Ad4	←	ET	0,878	0,835	20,217	***
Ad3	←	ET	0,893	0,807	19,077	***
Ad2	←	ET	0,883	0,831	19,906	***
Ad1	←	ET	0,88	0,809	19,102	***
Ad19	←	PR	0,989	0,764	16,068	***
Ad18	←	PR	1,006	0,796	16,691	***
Ad17	←	PR	1,081	0,857	18,404	***
Ad16	←	PR	1,095	0,826	17,651	***
Ad15	←	PR	1,000	0,784		
Ad14	←	DA	1,173	0,838	15,803	***
Ad13	←	DA	1,279	0,821	15,457	***
Ad12	←	DA	1,205	0,822	15,514	***
Ad11	←	DA	1,204	0,758	14,242	***
Ad10	←	DA	1,000	0,725		

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001, CR (Composite Reliability): Birleşik Güvenilirlik

2.5.3.1.2. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında örgütsel adaletin bütünsel olarak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi inceleneceğinden üç faktörlü bir yapıdan oluşan örgütsel adalet ölçeği tek faktöre bağlanmıştır. Tek faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve yukarıda yer verilen birinci düzey faktör analizi modeline yakın sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri aşağıdaki Şekil 2.3'te görülmektedir.



Şekil 2.3. Örgütsel Adalet Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.6’da tek faktörlü yapı ile oluşturulan örgütsel adalet ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri görülmektedir. Buna göre hesaplanan tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 2.6. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	3,260	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	0,889	$0,90 \leq$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$
AGFI	0,854	$0,90 \leq$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$
NFI	0,929	$0,95 \leq$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$
IFI	0,950	$0,95 \leq$	$0,90 \leq IFI \leq 0,94$
TLI	0,940	$0,95 \leq$	$0,90 \leq TFI \leq 0,94$
CFI	0,950	$0,95 \leq$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	0,077	$\leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$
SRMR	0,049	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$

Aşağıdaki Tablo 2.7’de tek faktörlü örgütsel adalet ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ayrıntılı parametre değerleri verilmiştir. Tabloya göre tek faktörlü örgütsel adalet ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda regresyon ağırlıklarının standart değerlerinin tüm maddeler için 0.50 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Modelde 9.madde etkileşim adaleti boyutunda, 10.madde dağıtım adaleti boyutunda ve 15.madde prosedürel adalet boyutunda baz değer olarak alındığından olasılık ve ki kare değerleri tabloda görülmemektedir. Maddelerin tümünde anlamlılık $p < 0,001$ düzeyindedir. Tek faktörlü örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,963 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.7. Tek Faktörlü Örgütsel Adalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler

Madde	Yön	Boyut	Tahmin	Std. Tahmin	CR	p
ET	←	AD	1,000	0,832		
DA	←	AD	0,890	0,876	12,500	***
PR	←	AD	1,152	1,001	13,831	***
Ad9	←	ET	1,000	0,831		
Ad8	←	ET	0,962	0,854	21,106	***
Ad7	←	ET	0,959	0,867	21,496	***
Ad6	←	ET	0,914	0,799	18,905	***
Ad5	←	ET	0,976	0,876	19,324	***
Ad4	←	ET	0,878	0,835	20,217	***
Ad3	←	ET	0,893	0,807	19,077	***
Ad2	←	ET	0,883	0,831	19,906	***
Ad1	←	ET	0,88	0,809	19,102	***
Ad19	←	PR	0,989	0,764	16,068	***
Ad18	←	PR	1,006	0,796	16,691	***
Ad17	←	PR	1,081	0,857	18,404	***
Ad16	←	PR	1,095	0,826	17,651	***
Ad15	←	PR	1,000	0,784		
Ad14	←	DA	1,173	0,838	15,803	***
Ad13	←	DA	1,279	0,821	15,457	***
Ad12	←	DA	1,205	0,822	15,514	***
Ad11	←	DA	1,204	0,758	14,242	***
Ad10	←	DA	1,000	0,725		
*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001, CR (Composite Reliability): Birleşik Güvenilirlik						

2.5.3.1.3.Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel adalet ve alt boyutlarının ortalamaları, standart sapmaları ve frekans dağılımları Tablo 2.8’de gösterilmiştir.

Tabloya göre etkileşim adaleti alt boyutunda yer alan 2.madde (Ad2: *İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir*) en yüksek ortalama değere (X=3,83) sahiptir. Bu değer 3,41-4,20 aralığında olup “yüksek” seviyeye karşılık gelmektedir. Etkileşim adaleti alt boyutunun genel ortalaması da (X=3,65) 3,41-4,20 aralığında olup “yüksek” seviyededir.

Dağıtım adaleti alt boyutunda yer alan 10.madde (Ad10: *Çalışma programım adildir*) boyut içinde en yüksek ortalama değere (X=3,73) sahiptir. Bu değer 3,41-4,20

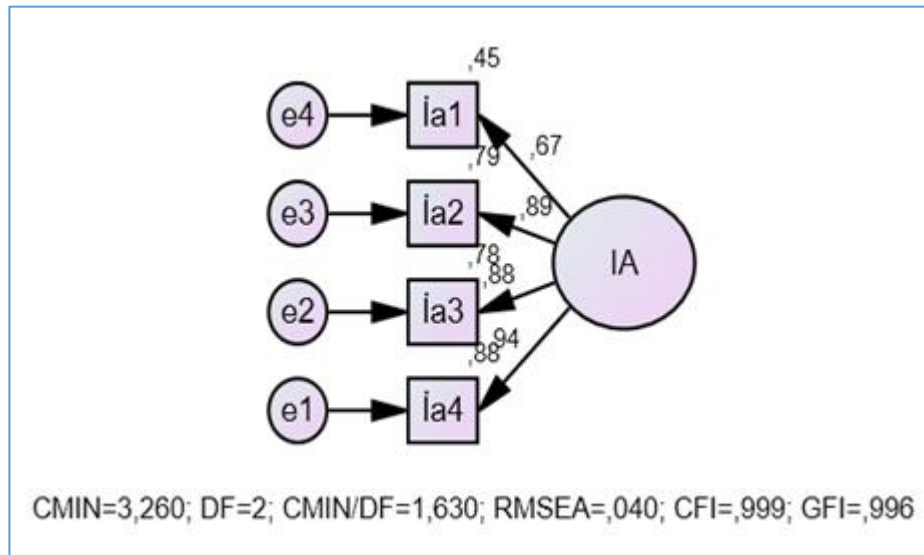
Örgütsel Adalet Ölçeği		X	SS	1		2		3		4		5	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Etkileşim Adaleti	Ad1	3,73	1,11	25	6,5	19	4,9	96	24,8	142	36,7	105	27,1
	Ad2	3,82	1,07	17	4,4	24	6,2	89	23	137	35,4	120	31
	Ad3	3,78	1,12	19	4,9	31	8	67	22,5	129	33,3	121	31,3
	Ad4	3,67	1,06	18	4,7	18	4,7	85	22	142	36,7	124	32
	Ad5	3,79	1,13	20	5,2	30	7,8	84	21,7	130	33,6	123	31,8
	Ad6	3,71	1,16	21	5,4	42	10,9	79	20,7	131	33,9	114	29,5
	Ad7	3,74	1,12	18	4,7	34	8,8	96	24,8	123	31,8	116	30
	Ad8	3,76	1,14	19	4,9	35	9	89	23	120	31	124	32
	Ad9	3,65	1,22	28	7,2	42	10,9	85	22	116	30	116	30
	Toplam	3,76	0,96	185	5,3	275	7,9	770	22,2	1170	33,8	1063	30,7
Dağıtım Adaleti	Ad10	3,73	1,18	30	7,8	24	6,2	82	21,2	134	34,6	117	30,2
	Ad11	3,31	1,36	61	15,8	45	11,6	79	20,4	115	29,7	87	22,5
	Ad12	3,40	1,25	44	11,4	43	11,1	96	24,8	122	31,5	82	21,2
	Ad13	3,27	1,33	57	14,7	56	14,5	79	20,4	117	30,2	78	20,2
	Ad14	3,49	1,99	33	8,5	46	11,9	90	23,3	134	34,6	84	21,7
	Toplam	3,44	1,99	225	9,4	214	9	426	17,8	622	26,1	448	18,8
Prosedürel Adalet	Ad15	3,47	1,24	34	8,8	54	14	88	22,7	120	31	91	23,5
	Ad16	3,39	1,29	43	11,1	52	13,4	97	25,1	103	26,6	92	23,8
	Ad17	3,45	1,22	34	8,8	49	12,7	103	26,6	112	28,9	89	23
	Ad18	3,59	1,23	30	7,8	42	10	96	24,8	108	27,9	111	28,7
	Ad19	3,54	1,26	37	9,6	43	11,1	83	21,4	122	31,5	102	26,4
	Toplam	3,49	1,06	178	9,2	240	12,4	467	24,1	565	29,2	485	25,1
Örgütsel Adalet		3,60	0,93	588	8	729	9,9	1663	22,7	2357	32,1	1996	27,2
1)Kesinlikle Katılmıyorum, 2)Katılmıyorum, 3)Kararsızım, 4)Katılıyorum, 5)Kesinlikle Katılıyorum X: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Frekans													

Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin genel ortalama da ($X=3,60$) 3,41-4,20 aralığında olup “yüksek” seviyededir. Bu değerlere göre araştırmaya katılan çalışanların örgütsel adalet algısının nispeten yüksek seviyede olduğu ifade edilebilir. Öte yandan örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları dikkate alındığında etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin ortalamasının diğer iki alt boyuta göre daha yüksek seviyede olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca bu alt boyutta yer alan ifadelerin tümünün ortalama puanlarının 3,41-4,20 aralığında “yüksek” seviyede olduğu, diğer iki alt boyuttaki bazı ifadelerin ise 2,61-3,40 aralığında “orta” seviyede olduğu tespit edilmiştir.

2.5.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular

2.5.3.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ana ölçeğin yapısına uygun şekilde tek boyutlu ve 4 maddeden oluşan yapı elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50 değerinden büyük olduğu gözlemlenmiş olup, elenen madde olmamıştır. Dört maddeden oluşan tek faktörlü yapıdaki maddelerin faktör yüklerinin 0,67 ile 0,94 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. İşten ayrılma niyetine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapısı Şekil 2.4’te görülmektedir.



Şekil 2.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Aşağıdaki Tablo 2.8’de işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerlerine yer verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde, tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	1,630	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	0,996	$0,90 \leq$	$0,85 \leq \text{GFI} \leq 0,89$
AGFI	0,978	$0,90 \leq$	$0,85 \leq \text{AGFI} \leq 0,89$
NFI	0,997	$0,95 \leq$	$0,90 \leq \text{NFI} \leq 0,94$
IFI	0,999	$0,95 \leq$	$0,90 \leq \text{IFI} \leq 0,94$
TLI	0,997	$0,95 \leq$	$0,90 \leq \text{TFI} \leq 0,94$
CFI	0,999	$0,95 \leq ,$	$0,90 \leq \text{CFI} \leq 0,95$
RMSEA	0,040	$\leq 0,05$	$0,06 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$
SRMR	0,0084	$\leq 0,05$	$0,05 \leq \text{SRMR} \leq 0,10$

Aşağıdaki Tablo 2.9'da işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ayrıntılı parametre değerleri verilmiştir. Tabloya göre regresyon ağırlıklarının standart değerlerinin tüm maddeler için 0.50 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Maddelerin tümünde anlamlılıklar $p < 0,001$ düzeyindedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,902 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler

[illegible]

2.5.3.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İşten ayrılma niyetine ilişkin tek boyuttan oluşan ölçeğin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2.11’de gösterilmiştir. Tabloya göre 1.madde (İa1: *Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım*) en yüksek ortalama değere ($X=2,41$) sahiptir. Bu değer 1,81-2,60 aralığında olup, “düşük” seviyeye karşılık gelmektedir. İşten ayrılma niyetine ilişkin 4 ifadeden meydana gelen ölçeğin genel ortalaması da ($X=2,03$) 1,81-2,60 aralığında olup, “düşük” seviyededir.

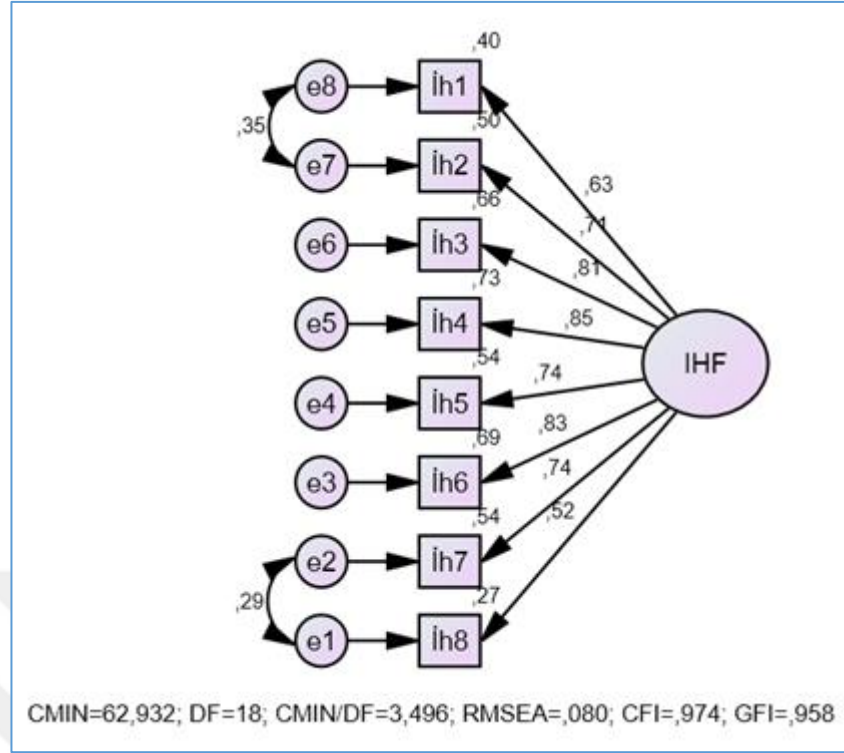
Tablo 2.11. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği			1		2		3		4		5	
	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ia1	2,41	1,36	136	35,1	86	22,2	81	20,9	39	10,1	45	11,6
Ia2	1,90	1,16	193	49,9	105	27,1	48	12,4	17	4,4	24	6,2
Ia3	1,90	1,19	199	51,4	97	25,1	50	12,9	13	3,4	28	7,2
Ia4	1,93	1,31	187	48,3	113	29,2	45	11,6	12	3,1	30	7,8
Toplam	2,03	1,08	715	46,1	401	26	224	14,5	81	5,2	127	8,2
1)Kesinlikle Katılmıyorum, 2)Katılmıyorum, 3)Kararsızım, 4)Katılıyorum, 5)Kesinlikle Katılıyorum X: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Frekans												

2.5.3.3. Bireysel İş Hukuku Farkındalığına İlişkin Bulgular

2.5.3.3.1. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bireysel iş hukuku farkındalığı ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ana ölçeğin yapısına uygun şekilde tek boyutlu ve 8 maddeden oluşan yapı elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50 değerinden büyük olduğu gözlemlenmiş olup, elenen madde olmamıştır. 8 maddeden oluşan tek faktörlü yapıdaki maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,85 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Bireysel iş hukuku farkındalığı ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapısı Şekil 2.5’te yer almaktadır.



Şekil 2.5. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.12’de bireysel iş hukuku farkındalığı ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerlerine yer verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.12. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	3,496	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	0,958	$0,90 \leq$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$
AGFI	0,917	$0,90 \leq$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$
NFI	0,965	$0,95 \leq$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$
IFI	0,974	$0,95 \leq$	$0,90 \leq IFI \leq 0,94$
TLI	0,960	$0,95 \leq$	$0,90 \leq TFI \leq 0,94$
CFI	0,974	$0,95 \leq$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	0,080	$\leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$
SRMR	0,0300	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$

Tablo 2.13'te bireysel iş hukuku farkındalığı ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ayrıntılı parametre değerleri verilmiştir. Tabloya göre regresyon ağırlıklarının standart değerlerinin tüm maddeler için 0.50 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Maddelerin tümünde anlamlılıklar $p < 0,001$ düzeyindedir. Bireysel iş hukuku farkındalığı ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,906 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.13. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ayrıntılı Parametreler

Madde	Yön	Boyut	Tahmin	Std. Tahmin	CR	p
İh8	<---	IH	1	0,517		
İh7	<---	IH	1,402	0,738	11,382	***
İh6	<---	IH	1,686	0,831	10,400	***
İh5	<---	IH	1,351	0,737	9,834	***
İh4	<---	IH	1,700	0,854	10,516	***
İh3	<---	IH	1,596	0,813	10,300	***
İh2	<---	IH	1,465	0,711	9,645	***
İh1	<---	IH	1,208	0,633	9,044	***
* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$, CR (Composite Reliability): Birleşik Güvenilirlik						

2.5.3.3.2. Bireysel İş Hukuku Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bireysel iş hukuku farkındalığına ilişkin tek boyuttan oluşan ölçeğin tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki Tablo 2.14'te gösterilmiştir. Tabloya göre 8.madde (İh8: *Asgari ücret hakkındaki son uygulamaları biliyorum*) en yüksek ortalama değere ($X=4,05$) sahiptir. Bu değer 3,41-4,20 aralığında olup, “yüksek” seviyeye karşılık gelmektedir. Bireysel iş hukuku farkındalığına ilişkin 8 ifadeden meydana gelen ölçeğin genel ortalaması da ($X=3,87$) 3,41-4,20 aralığında olup, “yüksek” seviyededir.

Tablo 2.15'te örgütsel adalet ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında ($r=0,668$; $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında ise ($r=-0,324$; $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşim adaleti ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında ($r=0,611$; $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında ise ($r=-0,275$; $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaleti ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında ($r=0,585$; $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında ise ($r=-0,327$; $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından prosedürel adalet ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında ($r=0,630$; $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında ise ($r=-0,298$; $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmıştır.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,308$; $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları ile çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkilerin yönünün pozitif olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre bireysel iş hukuku farkındalığı yüksek olan çalışanların örgütsel adalet algısının da benzer şekilde yüksek olabileceğini ifade etmek, kabul edilebilir bir durumdur. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan birçok çalışmanın bulunduğu anlaşılmaktadır (Blackburn ve Hartt, 2002; Sadullah vd, 2015; Kongtip vd, 2015; Çavuş ve Kurar, 2015; Çınar ve Serçemeli, 2021; Williams, 2021).

Örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin yönünün negatif olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre çalışanların örgütsel adalet algısı yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azaldığını ifade etmek kabul edilebilir bir durumdur. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer sonuçlara ulaşan birçok çalışmanın bulunduğu anlaşılmaktadır (DeConinck ve Stilwell, 2004; Hemdi ve Nasurdin, 2007; Nojani vd, 2012; Imran, Khan ve Sheikh, 2014; Bakri ve Ali, 2015;

Desrumaux vd, 2017; Tolukan ve Akyel, 2019; Cao vd, 2020; Aggarwal ve Mittal, 2021; Wang vd, 2021; Ahmed vd, 2022; Hwang ve Yi, 2022).

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu ilişkinin yönünün negatif olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı arttıkça işten ayrılma niyetinin azalabileceğini ifade etmek mümkündür. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Casebourne vd, 2006; Sadullah vd, 2015; Kongtip vd, 2015; Çavuş ve Kurar, 2015; Hüseyinli vd, 2017; Subramaniam ve Sha, 2019; Hassan ve Javed, 2020; Khahro, Vasiliy ve Vladimir, 2020; Çınar ve Serçemeli, 2021; Red ve Teng-Calleja 2021; Williams, 2021).

Tablo 2.16’da açıklanan ortalama varyans (AVE: Average Variance Extracted) ve birleşik güvenilirlik (CR: Composite Reliability) değerleri yer almaktadır. Tabloya göre tüm CR değerleri 0,70’nin üzerinde olduğundan birleşik güvenilirlik şartının sağlandığı görülmektedir. Değişkenlerin açıklanan ortalama varyans değerlerinin 0,50’in üzerinde olduğu görüldüğünden yakınsama geçerliliğinin de sağlandığı anlaşılmaktadır (Fornel ve Lacker, 1981; Zorlu ve Korkmaz, 2020: 207; Erkal-Alar, 2020: 130).

Tablo 2.16. Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) Değerleri

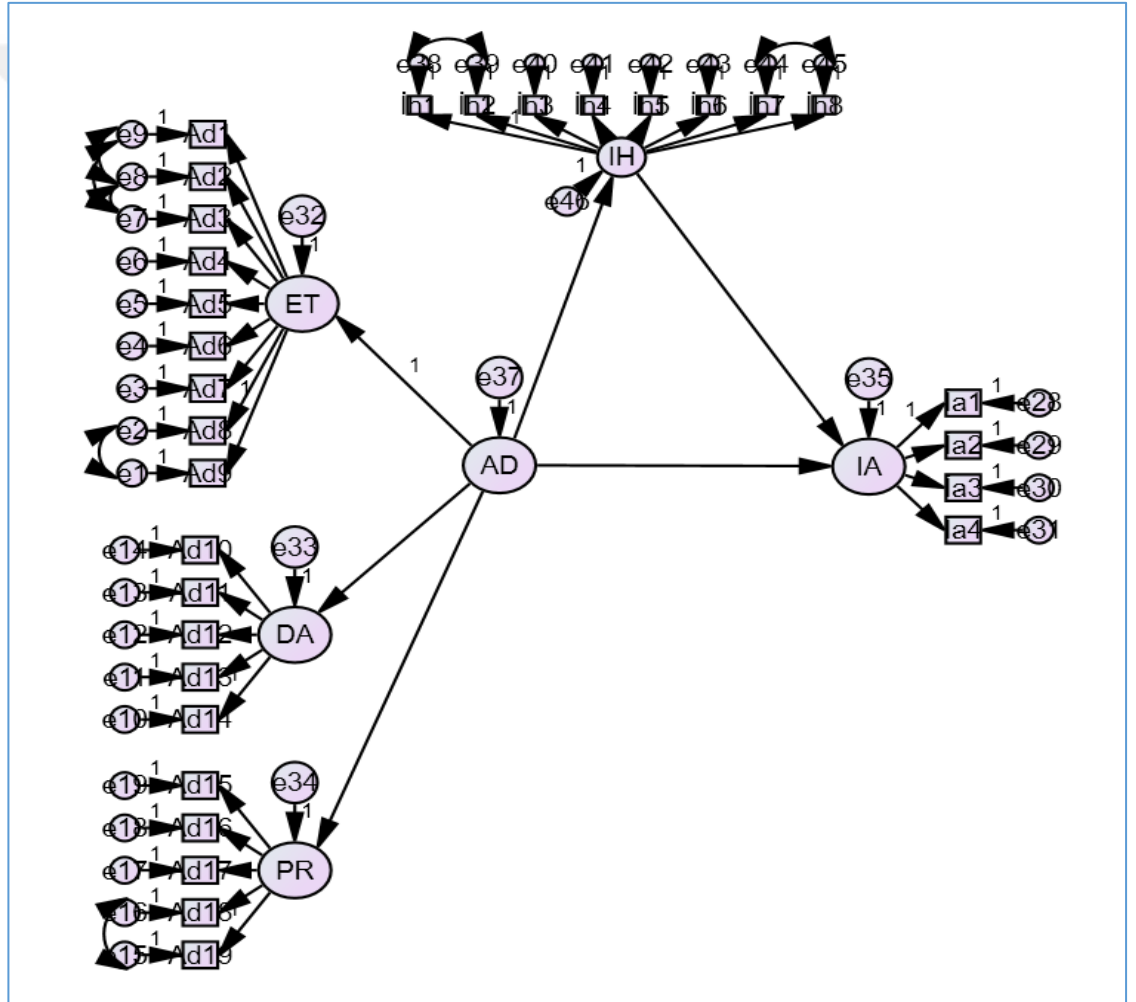
Değer	AD	IH	ET	DA	PR	IA
AVE	0,68	0,54	0,70	0,60	0,66	0,72
CR	0,99	0,90	0,94	0,93	0,94	0,91

2.5.5.Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modeli, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin kuramsal açıdan uyumlu, istatistiksel açıdan da anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında oluşturulan model ve kapsadığı eşitlikler kuramsal çerçeve doğrultusunda belirlenmiş olup, AMOS programı aracılığıyla test edilmiştir. Söz konusu analiz neticesinde araştırma kapsamında oluşturulan modelin uyum istatistikleri de dikkate alınarak geçerli olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve geçerliliği de incelenmiş, böylece değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında yer verilen değişkenlere yönelik kuramsal çerçeve dikkate alınarak oluşturulan araştırmanın hipotezleri, geçerlilikleri sınanmış bulunan ölçekler ile araştırma modeli üzerinde test edilmiştir. Araştırma modelinde örgütsel adalet tek dışsal değişken olarak belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ise modelin içsel değişkeni olarak modelde yer almıştır. Çalışanların iş hukuku farkındalığı ise modelde aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Modelde yer alan örgütsel adalet üç alt boyuttan, bireysel iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ise tek boyuttan meydana gelmektedir. Araştırma kapsamında oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2.6’da yer almaktadır.



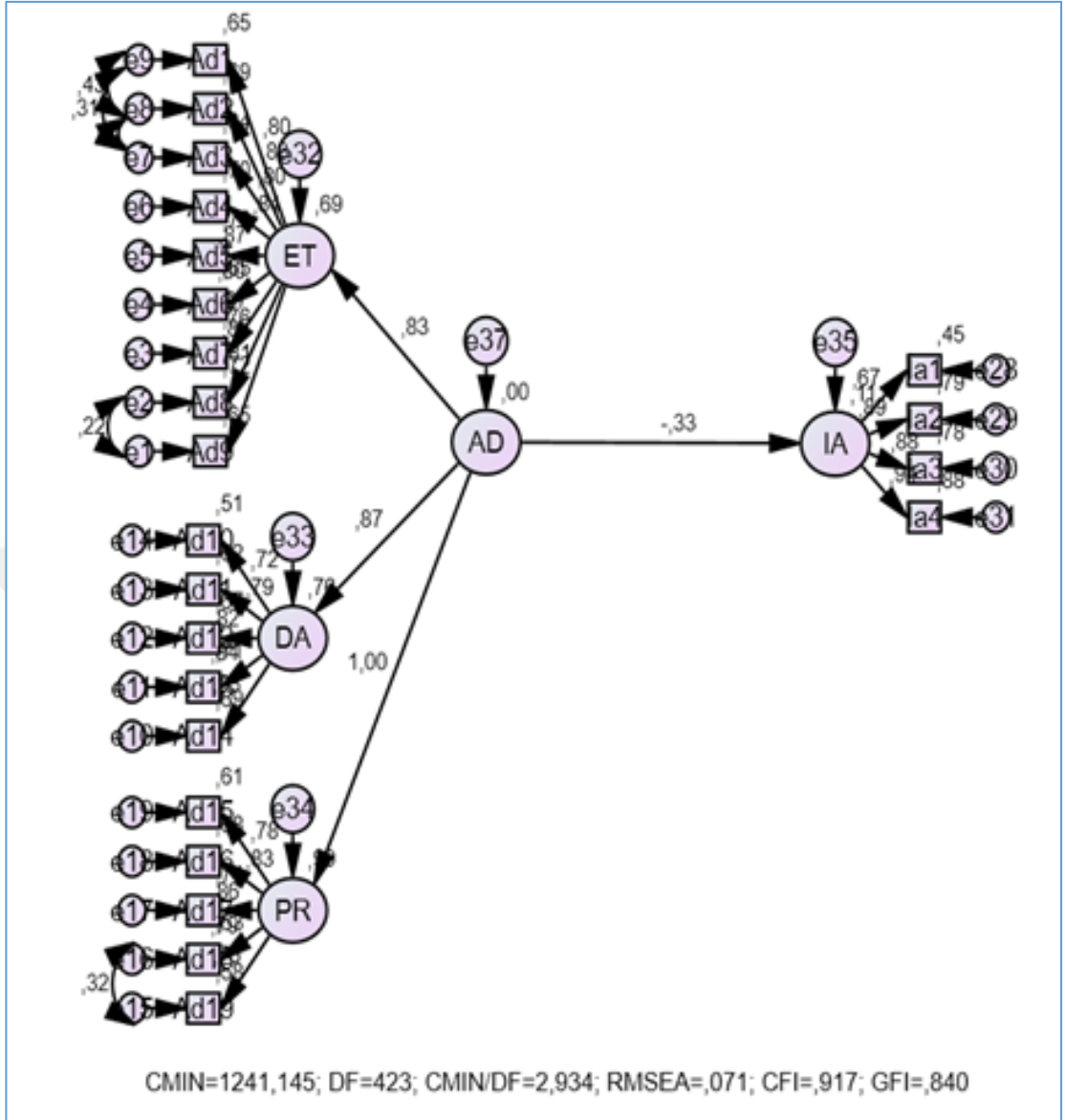
AD: Örgütsel Adalet, ET: Etkileşim Adaleti, DA: Dağıtım Adaleti, PR: Prosedürel Adalet, IH: İş Hukuku Farkındalığı, IA: İşten Ayrılma Niyeti

Şekil 2.6. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2.6'daki elipsler örtük (gizli) değişkenleri temsil etmekte, dikdörtgenler ise gözlenen değişkenleri göstermektedir. Tek yönlü oklar bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisini göstermektedir. İki yönlü oklar ise değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri göstermektedir. “e...” ile temsil edilen elipsler hata (error) terimlerine işaret etmektedir.

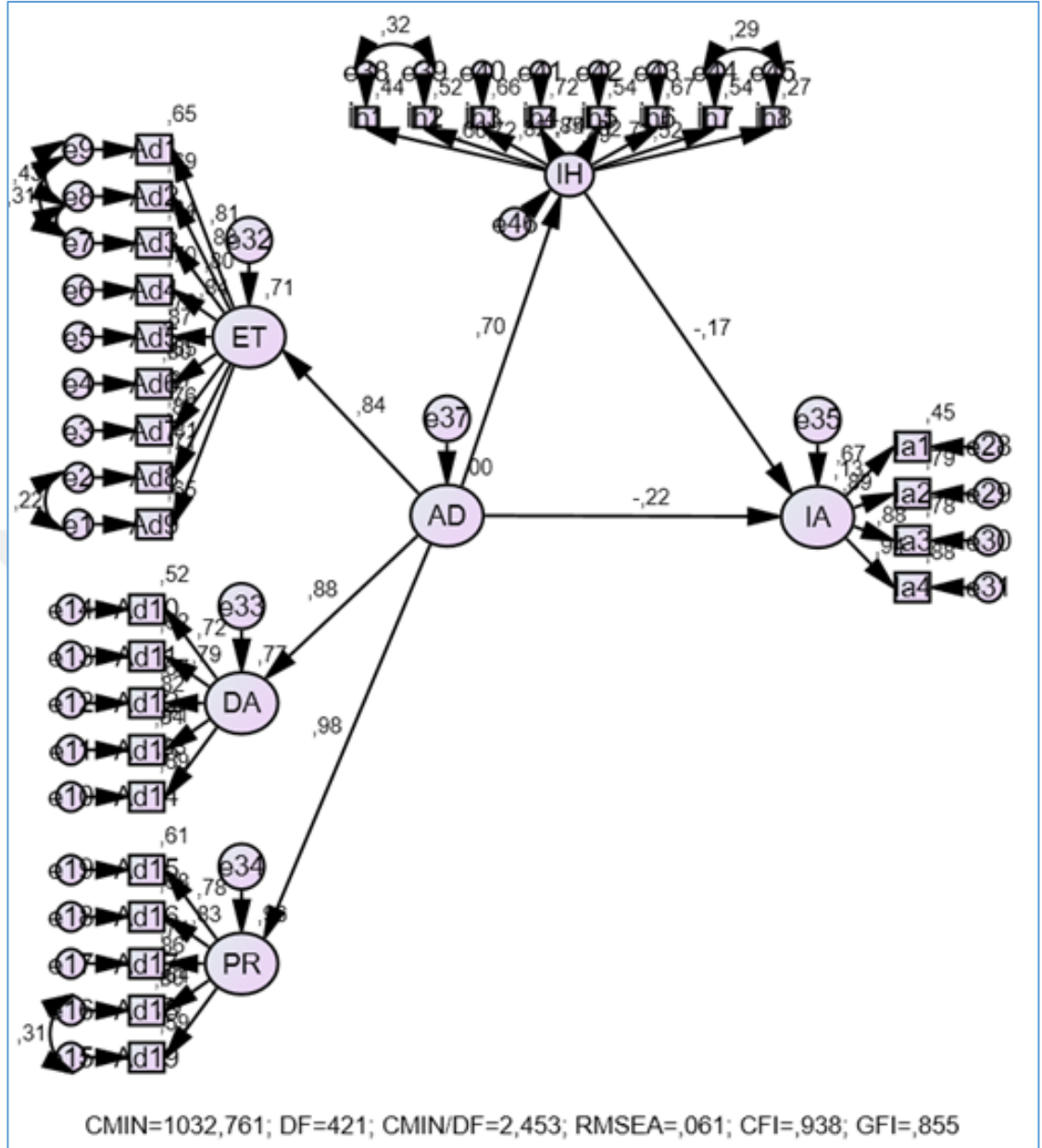
Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler dikkate alınarak değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin tespiti amacıyla öncelikle Baron ve Kenny (1986)'nin dört aşamalı yönteminden yararlanılmış ve analiz sonucunda kısmi ya da tam aracılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Ardından aracı etkinin belirlenmesi amacıyla dışsal değişkenin içsel değişken üzerindeki etkisinde aracı değişkenin etkisinin anlamlı olup olmadığının tespiti amacıyla bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Bootstrap yöntemi uygulanırken örneklem 1000 değerinde artırılmış ve güven aralığı %95 düzeyinde tutularak bootfactor değeri 1 olarak belirlenmiştir (Erkal-Alar, 2020).

Analiz için öncelikle aracı değişken modelden çıkarılmış ve bağımsız değişkenin (örgütsel adalet) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 2.7). Elde edilen bulgulara göre örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde (-0,33) etkilemektedir. Bir başka deyişle çalışanın örgütsel adalet algısı arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmakta, bir anlamda örgütten ayrılma ihtimali düşmektedir.



Şekil 2.7. Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak bireysel iş hukuku farkındalığı dâhil edilerek oluşturulan model, bootstrap yöntemi ile analiz edilmiş ve böylece aracı değişkenin etkisi ve anlamlılık düzeyi tespit edilmiştir (Şekil 2.8)



Şekil 2.8. Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Rolü

Şekil 2.8’de gösterilen modele ilişkin uyum indeksi sonuçları aşağıdaki Tablo 2.17’de görülmektedir. Tabloya göre elde edilen uyum indeksi sonuçlarının kabul edilebilir referans aralıklar içerisinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 2.17. Araştırma Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	2,453	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	0,855	$0,90 \leq$	$0,85 \leq \text{GFI} \leq 0,89$
IFI	0,942	$0,95 \leq$	$0,90 \leq \text{IFI} \leq 0,94$
CFI	0,942	$0,95 \leq$	$0,90 \leq \text{CFI} \leq 0,95$
RMSEA	0,059	$\leq 0,5$	$0,06 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$
SRMR	0,0550	$\leq 0,5$	$0,05 \leq \text{SRMR} \leq 0,10$

Hipotezlerin test edilmesi için oluşturulan modelde elde edilen standardize edilmiş faktör yükleri ve kestirim değerleri Tablo 2.18’de özetlenmiştir. Bu değerlere göre:

- Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak %99 önem düzeyinde anlamlıdır,
- Örgütsel adaletin iş hukuku farkındalığı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak %99 önem düzeyinde anlamlıdır,
- Bireysel iş hukuku farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak %99 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.18. Faktör Yükleri ve Kestirim Değerleri

Hipotez No.	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std. β	X^2 (CR)	p
H₁	IA	←	AD	-0,216	-2,693	0,007**
H₂	IH	←	AD	0,701	10,148	0,000**
H₃	IA	←	IH	-0,170	-2,132	0,033**
**p<0,01 ise değişkenler arasındaki etki %99 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.						
*p<0,05 ise değişkenler arasındaki etki %95 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.						

Araştırma modelinin testine ilişkin yapılan bootstrap yöntemiyle elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2.19’da özetlenmiştir.

Tablo 2.19. Araştırma Modelinde Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Değişken	Etkiler	AD	PR	DA	ET	IH	IA
IH	Doğrudan	0,701	0,663	0,620	0,633	0,000	0,000
	Dolaylı	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Toplam	0,701	0,663	0,620	0,633	0,000	0,000
IA	Doğrudan	-0,216	-0,163	-0,230	-0,147	-0,170	0,000
	Dolaylı	-0,114	-0,140	-0,110	-0,141	0,000	0,000
	Toplam	-0,330	-0,303	-0,340	-0,288	-0,170	0,000

2.5.6. Hipotez Testleri

Yukarıdaki veriler dikkate alınarak modeldeki değişkenler arası ilişkilere yönelik olarak oluşturulan hipotezlerin değerlendirmesi aşağıdaki gibidir:

H₁: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 2.15, Tablo 2.18 ve Tablo 2.19’da verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında %99 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki (Tablo 2.15; $r=-0,324$; $p=0,000$) vardır; örgütsel adalet algısı işten ayrılma niyetini %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve negatif yönde (Tablo 2.18; Std. $\beta=-0,216$; $p=0,007$) etkilemektedir. Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi -0,33’tür (Tablo 2.19). Bu bulgulara göre çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olması onların işten ayrılma niyetini azaltabilir. Diğer taraftan çalışanların içerisinde yer aldıkları örgütte adaletsiz uygulamalar bulunduğu, çalışmalarının karşılığını alamadıkları veya haksız uygulamalarla karşı karşıya bulundukları düşüncesine sahip olmaları ise onların işten ayrılma niyetini artırabilir.

Dolayısıyla “*Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır*” şeklindeki H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgu araştırma modeli oluşturulurken yer verilen literatür sonuçları ile benzer niteliktedir.

H₂: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 2.15, Tablo 2.18 ve Tablo 2.19’da verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel adalet ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki (Tablo 2.15; $r=0,668$; $p=0,000$) vardır, örgütsel adalet, bireysel iş hukuku farkındalığını %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 2.18; Std. $\beta=0,701$; $p=0,000$) etkilemektedir. Örgütsel adaletin bireysel iş hukuku farkındalığı üzerindeki toplam etkisi 0,701’dir (Tablo 2.19). Bu bulgulara göre çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olması onların bireysel iş hukuku farkındalığını artırabilmektedir. Diğer taraftan çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının yüksek olmasının onların örgütsel adalet algısını artırabileceğini söylemek de mümkündür. Çünkü bireysel iş hukuku farkındalığı yüksek olan çalışanlar bu konuda daha bilgili olduklarından ve böylece örgütteki uygulamaları yürürlükte olan hukuki çerçeveye göre değerlendirebileceklerinden bu durum onları muhtemel adaletsizlik algılarından uzaklaştırabilir. Diğer bir ifadeyle söz konusu çalışanların örgüt ile olan münasebetleri hukuka göre olacağından adaletsizlik algısının ortaya çıkma ihtimalinin düşük olacağı söylenebilir.

Dolayısıyla “*Çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır*” şeklindeki H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgu araştırma modeli oluşturulurken yer verilen literatür sonuçları ile benzer niteliktedir.

H₃: Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 2.15, Tablo 2.18 ve Tablo 2.19’da verilmiştir. Bulgulara göre bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında %99 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki (Tablo 2.15; $r=-0,308$; $p=0,000$) vardır; bireysel iş hukuku farkındalığı, işten ayrılma niyetini %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve negatif yönde (Tablo 2.18; Std. $\beta=-0,170$; $p=0,033$) etkilemektedir. Bireysel iş hukuku farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi -0,17’dir (Tablo 2.19).

Bu bulgulara göre çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının yüksek olması, onların işten ayrılma niyetini azaltabilir. Çünkü bireysel iş hukuku farkındalığı yüksek

olan çalışanlar işyerindeki çeşitli uygulamaları sahip oldukları hukuki bilgi sayesinde daha doğru algılayabilir ya da muhtemel adaletsizlik algısı böylece ortadan kalkabilir. Diğer taraftan bireysel iş hukuku farkındalığı düşük olan çalışanların örgütle olan münasebetlerinde sorunlar ortaya çıkması durumunda hukuki süreçlerden ziyade en kestirme yol olarak işten ayrılma yolunu seçmeleri söz konusu olabilir. Kısaca söylemek gerekirse bireysel iş hukuku farkındalığı yüksek düzeyde olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olması beklenmektedir.

Dolayısıyla “*Çalışanların iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır*” şeklindeki H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Bu bulgu araştırma modeli oluşturulurken yer verilen literatür sonuçları ile benzer niteliktedir.

H₄: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

Çalışma kapsamında yapısal eşitlik modelinden yararlanılmış olup, yapısal modeldeki aracılık rolünün belirlenebilmesi için öncelikli olarak AMOS programı bootstrap çıktısındaki standardize edilmiş dolaylı etkilerin bulunduğu matrisin değerlendirmesi yapılmıştır. Bu noktada ilk olarak aracı değişkenin modelde bulunmadığı durumda bağımsız değişken olan örgütsel adaletin, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Modelde yer alan aracılık ilişkisinin ve geçerliliğinin belirlenebilmesi için değerlendirmesi yapılmış bulunan standardize edilmiş dolaylı ilişkilere ait matris incelenmiş ve dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca doğrudan ve dolaylı etkilerin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar incelenmiş ve sıfır değerinin bulunduğu herhangi bir aralığın yer almadığı anlaşılmış ve etkilerin hiçbirinin %95 güven aralığında sıfıra eşit olmayacağı tespit edilmiştir. Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine Tablo 2.18 ve Tablo 2.19’da yer verilmiştir.

Aracılık rolünün belirlenebilmesi için öncelikle aracı değişken olarak belirlenen bireysel iş hukuku farkındalığı modelden çıkarılmış ve bağımsız değişkenin (örgütsel adalet) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 2.7).

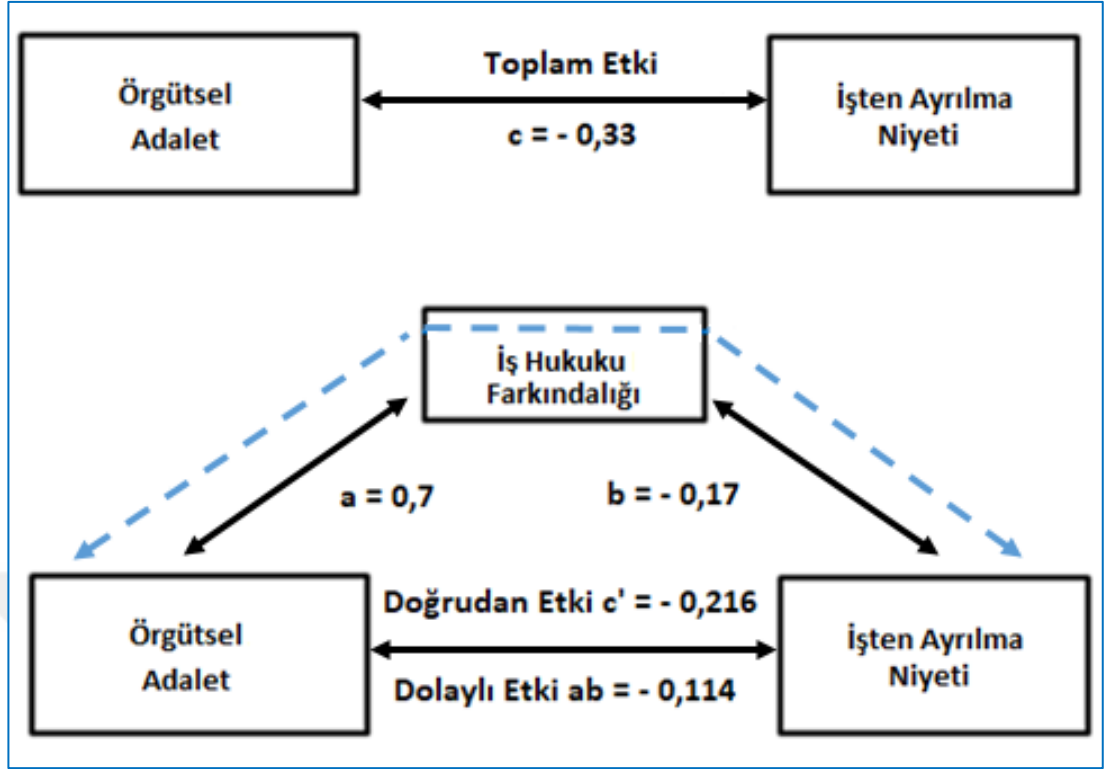
Tablo 2.19'daki veriler dikkate alındığında, örgütsel adaletin işten ayrılma niyetini (-,330; $p<0,001$) doğrudan ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir.

Doğrudan ve anlamlı etkinin belirlenmesinin ardından ikinci olarak aracı değişken olan bireysel iş hukuku farkındalığı modele dâhil edilerek bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisindeki farklılık araştırılmıştır. Aracılık rolünün incelenmesine ilişkin hipotezlerde yer verilen etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve prosedürel adalet değişkenleri açısından da aynı uygulamalar yapılmış olup, söz konusu değişkenler modelde yalnız bırakılarak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş, ardından iş hukuku farkındalığı modele dâhil edilerek etkide meydana gelebilecek değişiklik tekrar incelenmiştir.

Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinin ardından bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığını kaybetmesi durumunda “*tam aracılık*”, etkisinin azalması durumunda ise “*kısmi aracılık*” bulunduğu kabul edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Karagöz, 2019: 1160-1175; Erkal-Alar, 2020).

Tablo 2.19'daki bulgulara göre örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin (-0,33; $p<0,001$) bulunduğu görülmektedir. Aracı etkinin araştırılabilmesi için bu etkinin bulunması birinci koşuldur. Ardından aracı değişken modele dâhil edilerek örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde değişim meydana gelip gelmediği araştırılmıştır. Bireysel iş hukuku farkındalığının modele dâhil edilmesinin ardından örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düzey ve anlamlılık değeri azalmakla birlikte (-0,216; $p<0,01$) devam ettiği gözlemlenmiştir. Tablo 2.19'daki değerlere göre örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,216; dolaylı etkisi -0,114 ve toplam etkisi -0,33'tür. Bu durumda söz konusu dolaylı etki bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklanmaktadır denilebilir.

Dolayısıyla “*Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır*” şeklindeki H4 hipotezi aracılığın *kısmiliği* şartıyla kabul edilmiştir (Şekil 2.9).



Şekil 2.9. Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Hukuku Farkındalığının Kısmi Aracılık Etkisi

Örgütsel adaletin alt boyutlarının her biri ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık etkisi ile ilgili analizler Tablo 2.20 ile Tablo 2.21’de verilmiştir.

Tablo 2.20. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları için Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Etkisi Analiz Sonuçları

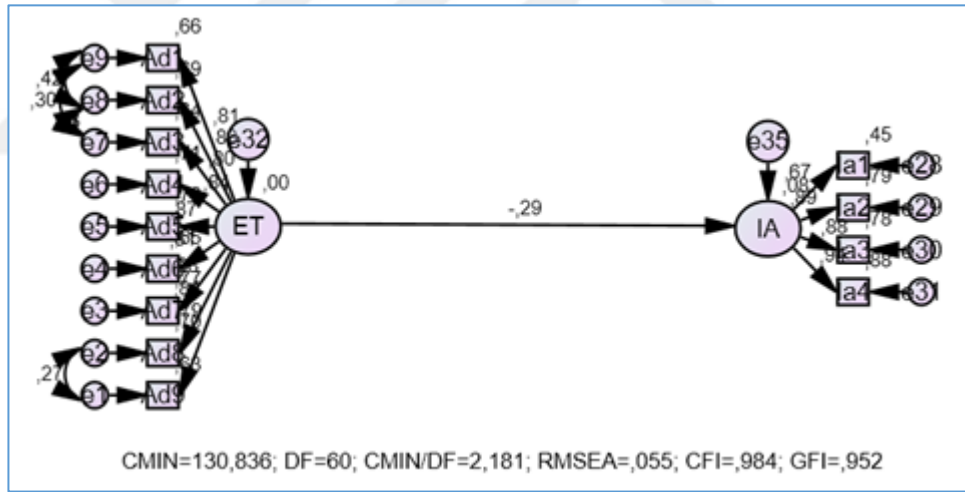
Hipotez No.	Değişkenler Arası İlişkiler	Aracı Değişkensiz Doğrudan Etkiler (Std. β)	Aracı Değişkenli Doğrudan Etkiler (Std. β)	Baronve Kenny Yaklaşımı	Bootstrap Yöntemi ile Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı
H ₄	AD→ IH→ IA	-0,330 p<0,001	-0,216 p<0,01	Kabul / Kısmi Aracılık	Kabul p<0,01
H _{4a}	ET→ IH→ IA	-0,288 p<0,001	-0,147 P<0,05	Kabul / Kısmi Aracılık	Kabul p<0,05
H _{4b}	DA→ IH→ IA	-0,340 p<0,001	-0,230 P<0,01	Kabul / Kısmi Aracılık	Kabul p<0,01
H _{4c}	PR→ IH→ IA	-0,303 p<0,001	-0,163 p<0,05	Kabul / Kısmi Aracılık	Kabul p<0,05

Tablo 2.21. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları için Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Etkinin Yönü	Doğrudan Etki	p	Dolaylı Etki	p	Sonuç
AD→ IH→ IA	-,216	0,000	-,114	0,007	Kabul $p<0,01$
ET→ IH→ IA	-,147	0,000	-,141	0,044	Kabul $p<0,05$
DA→ IH→ IA	-,230	0,000	-,110	0,001	Kabul $p<0,01$
PR→ IH→ IA	-,163	0,000	-,140	0,031	Kabul $p<0,05$

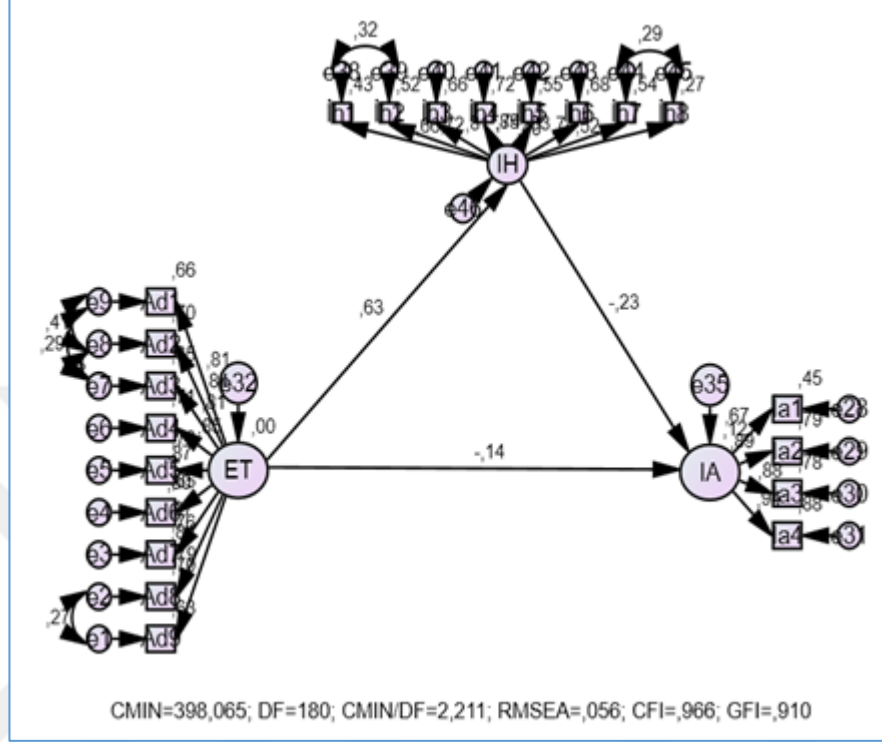
H_{4a}: Çalışanların etkileşim adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

Tablo 2.20 ve Tablo 2.21'e göre etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin ($-0,288$; $p<0,001$) bulunduğu görülmektedir (Şekil 2.10). Aracı etkinin araştırılabilmesi için bu etkinin bulunması birinci koşuldur. Ardından aracı değişken modele dâhil edilerek etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde değişim meydana gelip gelmediği araştırılmıştır.

**Şekil 2.10.** Etkileşim Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Bireysel iş hukuku farkındalığının modele dâhil edilmesinin ardından etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düzey ve anlamlılık değeri azalmakla birlikte ($-0,147$; $p<0,05$) devam ettiği gözlemlenmiştir (Şekil 2.11). Baron ve Kenny yaklaşımı ile etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının kısmi aracılık rolünün bulunduğu anlaşılmıştır. Tablo 2.20'de Bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etki anlamlılık düzeyi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki değerlere göre etkileşim adaletinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan

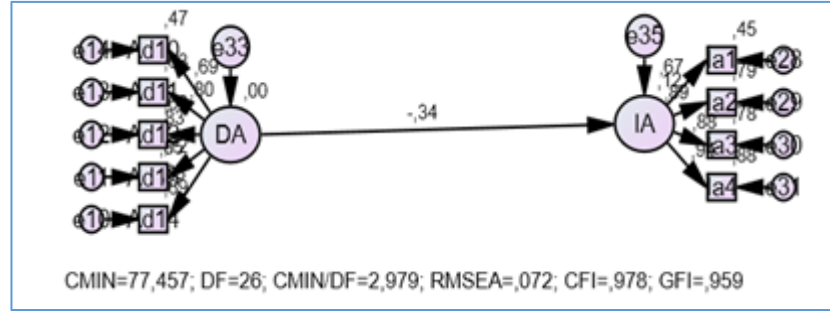
etkisi -0,147, dolaylı etkisi -0,141 ve toplam etkisi -0,288'dir. Söz konusu dolaylı etki bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklanmaktadır denilebilir. Buna göre H_{4a} hipotezinin kısmen desteklendiği anlaşılmaktadır.



Şekil 2.11. Etkileşim Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Bireysel İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Etkisi

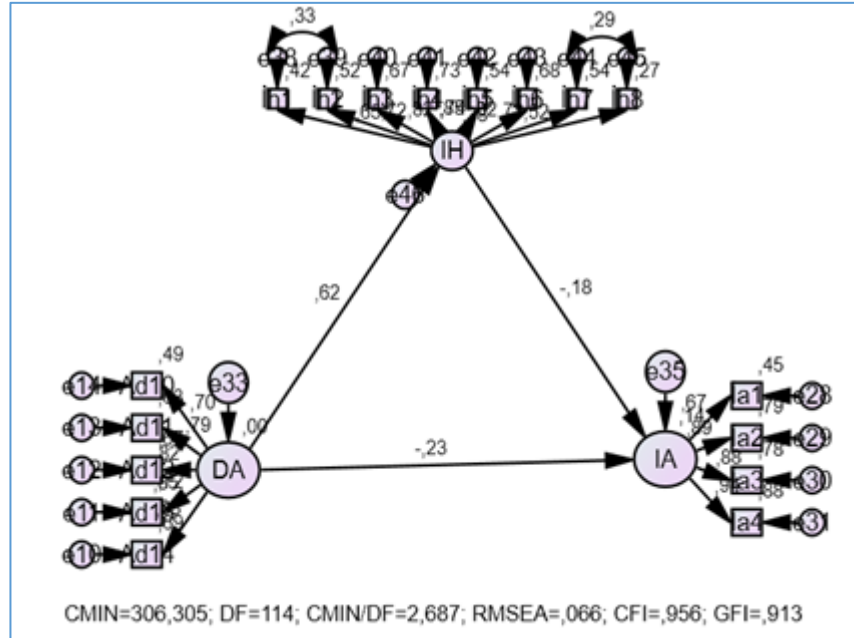
H_{4b} : Çalışanların dağıtım adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

Tablo 2.20 ve Tablo 2.21'e göre dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin (-0,340; $p < 0,001$) bulunduğu görülmektedir (Şekil 2.12). Aracı etkinin araştırılabilmesi için bu etkinin bulunması birinci koşuldur. Ardından aracı değişken modele dâhil edilerek dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde değişim meydana gelip gelmediği araştırılmıştır.



Şekil 2.12. Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

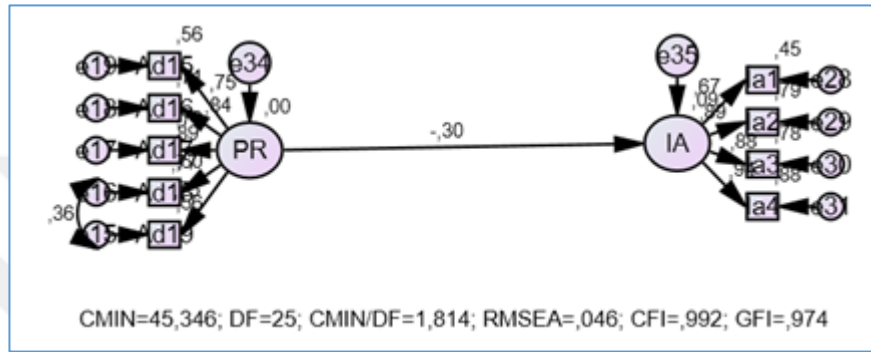
İş Hukuku farkındalığının modele dâhil edilmesinin ardından dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisinin düzey ve anlamlılık değeri azalmakla birlikte (-,0230; $p < 0,01$) devam ettiği gözlemlenmiştir (Şekil 2.13). Baron ve Kenny yaklaşımı ile dağıtım adaletinin işten ayrılma niyetinde bireysel iş hukuku farkındalığının kısmi aracılık rolünün bulunduğu anlaşılmıştır. Tablo 2.20’de Bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etki anlamlılık düzeyi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki değerlere göre dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,230, dolaylı etkisi -0,110 ve toplam etkisi -0,340’tır. Söz konusu dolaylı etki bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklanmaktadır denilebilir. Buna göre H_{4b} hipotezinin kısmen desteklendiği anlaşılmaktadır.



Şekil 2.13. Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Etkisi

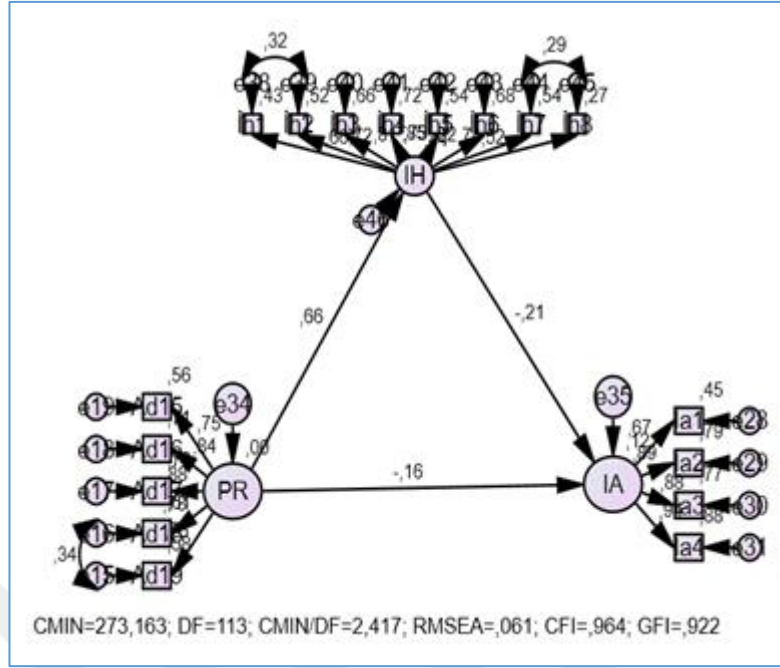
H_{4c}: Çalışanların prosedürel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.

Tablo 2.20 ve Tablo 2.21'e göre prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin (-0,303; $p < 0,001$) bulunduğu görülmektedir (Şekil 2.14). Aracı etkinin araştırılabilmesi için bu etkinin bulunması birinci koşuldur. Ardından aracı değişken modele dâhil edilerek prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde değişim meydana gelip gelmediği araştırılmıştır.



Şekil 2.14. Prosedürel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Bireysel iş hukuku farkındalığının modele dâhil edilmesinin ardından prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düzey ve anlamlılık değeri azalmakla birlikte (-0,163; $p < 0,05$) devam ettiği gözlemlenmiştir (Şekil 2.15). Baron ve Kenny yaklaşımı ile prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının kısmi aracılık rolünün bulunduğu anlaşılmıştır. Tablo 2.21'de Bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etki anlamlılık düzeyi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki değerlere göre prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,163, dolaylı etkisi -0,140 ve toplam etkisi -0,303'tür. Söz konusu dolaylı etki bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklanmaktadır denilebilir. Buna göre H_{4c} hipotezinin kısmen desteklendiği anlaşılmaktadır.



Şekil 2.15. Prosedürel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Hukuku Farkındalığının Aracılık Etkisi

Araştırma kapsamında test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlara Tablo 2.22’de yer verilmiştir.

Tablo 2.22. Hipotez Testi Sonuçları (Özet Tablo)

Hipotez	Sonuç
H1: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3: Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H4: Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.	Kısmi Aracılık
H4a: Çalışanların etkileşim adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.	Kısmi Aracılık
H4b: Çalışanların dağıtım adaleti algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.	Kısmi Aracılık
H4c: Çalışanların prosedürel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolü vardır.	Kısmi Aracılık

2.5.7. Demografik Özelliklere Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

Yapılan analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden katılımcıların demografik özelliklerine göre ortalamaların karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılmıştır. İki grubun (cinsiyet, medeni durum, pozisyon, sektör) ortalamasının karşılaştırılmasında t-Testi, ikiden fazla grubun (yaş, eğitim durumu) karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İkiden fazla grubun karşılaştırılmasında farklı olan grup veya gruplar, Post-Hoc LSD testi ile tespit edilmiştir. Sadece fark görülen durumlar tablo halinde sunulmuştur.

2.5.7.1. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel adalet, iş kukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.23'te gösterilmektedir.

Tablo 2.23. Cinsiyete Göre Karşılaştırma (t Testi)

N=387	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Dağıtım Adaleti	Kadın	87	3,2230	1,13769	-2,181	,030*
	Erkek	300	3,5047	1,03742		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama						

Tablo 2.23'teki bulgulara göre katılımcıların cinsiyetleri bakımından dağıtım adaleti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin dağıtım adaleti ortalamasının (X=3,5047) kadınlara (X=3,2230) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradaki farklılığın, kadınların duygusal açıdan erkeklerden daha hassas olmaları ile ilgili olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda örneğin örgütlerdeki çeşitli ödüllerin dağıtımı, terfi imkânları vb. süreçlerde kadınların, dağıtım adaleti boyutu açısından duygusal hassasiyetleri ile adalet algılarında farklılık oluştuğunu ifade etmek kabul edilebilir bir durumdur.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında cinsiyet değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Poyraz vd, (2009) tarafından otellerde çalışanların örgütsel adalet algısı üzerine yapılan araştırmada katılımcıların prosedürel adalet ve etkileşim adaleti açısından cinsiyet değişkeni bağlamında p<0,05 önem seviyesinde anlamlı

farklılıklarının bulunmadığı, yalnızca dağıtım adaleti faktörü açısından anlamlı farklılıklarının ($p<0,01$) bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmada farklılığın sebeplerine değinilmemiştir. Baş ve Şentürk (2011) tarafından öğretmenlerin örgütsel adalet algısı üzerine yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.7.2. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel adalet, iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.24'te gösterilmektedir.

Tablo 2.24. Medeni Duruma Göre Karşılaştırma (t Testi)

N=387	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	190	1,8987	1,14543	-2,427	,016*
	Bekâr	197	2,1637	1,06255		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama						

Tablo 2.24'teki bulgulara göre katılımcıların medeni durumları bakımından işten ayrılma niyetinin ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Bekârların işten ayrılma niyeti ortalamasının ($X=2,1637$) evlilere ($X=1,8987$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonucun evlilerin işten ayrılmaları durumunda geçindirmekle yükümlü oldukları ailelerinin gelir kaynaklarının azalacak/kesilecek olması ve kısa süre içerisinde yeni bir iş bulamama riskinden kaçınmaları sebebiyle ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bekârlar açısından bakıldığında da iktisadi olarak evlilere göre nispeten daha rahat hareket etmeleri mümkün olabileceğinden işten ayrılma niyetinin de daha yüksek olmasının kabul edilebilir bir durum olduğu düşünülmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında medeni durum değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yavuz ve Akca (2018) çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin araştırmalarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Atalay ve Doğan (2020) çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları araştırmalarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir

farklılık bulunduğunu, bekârların işten ayrılma niyetinin evlilerden daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmişlerdir.

2.5.7.3. Yaşa Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel adalet, iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.25'te gösterilmektedir.

Tablo 2.25. Yaşa Göre Ortalamaların karşılaştırılması (ANOVA)

N=387	Yaş	N	X	SS	F	p	Farklı olan gruplar (Post- Hoc LSD)
İşten Ayrılma Niyeti	- 25 yıl	55	2,3682	1,38348	7,381	,000*	40 + yıl yaş grubu diğerlerinden farklıdır.
	26-30 yıl	129	2,2519	1,09039			
	31-40 yıl	128	1,8730	,93278			
	40 + yıl	75	1,6867	,90054			
*p<0,05 ise en az bir grubun ortalaması farklıdır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama							

Tablo 2.25'teki bulgulara göre katılımcıların yaşları bakımından işten ayrılma niyetinin ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 40 yıldan daha yaşlı olan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının ($X=1,6867$) diğerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken başka bir durum yaş ilerledikçe işten ayrılma niyeti ortalamasının düştüğüdür. Katılımcıların ileri yaşlarda işten ayrılma niyetinin azalması özellikle gelir kaynaklarının azalması/kesilmesi riskine daha az katlanmak isteyebilecekleri düşüncesinden kaynaklanabilir. Özellikle 25 yaş ve altındaki katılımcıların işten ayrılma niyetinin yüksek olmasının çok daha kolay bir şekilde alternatif işleri bulabilecekleri düşüncesinden de kaynaklandığı ifade edilebilir. Günümüz işgücü piyasa koşulları dikkate alındığında özellikle hizmet sektöründe daha genç çalışanlara ilişkin talebin yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre yaşlıların işten ayrılma niyetinin daha düşük olmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında yaş değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sökmen ve Mete (2015) çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları araştırmada katılımcıların yaş faktörü açısından işten ayrılma niyeti değişkeni bağlamında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Örücü ve

Özafşarlıoğlu (2013) tarafından örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmada her iki faktör açısından yaş değişkeni dikkate alındığında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Çiftçi vd, (2015) tarafından öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmada yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, 36-40 yaş grubundaki bireylerin işten ayrılma niyetinin 26-30 yaş ve 31-35 yaş aralığındaki bireylerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

2.5.7.4. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet, iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.26’da gösterilmektedir.

Tablo 2.26. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi)

N=387	Eğitim	N	X	SS	t	p
Dağıtım Adaleti	Lise	260	3,5254	1,03741	2,231	,026*
	Üniversite	127	3,2693	1,10938		
Prosedürel Adalet	Lise	260	3,5638	1,03741	2,097	,037*
	Üniversite	127	3,3244	1,08874		
İşten Ayrılma Niyeti	Lise	260	1,9298	1,05020	-2,726	,007*
	Üniversite	127	2,2461	1,11447		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama						

Tablo 2.26’deki bulgulara göre katılımcıların eğitim durumları bakımından dağıtım adaleti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunlarının dağıtım adaleti ortalamasının (X=3,5254) üniversite mezunlarına göre (X=3,2693) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi, çalışanların çeşitli uygulamalara ilişkin algılarında farklılık oluşturabilmektedir. Örneğin belirli ödülleri dağıtımında yüksek eğitim düzeyindeki çalışanların bu konudaki hassasiyetleri nispeten daha yüksek olabilir. Bu durum ışığında, çalışanların dağıtım adaleti ortalamalarının eğitim düzeyi açısından farklılaşması kabul edilebilir bir durumdur.

Dağıtım adaleti açısından eğitim düzeyine ilişkin farklılık bulunup, bulunmadığında ilişkin literatürde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Şahin ve Taşkaya (2010) tarafından yapılan araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe adalet algısının da yükseldiği

sonucuna ulaşılmıştır. Aslantaş ve Pekdemir (2007)'nin araştırmasında ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 2.26'daki bulgulara göre katılımcıların eğitim durumları bakımından prosedürel adalet ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunlarının prosedürel adalet ortalamasının ($X=3,5638$) üniversite mezunlarına göre ($X=3,3244$) daha yüksek olduğu görölmektedir. Bu durumun işyerindeki çeşitli işlem, politika vb. hususların eğitim düzeyi yüksek kişiler tarafından daha hassas bir değerlendirme ile adaletsiz olarak algılanmasından kaynaklandığı düşünölebilir. Lise mezunlarının adalet algılarının üniversite mezunları kadar ince ayrıntılara odaklanamamaktan kaynaklı olarak yüksek düzeyde bulunması kabul edilebilir bir durumdur.

Literatürde prosedürel adalet boyutu açısından farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) katılımcıların prosedürel adalet algılarının eğitim düzeyine göre farklılaştığı, eğitim arttıkça prosedürel adalet algı ortalamasının düştüğü tespit edilmiştir. Arı vd, (2017) tarafından yapılan araştırmada, yalnızca prosedür adaleti açısından anlamlı farklılık bulunduğu (dağıtım ve etkileşim adaleti açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır) tespit edilmiş olup, farkın lisans düzeyindeki katılımcılar açısından ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Lisans düzeyinde eğitimi bulunanların prosedürel adalet algıları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 2.26'daki bulgulara göre katılımcıların eğitim durumları bakımından işten ayrılma niyeti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Üniversite mezunlarının işten ayrılma niyeti ortalamasının ($X=2,2461$) lise mezunlarına göre ($X=1,9298$) daha yüksek olduğu görölmektedir. Bu durumun eğitim düzeyi yüksek düzeyde bulunan bireylerin daha kolay alternatif işler bulabilecekleri düşüncesinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Yine lise mezunlarının alternatif işlere yönelme konusunda daha az risk almak isteyebilecekleri de değerlendirilmektedir.

Literatürdeki araştırmalarda eğitim düzeyi açısından işten ayrılma niyetine ilişkin farklılıklar bağlamında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yıldırım ve Yirik (2014) araştırmalarında lisansüstü eğitim mezunlarının işten ayrılma niyetinin diğeri eğitim düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tolukan vd, (2016) tarafından yapılan bir araştırmada katılımcıların eğitim düzeyleri açısından işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte eğitim düzeyi

arttıkça işten ayrılma niyeti ortalamalarının arttığı da anlaşılmıştır. Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Özkan vd, (2018) çalışmasından da anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.7.5. Deneyime Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların deneyimlerine göre örgütsel adalet, bireysel iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.27’de gösterilmektedir.

Tablo 2.27. Deneyime Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (ANOVA)

N=387	Deneyim	N	X	SS	F	p	Farklı olan gruplar (Post- Hoc LSD)
İşten Ayrılma Niyeti	- 1 yıl	28	2,1786	1,17429	3,120	,026*	10 + yıl deneyim grubu diğerlerinden farklıdır.
	1-5 yıl	191	2,1361	1,14785			
	6-10 yıl	79	2,0728	1,05015			
	10 + yıl	89	1,7331	,86832			
*p<0,05 ise en az bir grubun ortalaması farklıdır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama							

Tablo 2.27’deki bulgulara göre katılımcıların deneyimleri bakımından işten ayrılma niyetinin ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 10 yıldan daha fazla deneyim sahibi olan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının ($X=1,7331$) diğerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken başka bir durum deneyim arttıkça işten ayrılma niyeti ortalamasının düştüğüdür. Bu durum dikkate alındığında işyerindeki çeşitli durum ve uygulamaları daha olgunlukla karşılaması beklenen tecrübeli çalışanların, işten ayrılma niyetinin de aynı oranda daha düşük olması kabul edilebilir bir durumdur. Öte yandan müşteri temsilciliği, üretim işleri, sekreterlik vb. çeşitli alanlarda genç işgücü talebinin yüksek olması da tecrübeli çalışanların alternatif iş bulabilmeleri noktasında zorluk yaşamalarına neden olabileceğinden işten ayrılma niyetinin de benzer şekilde düşük olması beklenebilir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında deneyim değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Güler ve Marşap (2018) tarafından yapılan

araştırmada katılımcıların işten ayrılma niyetinin deneyime göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çankaya (2020) çalışanların işten ayrılma niyeti faktörü açısından deneyim değişkeni bağlamında anlamlı farklılık bulunduğunu ifade etmiş, 11 yıl ve üzerinde deneyimi bulunan çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduklarını ifade etmiştir.

2.5.7.6. Çalışılan Sektöre Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların çalışmakta oldukları sektöre göre örgütsel adalet, bireysel iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.28’de gösterilmektedir.

Tablo 2.28. Çalışılan Sektöre Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi)

N=387	Sektör	N	X	SS	t	p
Örgütsel Adalet	Kamu	186	3,4157	,88647	-3,931	,000*
	Özel	201	3,7790	,92832		
Etkileşim Adaleti	Kamu	186	3,5765	,95534	-3,687	,000*
	Özel	201	3,9320	,94083		
Dağıtım Adaleti	Kamu	186	3,2581	,99255	-3,296	,001*
	Özel	201	3,6109	1,10493		
Prosedürel Adalet	Kamu	186	3,2839	1,01484	-3,656	,000*
	Özel	201	3,6716	1,06754		
Bireysel İş Hukuku Farkındalığı	Kamu	186	3,6532	,80855	-2,752	,006*
	Özel	201	3,8943	,90684		
İşten Ayrılma Niyeti	Kamu	186	1,7272	,85492	-5,572	,000*
	Özel	201	2,3172	1,18710		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama						

Tablo 2.28’deki bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından örgütsel adalet ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet ortalamasının (X=3,7790) kamu çalışanlarına göre (X=3,4157) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma neden olabilecek birçok faktör bulunmakla birlikte, bireysel iş hukuku farkındalığına ilişkin ortalamalar da dikkate alındığında özel sektör çalışanlarının işyerindeki çeşitli uygulamaları adalet algısı noktasında daha

dikkatli değerlendirdikleri düşünülebilir. Öte yandan işyerlerinde karşılaşılması muhtemel kronizm, favoritizm veya nepotizm gibi kayırmacı davranışların sektörel açıdan farklı düzeylerde hissedilmesi de adalet algısı üzerinde doğrudan etkili olabilir (Ak ve Sezer, 2018; Karcıoğlu ve Serçemeli, 2019; Kaya, 2022).

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında sektör değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Yavuz (2010) tarafından örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmada çalışanların örgütsel adalet faktörü açısından özel sektörde ve kamu sektöründe çalışmaları bakımından anlamlı farklılıklarının bulunduğu, özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyinin kamu çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karaca ve Özmen (2018)'in örgütsel adalet üzerine yaptıkları araştırmada çalışılan sektör değişkeni açısından örgütsel adalet, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti düzeylerinde anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti algı düzeyinin kamu çalışanlarının algı düzeyinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2.28'deki bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından etkileşim adaleti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının etkileşim adaleti ortalamasının ($X=3,9320$) kamu çalışanlarına göre ($X=3,5765$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Etkileşim adaleti işyerindeki süreçlerin açıklanması, çalışanlara verilen değer, saygı vb. davranışlara ilişkin algılardan meydana geldiğinden kamu çalışanlarının klasik yönetim anlayışının yoğun şekilde hissedildiği işyerlerindeki çeşitli uygulamaların sebeplerini anlayamamaları, problem yaşamalarına neden olabilir. Öte yandan özel sektördeki birçok işyerinde klasik yönetim anlayışından ziyade günümüz modern yönetim anlayışı çerçevesinde çalışanlarla ilişkiler kurulması, işyerindeki etkileşim adaletine ilişkin algı ortalamasını yükseltmiş olabilir.

Etkileşim adaleti boyutu dikkate alındığında sektörel farklılıklara ilişkin literatürde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Karaca ve Özmen (2018)'in örgütsel adalet üzerine yaptıkları araştırmada etkileşim adaleti sektörel bazda farklı bulunmuş olup, kamu çalışanlarının etkileşim adaleti ortalaması özel sektör çalışanlarının ortalamasından daha düşük düzeydedir. Bülbül (2010)'ün araştırmasında ise kamu ve özel sektör banka çalışanlarının örgütsel adalet algısının farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Tablo 2.28'deki bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından dağıtım adaleti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının dağıtım adaleti ortalamasının ($X=3,6109$) kamu çalışanlarına göre ($X=3,2581$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma neden olabilecek pek çok faktör bulunmakla birlikte özellikle dağıtım adaleti boyutunda ödül, terfi vb. durumlara ilişkin kamu çalışanlarının ilgili prosedürlere yeterince hâkim olmamaları nedeniyle daha düşük ortalama ortaya çıktığı ifade edilebilir. Kamu çalışanlarının bireysel iş hukuku farkındalık ortalamaları da dikkate alındığında işyerinde örneğin mevzuata göre terfi imkânından yararlanan personelin bu durumu, ilgili mevzuatı bilmeyen çalışanlar tarafından adaletsiz bir uygulama olarak algılanabilir. Özel sektör çalışanlarının ise bu tür durumları daha çok araştırabilecekleri, ödül ve ceza anlamında daha hassas olabilecekleri ve bu uygulamalara ilişkin algı düzeylerinin de farklı olabileceği düşünülebilir.

Dağıtım adaleti boyutuna ilişkin olarak literatürde sektörel bağlamda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Karaca ve Özmen (2018)'in örgütsel adalet üzerine yaptıkları araştırmada çalışılan sektöre göre örgütsel adalet, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti düzeylerinde anlamlı farklılıkların bulunduğu, dağıtım adaleti düzeyinde ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Tokmak (2018) tarafından yapılan araştırmada ise özel sektör çalışanlarının dağıtım adaleti algı ortalamalarının ($3,364$) kamu çalışanlarının ortalamalarından ($3,846$) daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2.28'deki bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından prosedürel adalet ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının prosedürel adalet ortalamasının ($X=3,6716$) kamu çalışanlarına göre ($X=3,2839$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Prosedürel adalet boyutu, işyerinde alınan kararlarda aynı prosedürlerin izlenmesi, prosedürlere ilişkin görüş belirtme imkânları, kararların nedenlerinin çalışanlara açıklanması gibi çeşitli durumlar ve uygulamalarla ilgilidir. Bu noktada kamu sektöründe çalışanların söz konusu durumlara ilişkin algıları ile özel sektör çalışanlarının algıları arasında önemli fark bulunması kabul edilebilir bir durumdur. Kamu sektöründeki klasik yönetim süreci ile özel sektör yönetim süreçlerinin birbirinden farklı olduğu gözlemlenmektedir. Kamu işyerlerinde alınan kararların nedenleri hakkında detaylı bilgilendirmelerin yapılması, gözönüne alınan ölçütlerin detaylarının paylaşılması gibi durumlar, hızlı karar alınmasını engelleyebilir veya aksaklıklar yaşanmasına neden olabilir. Bu bağlamda özellikle yönetim sürecindeki farklı uygulama ve yaklaşımların

prosedürel adalet ortalamalarında anlamlı farklılıklara neden olabileceğini ifade etmek kabul edilebilir bir durumdur.

Literatürdeki araştırmalarda çalışılan sektöre göre prosedürel adalet algısının farklılaşma durumuna ilişkin farklı sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Karaca ve Özmen (2018) yaptıkları çalışmada kamu çalışanlarının prosedürel adalet ortalamasının özel sektör çalışanlarının ortalamasından daha düşük düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Tokmak (2018) ise kamu çalışanlarının örgütsel adalet ortalamasının özel sektör çalışanlarının ortalamasından genel olarak yüksek olduğunu ifade etmiş, prosedürel adalet genel düzeyinin 5 üzerinden 3,80 olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada prosedürel adalet açısından kamu-özel sektör farklılığına ilişkin bilgiye ulaşamamıştır.

Tablo 2.28'deki bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından bireysel iş hukuku farkındalığı ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının bireysel iş hukuku farkındalığı ortalamasının ($X=3,8943$) kamu çalışanlarına göre ($X=3,6532$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Kamu çalışanlarının söz konusu farkındalık düzeylerinin düşük olmasının birçok sebebi olabilir. Özellikle araştırma yürütülürken yapılan görüşmelerde kamu işyerlerinde bireysel iş hukuku kurallarının çok iyi bilinmemesinin, devlete duyulan yüksek güvenle ilgili olabileceği gözlemlenmiştir. Özel sektör çalışanlarının ise haklarını doğru şekilde kullanabilmek için bireysel iş hukuku kurallarına büyük önem verdikleri gözlemlenmiş olup, bazı çalışanların yüksek yargı kararları başta olmak üzere gelişmeleri takip ettikleri de anlaşılmıştır. Söz konusu durum ve şartlar dikkate alındığında özel sektör çalışanlarının bireysel iş hukuku farkındalık düzeylerinin özel sektör çalışanlarından yüksek olması beklenen bir durum olarak ifade edilebilir.

Literatürde çalışanların bireysel iş hukuku farkındalık düzeylerine ilişkin özellikle sektörel bağlamda geniş kapsamlı araştırmalar bulunmadığından, sektörel bağlamda ortalamalar arasındaki farklılıklara ilişkin yalnızca çıkarımda bulunmak mümkün olabilir. Çınar ve Serçemeli (2021) kamu çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada iş hukuku farkındalık ortalamasının 5 üzerinden 3,55 olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çavuş ve Kurar (2015) özel sektör çalışanları ile yaptıkları araştırmada iş hukuku kurallarına ilişkin farkındalık ortalamasının 5 üzerinden 3,82 olduğunu ifade etmişlerdir. Sadullah vd, (2015) Almanya ve Türkiye'den toplam 539 özel sektör çalışanı ile araştırmada

bulunmuştur. Almanya'dan araştırmaya katılan çalışanların genel iş hukuku farkındalık ortalamasının 5 üzerinden 3,40 olduğu, Türkiye'den araştırmaya katılan çalışanların ortalamalarının ise 5 üzerinden 3,51 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.28'deki bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından işten ayrılma niyeti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamasının ($X=2,3172$) kamu çalışanlarına göre ($X=1,7272$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgunun toplumdaki genel kanaatle aynı yönde olduğu ifade edilebilir. Öyle ki, özel sektörde çalışmaları durumunda çok daha yüksek ücretlerle çalışabilecek veya birçok ek sosyal hak elde edebilecek bireylerin, devlete duydukları yüksek güvene bağlı olarak kamuda çalışmayı tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Bu durum dikkate alındığında kamu sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetinin özel sektörde çalışanlardan daha düşük seviyede olması, beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında, sektör değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Sipahi ve Kartal (2018) tarafından yapılan araştırmada özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamasının kamu çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamasından yüksek olduğu anlaşılmıştır. Kitapçı vd, (2013) tarafından işten ayrılma niyetine ilişkin kamu ve özel sektör çalışanları üzerine yapılan araştırmada ise özel sektör çalışanlarının kendilerini rahat hissedebilmeleri için işten ayrılmaya yönelik tutumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demirci ve Tekiner (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda sektör değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu, özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyetinin kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolünün araştırıldığı bu çalışmada, konuya ilişkin kuramsal çerçeve ve literatürdeki araştırmalar dikkate alınarak hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezler test edilerek sonuçları üzerine değerlendirmelerde bulunulmuştur. Araştırma konusunun belirlenmesinde önem arz eden hususlardan birisi de araştırmacının avukatlık mesleğini icra ettiği dönemde karşılaştığı çeşitli durum ve uyuşmazlıklara ilişkin deneyimleri olup, işçilerin özellikle bireysel iş hukuku alanında yaşadıkları çeşitli problemler araştırmacı tarafından da gözlemlenmiştir.

Araştırma modelinin ve hipotezlerin geliştirilmesinde uluslararası ve ulusal literatürdeki çalışmalardan önemli ölçüde yararlanılmıştır. Bu çalışmalara göre örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyeti ve bireysel iş hukuku farkındalığı arasında ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda geliştirilen modelde örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolünün olabileceği varsayılmıştır.

Araştırmanın modelinin belirlenmesinin ardından geliştirilen hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla anket tekniğinden yararlanılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Daha önce literatürde kullanılan, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan ölçeklerden yararlanılmıştır. Anketler Erzurum İli içerisinde kamu ve özel sektörde işçi statüsünde çalışanlar içerisinde seçilen örnekleme yüz yüze ve internet ortamında uygulanmıştır. Eksiksiz doldurulan 387 anket araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Elde edilen verilere göre geliştirilen model ve hipotezler test edilerek kabul edilip edilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet, bireysel iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının farklılaşma durumları incelenmiştir.

İstatistiksel analizler sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışanların örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyeti ve iş hukuku farkındalığı düzeylerine ilişkin bulgular:

- Çalışanların örgütsel adalet algısı ortalaması 5 üzerinden 3,60 olup, “yüksek” seviyededir. Örgütsel adaletin alt boyutlarının (etkileşim adaleti, dağıtım adaleti, prosedürel adalet) ortalamaları da “yüksek” seviyede bulunmuştur.
- Çalışanların işten ayrılma niyetinin ortalaması 5 üzerinden 2,03 olup, “düşük” seviyededir.
- Çalışanların bireysel iş hukuku ortalaması 5 üzerinden 3,78 olup, “yüksek” seviyededir.

Değişkenler arasındaki korelasyon bulguları:

- Çalışanların örgütsel adalet algısı ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adaletin alt boyutları ile bireysel iş hukuku farkındalığı arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adaletin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Bu bulgulara göre araştırmanın H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırma modelinin test edilmesine ilişkin bulgular:

- Çalışanların örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bireysel iş hukuku farkındalığının dâhil edilmesiyle oluşturulan araştırma modeli test edildiğinde, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde azalma olmakla birlikte, anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür. Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,216; dolaylı etkisi -0,114 ve toplam etkisi -0,33’tür. Bu bulgu söz konusu dolaylı etkinin bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklandığını göstermektedir. Bu sonuç, örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının *kısmi aracılık rolünün* bulunduğu anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olması onların işten ayrılma niyetini düşürmektedir. Ancak bu azalma ayrıca bireysel iş hukuku farkındalığından da etkilenmektedir. Kısaca benzer örgütsel adalet algısına

sahip olan çalışanlardan iş hukuku farkındalığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı çıkarımı yapılabilir. Buna göre araştırmanın H₄ hipotezi desteklenmiştir.

- Çalışanların örgütsel adalet algısı alt boyutlarından etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bireysel iş hukuku farkındalığının dâhil edilmesiyle oluşturulan araştırma modeli test edildiğinde, etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde azalma olmakla birlikte, anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür. Etkileşim adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,147, dolaylı etkisi -0,141 ve toplam etkisi -0,288'dir. Bu bulgu söz konusu dolaylı etkinin bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklandığını göstermektedir. Bu sonuç, etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının *kısmi aracılık rolünün* bulunduğu anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle çalışanların etkileşim adaleti algısının yüksek olması onların işten ayrılma niyetini düşürmektedir. Ancak bu azalma ayrıca bireysel iş hukuku farkındalığından da etkilenmektedir. Kısaca benzer etkileşim adaleti algısına sahip olan çalışanlardan iş hukuku farkındalığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı çıkarımı yapılabilir. Buna göre araştırmanın H_{4a} hipotezi desteklenmiştir.
- Çalışanların örgütsel adalet algısı alt boyutlarından dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bireysel iş hukuku farkındalığının dâhil edilmesiyle oluşturulan araştırma modeli test edildiğinde, dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde azalma olmakla birlikte, anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür. Dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,230, dolaylı etkisi -0,110 ve toplam etkisi -0,340'tır. Bu bulgu söz konusu dolaylı etkinin bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklandığını göstermektedir. Bu sonuç, dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının *kısmi aracılık rolünün* bulunduğu anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle çalışanların dağıtım adaleti algısının yüksek olması onların işten ayrılma niyetini düşürmektedir. Ancak bu azalma ayrıca bireysel iş hukuku farkındalığından da etkilenmektedir. Kısaca benzer dağıtım adaleti algısına sahip olan

çalışanlardan iş hukuku farkındalığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı çıkarımı yapılabilir. Buna göre araştırmanın H_{4b} hipotezi desteklenmiştir.

- Çalışanların örgütsel adalet algısı alt boyutlarından prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bireysel iş hukuku farkındalığının dâhil edilmesiyle oluşturulan araştırma modeli test edildiğinde, prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde azalma olmakla birlikte, anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür. Prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi -0,163, dolaylı etkisi -0,140 ve toplam etkisi -0,303'tür. Bu bulgu söz konusu dolaylı etkinin bireysel iş hukuku farkındalığından kaynaklandığını göstermektedir. Bu sonuç, prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel iş hukuku farkındalığının *kısmi aracılık rolünün* bulunduğu anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle çalışanların prosedürel adalet algısının yüksek olması onların işten ayrılma niyetini düşürmektedir. Ancak bu azalma ayrıca bireysel iş hukuku farkındalığından da etkilenmektedir. Kısaca benzer prosedürel adalet algısına sahip olan çalışanlardan iş hukuku farkındalığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı çıkarımı yapılabilir. Buna göre araştırmanın H_{4c} hipotezi desteklenmiştir.

Demografik özelliklere göre ölçek ortalamalarının karşılaştırılması ile ilgili bulgular:

- Katılımcıların cinsiyetleri bakımından dağıtım adaleti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin dağıtım adaleti ortalaması kadınlara göre daha yüksektir.
- Medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Bekârların işten ayrılma niyeti ortalaması evlilere göre daha yüksektir.
- Katılımcıların yaşları bakımından işten ayrılma niyeti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 40 yıldan daha yaşlı olan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması diğer yaş gruplarından daha düşüktür.
- Katılımcıların eğitim durumları bakımından dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve işten ayrılma niyeti ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Lise

mezunlarının dağıtım adaleti ve prosedürel adalet ortalamaları üniversite mezunlarına göre daha yüksektir. Üniversite mezunlarının işten ayrılma niyeti ortalaması lise mezunlarına göre daha yüksektir.

- Katılımcıların deneyimleri bakımından işten ayrılma niyetinin ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 10 yıldan daha fazla deneyim sahibi olan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması diğer gruplardan daha düşüktür.
- Katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından örgütsel adalet, etkileşim adaleti, dağıtım adaleti, prosedürel adalet, iş hukuku farkındalığı ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Tüm değişkenler için özel sektör çalışanlarının ortalamaları kamu çalışanlarına göre daha yüksektir.

Genel Değerlendirme ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında vurgulandığı üzere örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti kavramlarının uluslararası ve ulusal literatürde detaylı olarak incelendiği ve çeşitli kavramlarla ilişkileri ve etkilerine yönelik önemli sayıda çalışma bulunduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığına ilişkin araştırma sayısının ise nispeten az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Bu husus ışığında araştırmanın ilgili kavramları bir arada ele alması bakımından özgün nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel adalet çalışanların içerisinde yer aldıkları örgütte yöneticilerin çalışanlara karşı adaletli olmaları beklentisi olarak ifade edilebilir. Bu noktada örgütsel adaletin boyutları dikkate alındığında ise görevlerin dağıtımı, mesailerdeki adaletli dağılım, yetkilerin dağıtımı, karar süreçlerinde adaletli olunması vb. hususlar çalışanlar açısından önem arz eden konulardır. Örgütsel adalet algısı yüksek düzeyde olan çalışanların işe bağlılıklarının, iş tatmini düzeylerinin, işe ilişkin olumlu tutumlarının yüksek olması beklenmektedir. Örgütsel adalet algısı düşük seviyede bulunan çalışanların ise işe ilişkin olumsuz duygu durumu içerisinde bulunabilecekleri ve işten ayrılma niyetinin yüksek seviyede olabileceği değerlendirilmektedir (Greenberg ve Bies, 1992; Fitzgerald, 2002). Bu kapsamda araştırmaya katılan çalışanların örgütsel adalet algısının nispeten yüksek seviye olduğu gözlemlenmiş olmakla birlikte, örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin ölçeklerdeki bazı ifadelere verilen cevapların ortalamalarının orta seviyelerde yer aldığı

da gözlemlenmiştir. Örgütlerin çalışanlarının adalet algılarını yükseltebilecek tedbirler almaları çok büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda öncelikle eğitim faaliyetlerinde bulunulmasının, tecrübesiz çalışanlara tecrübeli çalışanların mentörlük, danışmanlık vb. şekilde tecrübelerini aktarmalarının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sendikal organizasyonlarla da farkındalığı artırabilecek etkinlikler düzenlenebilir.

Çalışanların işten ayrılma niyeti, içerisinde yer aldıkları örgütteki bir takım uygulamalar ve davranışlara bağlı olarak işlerinden ayrılmaya yönelik düşüncelerinin ifadesidir. Söz konusu durum üzerinde birçok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda özellikle örgütsel adalet açısından çalışanların adaletsizlik duygusu içerisinde bulunmaları, işten ayrılma niyetini yükseltebilecek en önemli faktörler arasında yer almaktadır (Blau ve Andersson, 2005; Valcour, 2006). Bu bağlamda örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan çalışanların örgütsel sinizm, tükenmişlik gibi durumlar içerisinde yer almaları da işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkilidir. Örgütlerin en değerli kaynakları arasında yer alan çalışanlarını kaybetmemek ve işten ayrılma niyetini düşürebilmek için bu gibi durumları dikkate alarak önlem almaları gerekmektedir. Bu kapsamda öncelikle çalışanlara anket, özel görüşme vb. yöntemlerle ulaşılarak sorunlarının tespit edilmesi önemlidir. Bununla birlikte örgütsel ve çevresel faktörlerin de belirlenmesi gerekir. Tespitlerin ardından çözüme ilişkin olarak çalışanlarla görüşülmesi ve iletişim kanallarının sürekli olarak açık tutulması da önemlidir. Maddi ve manevi koşulların iyileştirilmesi, çalışanlara kendilerini değerli hissettirecek uygulamalarda bulunulması da faydalı olabilir.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığı belirli bir örgüt içerisinde iş kanunu hükümlerine göre çalışan işçilerin kanun hükümleri başta olmak üzere bireysel iş hukuku kapsamındaki düzenlemelere ilişkin hak ve sorumluluklarına ilişkin farkındalıkları olarak ifade edilebilir. Söz konusu farkındalık düzeyi yüksek seviyede olan bireylerin işyerindeki çeşitli uygulamaları doğru algılayabilecekleri haksızlık ve adaletsizlik algısında bulunmayacakları değerlendirilmektedir. Öyle ki, işyerinde herhangi bir çalışana kanun ve ilgili hukuki düzenlemelerle tanınmış bulunan bir hak, diğer çalışanlarca adaletsizlik olarak değerlendirilebilmektedir. Bu durum ışığında özellikle bireysel iş hukuku farkındalığıyla örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır (Cooke, 2008; Sadullah vd, 2015; Çavuş ve Kurar, 2015).

Çalışanların hak ve sorumluluklarını doğru algılayabilmeleri için söz konusu farkındalık seviyesinin yükseltilmesi önem arz etmektedir.

Çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının yüksek olmasından beklenen, yalnızca mevzuata ilişkin farkındalığın yüksek olmasından öte, Yargıtay kararları başta olmak üzere hukukun tüm bilgi kaynaklarına ilişkin genel farkındalığın da yüksek olmasıdır. Hukukun kaynakları dikkate alındığında, toplumsal algı açısından öncelikle Anayasa başta olmak üzere hukukun yazılı kaynakları akla gelmektedir. Bununla birlikte, örf ve adetler, teamüller, bilimsel görüşler (doktrin, öğreti) de hukukun kaynakları arasında yer almakta olup, ilgili kaynaklara ilişkin farkındalığın oluşturulması önemlidir (Gözler, 2022). Toplumsal düzeyde bireylerin hukuk farkındalığının artması, adaletin sağlanması açısından son derece önemlidir. Bu araştırmada sıklıkla vurgulandığı üzere, hak, adalet ve hukuk kavramları, birbirinin mütemmim cüzü, ayrılmaz bir bütünün parçaları gibidir (Saunders ve Thornhill, 2003; Safi, 2018; Gözler, 2022; Çalış, 2022). Bu durum dikkate alındığında çalışanların bireysel iş hukuku alanında eğitim faaliyetlerine yönlendirilmesi faydalı olabileceği gibi, çalışanların bireysel istek ve arzularıyla bireysel iş hukuku alanında çeşitli sendikal faaliyetlere katılımında bulunmalarının, işyerindeki çalışma arkadaşlarının tecrübelerinden faydalanmalarının, çeşitli görsel ve işitsel medya platformlarındaki çalışma hayatına ilişkin programları takip etmelerinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan toplumsal düzeyde hukuk okuryazarlığına yönelik çeşitli çalışmalar, etkinlikler ve projeler yapılmasının ve bu tür projelerin özellikle ortaöğretim düzeyinde uygulanmasının da gelecekte çalışma hayatında hukuk farkındalığının artırılması açısından faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Günümüzde iş hukuku alanındaki uyuşmazlıkların önemli bir bölümü arabuluculuk aşamasında çözülebilmektedir. Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde etkin bir yöntem olarak uygulanan arabulucuk, 2017 yılında İş Mahkemeleri Kanununun kabul edilmesi ile dava şartı olarak düzenlenmiştir. Dava şartı olarak arabuluculuk günümüzde iş uyuşmazlıklarının çözümünde oldukça etkili bir yöntem olarak uygulanmaktadır (Canbolat, 2013; Yılmaz, 2022). Arabuluculuk yöntemi tarafların iletişimine imkân veren bir uygulama olup, arabulucu vasıtasıyla biraraya gelen taraflar belirli durumlarda işyerinde konuşamadıkları ve uyuşmazlığa sebep olan durumları, söz konusu süreçte barışçıl şekilde çözüme kavuşturabilmektedirler. Bu durum dikkate alındığında işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimin de en az eğitim faaliyetleri kadar değerli

olduğu dikkat çekmektedir. Yine bu araştırmada sıklıkla vurgulandığı üzere örgütsel adalet ve alt boyutları dikkate alındığında yöneticilerin çalışanlarla iletişiminin adalet algısı üzerinde doğrudan etkili olabildiği anlaşılmaktadır (Özkılıççı, 2011). İş uyuşmazlıklarının arabuluculuk vasıtasıyla çözümünde iletişimin en değerli etken olması ve örgütsel adalet algısı açısından iletişimin önemi birlikte ele alındığında konu özelinde işyerlerinde önlemler alınmasının, etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında ve çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılmasında doğrudan etkili olabileceği değerlendirilmektedir (Colquitt vd, 2005; Çınar, 2009; Red ve Teng-Calleja, 2021). Bu bağlamda yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişim engellerinin ortadan kaldırılması, işyerindeki çeşitli uygulamaların nedenlerinin iş kanunu ve ilgili düzenlemeler ışığında çalışanlara açıklanmasının faydalı olabileceği ifade edilebilir.

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından dağıtım adaleti ortalamalarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada işyerlerindeki çeşitli ödül, ikramiye vb. dağıtımında veya terfi mekanizmalarında cinsiyete dayalı ayrımcılıkların yapılmadığının çalışanlara doğru şekilde açıklanması önem arz etmektedir.

Katılımcıların medeni duruma göre ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda bekârların işten ayrılma niyeti ortalamalarının evlilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum dikkate alındığında evlilerin bakmakla yükümlü oldukları ailelerini düşünerek, iktisadi gerekçelerle işten ayrılma niyetinin daha düşük olabileceği değerlendirilmiş olup, işyerlerinde evli bireylerin bu duruma bağlı stres seviyelerinin de yüksek olabileceği çıkarımında bulunulabilir. Öte yandan bekârların işten ayrılma niyetinin azaltılabilmesi için önlem alınması gerektiği de açıktır. Bu bağlamda bekârların işten ayrılarak rakip firmalarda çalışma düşüncesine neden olan faktörlerin tespit edilmesi önemlidir. Bu çalışanlarla doğrudan iletişim kurularak maddi ve manevi koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çeşitli uygulamalarda bulunulması faydalı olabilir.

Katılımcıların yaş ortalamaları yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azalabildiği de anlaşılmış olup, özellikle 25 yaş altı çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılması için maddi ve manevi koşullarının iyileştirilmesi faydalı olabilecektir.

Eğitim durumu değişkeni açısından ortalamalar arasındaki farklılıklar dikkate alındığında, katılımcıların dağıtım adaleti ve prosedürel adalet ortalamaları bakımından eğitim düzeyi yükseldikçe ortalamalarının düştüğü anlaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti

açısından ise eğitim düzeyi yükseldikçe ortalamaların yükseldiği gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların adalet algıları üzerinde işyerinde etkili olan faktörler dikkate alınarak önlem alınması, bu çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılması noktasında da faydalı olabilecektir.

Deneyime göre ortalamalar karşılaştırıldığında katılımcıların deneyimleri arttıkça işten ayrılma niyeti ortalamalarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma neden olabilecek birçok faktörün bulunabileceği değerlendirildiğinden, yöneticilerin özellikle tecrübesiz çalışanlarla iletişim kurarak işten ayrılma niyetinin azaltılması noktasında tedbirler almalarının, yine tecrübeli çalışanların da tecrübesiz çalışanlarla deneyimlerini paylaşımlarının ve uygun durumlarda mentörlük yapmalarının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışılan sektöre göre ortalamaların karşılaştırılmasında dikkat çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel adaletin tüm alt boyutları açısından özel sektör çalışanlarının ortalamalarının kamu çalışanlarının ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma neden olabilecek faktörler dikkate alınarak önlemler alınması özellikle kamu yöneticilerinin mümkün olduğu ölçüde çeşitli karar ve uygulamaların neden ve sonuçlarını çalışanlarla paylaşımlarının adalet algısı açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bireysel iş hukuku farkındalığı ortalamaları dikkate alındığında da özel sektör çalışanlarının ortalamalarının kamu çalışanlarının ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum ışığında kamu çalışanlarının bireysel iş hukuku farkındalığının artırılabilmesi için eğitim faaliyetlerine önem verilmesi faydalı olabilecektir. İşten ayrılma niyeti ortalamaları açısından da özel sektör çalışanlarının ortalamalarının kamu çalışanlarının ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun özellikle devlete duyulan yüksek güvenden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Özel sektör işyerlerinde bu durum dikkate alınarak çalışanların maddi ve manevi çalışma koşullarının kamu işyerleri ışığında iyileştirilmesi için önlemler alınmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda özellikle çalışanların iş güvencelerinin bulunmadığı yönündeki düşüncelerini engellemek amacıyla birebir görüşmeler yaparak iş güvenceleri açısından açıklamalar yapılması, maddi ve manevi koşullarının mümkün olduğunca kamu sektörü ile aynı seviyeye getirilmesi önemlidir. Yine özel sektör işyerlerine ilişkin denetimlerin artırılmasının da faydalı olabileceği ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışanların bireysel iş hukuku farkındalığının aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında anket tekniğinden yararlanılmış olup, verilerin elde edilmesinde internetten yararlanılması ve kısıtlı bir çevrede uygulanması sınırlılıklara neden olmuştur. Bu bağlamda benzer araştırmanın farklı şehir veya sektörlerde uygulanması farklı sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. Ayrıca örgütsel iletişim, iş tatmini, iş stresi, işe bağlılık vb. farklı kavramlar modele eklenerek literatüre katkı sağlayan araştırmalarda bulunulabilir. Yine toplu iş hukukuna ilişkin farkındalığın araştırılması da faydalı olabilir.



KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: NY: Academic Press.
- Addai, P., Kyeremeh, E., Abdulai, W., & Sarfo, J. O. (2018). "Organizational justice and job satisfaction as predictors of turnover intentions among teachers in the Offinso South District of Ghana". *European Journal of Contemporary Education*, 7(2), 235-243.
- Aggarwal, A., & Mittal, A. (2021). "Modeling the effect of organizational justice on employee's well-being, organizational citizenship behavior and turnover intentions through employee engagement". *The Open Psychology Journal*, 14(1), 238-248.
- Aggarwal, A., Jaisinghani, D., & Nobi, K. (2022). "Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: The mediating role of employee engagement". *International Journal of Quality and Service Science*, (Preprint), 1-30.
- Ahmed, T., Ramayah, T., Khalid, Z., & Asad, M. (2022). "Career stages at the bottom line: Revisiting the relationship between organizational justice and turnover intentions". *Human Systems Management* (Preprint), 1-18.
- Ak, M., & Sezer, Ö. (2018). "Kamu personel sisteminde çalışanların görevde yükselmesinde kayırmacılık sorunu". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı), 739-757.
- Akça, R. (2014). *Otel İşletmelerinde Mobbing, İş Stresi ve İş Görenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akduman, G., Hatipoğlu, Z., & Yüksekbilgili, Z. (2015). "Medeni durumuna göre örgütsel adalet algısı". *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-13.

- Akgündüz, Y. (2014). “İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318.
- Akhmetova, L. (2016). “Child labor challenges: Legal awareness raising”. *Journal of Advanced Research in Law and Economics (JARLE)*, 7(18), 721-725.
- Akram, U., Khan, M. K., Yixin, Q., Bhatti, M. H., Bilal, M., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). “Impact of organizational justice on job satisfaction of banking employees”. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 55-63.
- Aktay, N., Arıcı, K., & Kaplan Senyen, E. (2009). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Al-Dalahmeh, M., & Héder-Rima, M. (2021). “The effect of talent management practices on employee turnover intention in the information and communication technologies (icts) sector: case of Jordan”. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 59-71.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). “Employee turnover intention and job satisfaction”. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22-30.
- Alkaya, S. (2015). *İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). “Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies”. *Academy of Management Journal*, 45, 587-597.
- Alper, Y., & Kılıkış, İ. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Alper, Y., & Kılıkış, İ. (2021). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Al-Shbiel, S. O., Ahmad, M. A., Al-Shbail, A. M., Al-Mawali, H., & Al-Shbail, M. O. (2018). “The mediating role of work engagement in the relationship between organizational justice and junior accountants' turnover intentions”. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1-23.

- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H., & Ibrahim, I. (2021). "Employee turnover: Causes, importance and retention strategies". *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). "Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Altuntaş, S., Harmanci Seren, A. K., Alaçam, B., & Baykal, Ü. (2021). "The relationship between nurses' personality traits and their perceptions of management by values organizational justice and turnover intention". *Perspectives in Psychiatric Care*, 58, 910-918.
- Alzain, H. A., & Aldursuni, S. A. (2022). "Using animated infographics to educate starters on the Saudi labor and workmen law". *Information Sciences Letters an International Journal*, 11(2), 475-494.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). "A study of relationship between organizational justice and job satisfaction". *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Apaydın, H. Y. (2018). "Adalet nedir? Mahiyet ve keyfiyet". *Bilimname*, 35, 459-476.
- Arı, M., Gülova, A., A. & Sevinç, K. (2017). "Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: bir sağlık kuruluşunda araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
- Aslantaş, C., C. & Pekdemir, I. (2007). "Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 262-268.
- Aşır, S. (2016). "Pisagor'un adalet kupası". *Bütün Dünya*, 5, 144-144.
- Atalay, E. & Doğan, A. (2020). "Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün incelenmesi". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(6), 1729-1741.

- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). “Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Aykan, E. (2020). “Çalışma yaşamında örgütsel adaletsizlik algısının yöneticilerin işten ayrılma niyeti, yaşam tatmini, geri çekilme ve nezaketsizlik davranışları üzerindeki etkisinin tespitiye yönelik bir araştırma”. *Journal of Life Economics*, 7(2), 201-216.
- Bakri, N., & Ali, N. (2015). “The impact of organizational justice on turnover intention of bankers of kpk, Pakistan: The mediator role of organizational commitment”. *Asian Social Science*, 11(21), 143-147.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). “Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation”. *Journal of Applied Psychology* 90, 629–643.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). “The moderator-mediator variable distinction in social psycho-logical research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Bernardin, H., J., & Cooke, D., K. (1993). “Validity of an honesty test in predicting theft among convenience store employees”. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1097-1108.
- Bıçen, G., & Koç, H. (2021). “İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme”. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- Bies, R. J. (1987). *The Predicament of Injustice: The Management of Moral Outrage* (Cilt 9). (L. L. Cummings, & B. M. Staw, Dü) Greenwich: CT: JAI Press.
- Bies, R. J. (2015). *Interactional Justice: Looking Backward, Looking Forward*. (R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose, Eds.) New York: Oxford University Press.

- Bies, R., J. & Moag, J. S. (1986). *Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness*. (R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman Eds.) Greenwich: CT: JAI Press.
- Bilgili, A. (2005). *İş Güvencesi Hukuku* (2. B.). Adana: Karahan Kitabevi.
- Bills, M. A. (1925). "Social status of the clerical work and his permanence on the job". *Journal of Applied Psychology*, 9, 424-427.
- Blackburn, R., & Hart, M. (2002). *Small Firms' Awareness and Knowledge of Individual Employment Rights*. Surrey: Department of Trade and Industry.
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). "Testing a measure of instigated workplace incivility". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 595-614.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bobocel, D., R. & Gosse, L. (2015). *Procedural Justice: A Historical Review and Critical Analysis*. (R. S. Cropanzano, & M. L. Ambrose (Eds.), *the Oxford Handbook of Justice In the Workplace* (s. 51-88). New York: Oxford Library of Psychology.
- Bolger, P. C., & Walters, G. D. (2019). "The relationship between police procedural justice, police legitimacy, and people's willingness to cooperate with law enforcement: a meta-analysis". *Journal of Criminal Justice*, 60, 93-99.
- Brayfield, A. H. & Crockett, W. H. (1955). "Employee attitudes and employee performance". *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Burgess, S. (1998). "Analyzing firms, jobs and turnover". *Monthly Labor Review*, (July), 55-58.
- Bülbül, A. (2010). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Byrne, Z., S. & Cropanzano, R. (2001). "The history of organizational justice: The founders speak". *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, 2, 3-26.
- Canbolat, T. (2013). "6356 sayılı kanunda barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk". *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 247-273.

- Cao, T., Huang, X., Wang, L., Li, B., Dong, X., Lu, H., . . . Shang, S. (2020). "Effects of organisational justice, work engagement and nurses' perception of care quality on turnover intention among newly licensed registered nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Clinical Nursing*, 29(13-14), 2626-2637.
- Casebourne, J., Regan, J., Neathey, F., & Tuohy, S. (2006). *Employment Rights At Work: Survey of Employees 2005*. London: Department of Trade and Industry.
- Castel, R. (2019). *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi Sosyal Sorunun Dönüşümü* (2. B.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Chang, E. (1999). "Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention". *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Chen, D., Lin, Q., Yang, T., Shi, L., Bao, X., & Wang, D. (2022). "Distributive justice and turnover intention among medical staff in Shenzhen, China: The mediating effects of organizational commitment and work engagement. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15, 665-676.
- Choi, H. & Shin, S. (2022). "The factors that affect turnover intention according to clinical experience: A focus on organizational justice and nursing core competency". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 1-12.
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). "Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Colquitt, J. A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. Y., P. C., & Ng, K. Y. (2001). "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). *What is Organizational Justice? A Historical Overview*. (J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (s. 3-56). NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Colquitt, J. R. & Rodell, J. B. (2011). "Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives". *Academy of Management Journal*, 54, 1183-1206.
- Cook, K. S., & Hegtvedt, K. A. (1983). "Distributive justice, equity, and equality". *Annual Review of Sociology*, 217-241.
- Cooke, F. L. (2008). "The changing dynamics of employment relations in China: An evaluation of the rising level of labour disputes". *Journal of Industrial Relations*, 50(1), 111-138.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cropanzano, R., S. & Ambrose, M. L. (2015). *Organizational Justice: Where We have been and Where We are Going*. (R. S. Cropanzano, & M. L. Ambrose Eds.), *the Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (s. 3-13). New York: Oxford Library of Psychology.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). *Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze*. (C. Cooper, & I. Robertson Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (s. 317-372). New York: Wiley.
- Crosby, F. (1984). *Relative Deprivation in Organizational Settings*. (B. M. Staw, & L. L. Cummings Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 6), (s. 51-93). Greenwich: CT: JAI Press.
- Çakar, N. D., & Yildiz, S. (2009). "Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını.
- Çalış, N. (2022). "İnsan hakları ve hukuk bağlamında adalet sisteminin sosyal boyutu: Adli sosyal hizmet". *The Journal of Social Science*, 6(11), 107-124.

- Çankaya, M. (2020). “Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143.
- Çavuş, Ö. & Kurar, İ. (2015). “Turizm sektöründe çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıkları: Konaklama ve yiyecek-içecek işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 147-174.
- Çelik, M. & Yıldız, B. (2018). “Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.
- Çelik, N. (2005). *İş Hukuku Dersleri* (18. B.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çınar, O. (2010). “Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 1-10.
- Çınar, O., & Gündoğdu, M. (2019). “İş sağlığı-güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum ve İstanbul uygulaması”. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.
- Çınar, O., & Serçemeli, C. (2021). Çalışanların İş Hukuku Farkındalıkları, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Atatürk Üniversitesi Örneği. (A. Güney, & H. Sıçrar Eds.), *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Üzerine Değerlendirme ve Araştırmalar* (s. 75-96). İstanbul: Efe Yayınevi.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). “İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum’da bir kamu kurumu örneği”. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çiftçi, Ö. D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). “Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama”. *Journal of International Social Research*, 8(41), 996-1007.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). “A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions”. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349.

- De Gieter, S., De Cooman, R., Hofmans, J., Pepermans, R., & Jegers, M. (2012). "Pay-level satisfaction and psychological reward satisfaction as mediators of the organizational justice-turnover intention relationship". *International Studies of Management & Organization*, 42(1), 50-67.
- Deconinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). "Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions". *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231.
- Demir, M. (2011). "İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Demirci, U., & Tekiner, M. A. (2019). "Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu ve özel sektör farkı". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.
- Demircioğlu, M., & Centel, T. (2010). *İş Hukuku* (14. B.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Deng, W., Feng, Z., Yao, X., Yang, T., Jiang, J., Wang, B., ... Xia, O. (2021). "Occupational identity, job satisfaction and their effects on turnover intention among chinese paediatricians: A cross-sectional study". *BMC Health Services Research*, 21(1), 1-12.
- Derrett, J. D. (2021). *Justice, Equity and Good Conscience*. Londra: Routledge.
- Desrumaux, P., Gillet, N., Jeoffrion, C., Malola, P., & Dose, E. (2017). "Effects of distributive and procedural justices to life satisfaction, psychological disengagement and turnover intentions: the mediating role of affective organizational commitment". *Canadian Journal of Behavioural Science*, 49(2), 143-152.
- Deutsch, M. (1975). "Equity, equality, and need: what determines which value will be used as the basis for distributive justice?" *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- Diktaş, G., & Özgeldi, M. (2020). "Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü". *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 11-28.

- Doğan, H. (2018). “Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26-46.
- Ekingen, E. (2021). “The effect of organizational justice on job performance and the mediating role of job satisfaction: A study on nurses”. *Hospital Topics*, 99, 1-10.
- Ekmekcioglu, E. B., & Aydogan, E. (2019). “A moderated mediation model of the relationship between organizational justice and turnover intention”. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1073-1092.
- Erkal Alar, E. (2020). *İşte Var Olamama Bağlamında Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Atatürk Üniversitesi Helitam Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersarı, G. (2018). *Stratejik Girişimcilik: Girişimci Düşünme Biçimi ve Girişimci Liderliğin İşletme Performansına Etkisinde Rekabet Stratejilerinin Rolü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersoy, M. A. (2021). *Safahat*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Eymen, U. E. (2007). *SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri*. İstanbul: İstatistik Merkezi Yayınları.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction To Theory and Research*. MA: Addison-Wesley, Reading.
- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style* (Phd Thesis). Ohio: University of Cincinnati, in the Department of Psychology of the Graduate School of Arts and Sciences.
- Folger, R., & Cropanzano, R. S. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. CA: Sage.
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural Justice: An Interpretive Analysis of Personnel Systems. (K. Rowland, & G. Ferris Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (s. 141-183). Greenwich: CT: JAI.

- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions". *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fortin, M., & Fellenz, M. R. (2008). "Hypocrisies of fairness: Towards a more reflexive ethical base in organizational justice research". *Journal of Business Ethics*, 78, 415–433.
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). "The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1-8.
- Gharbi, H., Aliane, N., Al Falah, K. A., & Sobaih, A. E. (2022). "You really affect me: The role of social influence in the relationship between procedural justice and turnover intention". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 1-12.
- Gong-Xiong, Y. U. (2009). "Awareness, evaluation and impact: A questionnaire on the labor contract law among employees of 100 enterprises in Wucheng District, Jinhua City". *Journal of Zhejiang Normal University (Social Sciences)*(01), 96-101.
- Gori, A., Topino, E., Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2020). "How can organizational justice contribute to job satisfaction? A chained mediation model. *Sustainability*, 12(19), 1-12.
- Gözler, K. (2022). *Hukuka Giriş* (19. B.). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Graso, M., Camps, J., Strah, N., & Brebels, L. (2020). "Organizational justice enactment: An agent-focused review and path forward". *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-23.
- Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories". *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

- Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow". *Journal of Management*, 16, 399–432.
- Greenberg, J. (2006). "Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice". *Journal of Applied Psychology*, 91, 58-69.
- Greenberg, J., & Bies, R. J. (1992). "Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 433-444.
- Greenberg, J., & Folger, R. (1983). Procedural Justice, Participation and the Fair Process Effect in Groups and Organizations. (P. Paulus Ed.), *Basic Group Processes* (s. 235-256). New York: Springer-Verlag.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium". *Journal of Management*, 26, 463–488.
- Gupta, A., & Singh, V. (2020). "Incorporating organisational justice, job satisfaction and organisational commitment in a model of turnover intentions for software professionals". *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 21(4), 544-562.
- Güler, H. N., & Marşap, A. (2018). "Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 488-507.
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). "Study of organizational justice in smes and positive consequences: Systematic review". *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 4717-4730.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). "How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences". *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.

- Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. M. (2007). "Investigating the influence of organizational justice on hotel employees' organizational citizenship behavior intentions and turnover intentions". *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(1), 1-23.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). "Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future". *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, OH: Southwestern College Publishing.
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). "Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover". *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). "One hundred years of employee turnover theory and research". *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). "Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion". *Psychological Bulletin*, 138, 831-858.
- Homans, G. C. (1958). "Social behavior as exchange". *American Journal of Sociology*, 63, 447-458.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). "Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit". *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Huang, C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyeva, J., Wu, L. C., & Lin, C. S. (2021). "Leader-member exchange, employee turnover intention and presenteeism: The mediating role of perceived organizational support". *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249-264.
- Huang, X., Li, Z., & Wan, Q. (2019). "From organisational justice to turnover intention among community nurses: A mediating model". *Journal of Clinical Nursing*, 28(21-22), 3957-3965.

- Hulin, C., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). "Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233-250.
- Hussain, M., & Khan, M. S. (2018, November). "Organizational Justice and Turnover Intentions: Probing the Pakistani Print Media Sector . *Evidence-Based HRM: A Global Forum For Empirical Scholarship*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Hüseyinli, N., Göçmen, S., & Nasibov, D. (2017). "Çalışma hayatında engelli haklarına ilişkin yasal düzenlemeler ve engellilerin haklara ilişkin farkındalıkları". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 138-152.
- Hwang, E., & Yi, Y. (2022). "Workplace spirituality and organizational justice in turnover intention of mental health professionals at small-sized centres". *Journal of Nursing Management*, 30(1), 328-335.
- Imran, R., Khan, A. A., & Sheikh, F. (2014, February). Reducing Turnover Intentions Through Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior: Study of Health Sector of Pakistan. (L. Gaol, F. Kadry, S. Taylor, M., & S. P. Li Eds.), *Recent Trends in Social and Behaviour Sciences: Proceedings of the International Congress on Interdisciplinary Behaviour and Social Sciences 2013* (s. 31-37). Florida: CRC Press.
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). "Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- İŞKUR. (2021). *2021 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İşgücü Piyasası Araştırması Erzurum İli 2021 Yılı Sonuç Raporu*. 7 15, 2022 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/52070/erzurum.pdf> adresinden alındı.

- Jamal, T., & Higham, J. (2021). "Justice and ethics: Towards a new platform for tourism and sustainability". *Journal of Sustainable Tourism*, 29(2-3), 143-157.
- Johnson, H. A., & Wolfe, N. T. (1996). "History of criminal justice". *Journal of Criminal Justice*, 3(24), 286-286.
- Kang, M., & Sung, M. (2019). "To leave or not to leave: The effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement". *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 152-175.
- Karaca, E., & Özmen, A. (2018). "Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- Karacaoğlu, K. (2015). "Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (2. B.). Ankara: Nobel.
- Karatepe, O. M., & Shahriari, S. (2014). "Job embeddedness as a moderator of the impact of organisational justice on turnover intentions: A study in Iran. *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 22-32.
- Karavardar, G. (2015). "Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Karcıoğlu, F. (2001). "Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Karcıoğlu, F., & Balkaya, E. (2021). Osmanlı Devleti'nde Çalışma İlişkileri: Mecelle Üzerinden Bir Değerlendirme. (A. Güney, & H. Sıçrır Eds.), *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Üzerine Değerlendirme ve Araştırmalar* (s. 97-114). İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.

- Karcıoğlu, F., & Serçemeli, C. (2019). "Legal aspects of nepotism, favoritism and cronyism behaviors". *Researcher: Social Science Studies*, 7(4), 124-131.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K., & Çınar, O. (2009). "Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama". *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 20(63), 66-77.
- Kaya, A. (2022). "Öğretmen perspektifinden okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 64, 350-378.
- Keklik, B., & Us, U. N. (2013). "Örgütsel Adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Kelsen, H. (2022). *What Is Justice?: Justice, Law, and Politics In the Mirror of Science*. California: Univ of California Press.
- Keskin, S., & Hovardaoğlu, S. (2020). "Hakçalık duyarlılığı açısından psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel adaletsizliğe verilen tepkiler". *Humanitas-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 267-289.
- Keskintaş, O. (2018). *Adalet, Ahlak ve Nizam: Osmanlı Siyasetnameleri: Osmanlı Siyasetnameleri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Khahro, S., Hassan, S., & Javed, Y. (2020). "Workers protection in Saudi law: An awareness assessment of construction industry". *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 23(3), 1-7.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). "Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality". *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. (2013). "Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma". *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.

- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: the Guilford Press.
- Koç, B. U. (2022). “Kadın çalışanların turizm sektöründen ayrılma nedenleri: Keşifsel bir araştırma”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 589-609.
- Koçak, D., & Çınar, O. (2020). “Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 1-20.
- Kongtip, P. N., Laohaudomchok, W., Woskie, S., & Slatin, C. (2015). “Informal workers in Thailand: Occupational health and social security disparities”. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 25(2), 189-211.
- Konovsky, M. A. (2000). “Understanding procedural justice and its impact on business organizations”. *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). “The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance”. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698-707.
- Korkmazer, F., & Pirol, M. (2021). “Örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışlarına etkisi: Bir hastane örneği”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 43-62.
- Korsgaard, M., Schweiger, D., & Sapienza, H. (1995). “Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice”. *Academy of Management Journal*, 38, 60-84.
- Köksal, M. (2020). *Türkisches Arbeitsgesetzbuch (Türk İş Kanunu)*. İstanbul: Yetkin Yayınevi.
- Kugun, O. A., Aktaş, E., & Gürpek, E. (2013). “Çalışanların örgütsel adalet algılarında yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının rolü”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(30), 151-166.
- Kul, S. (2022, 05 20). P005: <http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi> adresinden alındı.
- Kulik, C. T., & Ambrose, M. L. (1992). “Personal and situational determinants of referent choice”. *Academy of Management Review*, 17(2), 212-237.

- Kumar, M., & Jauhari, H. (2016). "Employee participation and turnover intention: Exploring the explanatory roles of organizational justice and learning goal satisfaction". *Journal of Workplace Learning*, 28(8), 496-509.
- Kurt, R., & Koç, M. (2021). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*. (5. B.). Ankara: Seçkin Hukuk Yayınevi.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). "The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using national sample of workers". *the Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E., & Elechi, O. O. (2021). "The association of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment among Nigerian correctional staff". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204.
- Laschinger, H. K. (2004). "Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice". *Journal of Nursing Administration*, 34, 354-364.
- Leblebici, D. N. (2008). "Örgüt kuramında paradigmlar ve metaforlar". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 345-360.
- Lee, H. R. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice As A Mediator of the Relationships Among Leader – Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions in the Lodging Industry*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Lee, H. R., Murrmann, S. K., Murrmann, K. F., & Kim, K. (2010). "Organizational justice as a mediator of the relationships between leader-member exchange and employees' turnover intentions". *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(2), 97-114.
- Lee, J., Sohn, Y. W., Kim, M., Kwon, S., & Park, I. J. (2018). "Relative importance of human resource practices on affective commitment and turnover intention in South Korea and United States". *Frontiers in Psychology*, 9(669), 1-12.
- Lee, K. E., Kim, J. H., & Kim, M. J. (2016). "Influence of perceived organizational justice on empowerment, organizational commitment and turnover intention in the hospital nurses". *Indian Journal of Science and Technology*, 9(20), 1-8.

- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., & Trevor, C. O. (2008). "Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers". *Academy of Management Journal*, 51(4), 651-671.
- Leventhal, G. S. (1976). The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations. (G. S. Leventhal, L. Berkowitz, & E. Walster Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (s. 91-131). New York: Ny: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with Equity Theory? (K. Gergen, & R. Willis Eds.), *Social Exchange Theory*. New York: Ny: Plenum Press.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences, (G. Mikula Ed.), *Justice and Social Interaction* (s. 167-218). New York: Ny: Springer-Verlag.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). "The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses". *International Emergency Nursing*, 45, 50-55.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: NY: Plenum.
- Louis, M. R. (1983). Organizations as Culture-Bearing Millieux. (L. R. Pondv Ed.), *Organizational Symbolizm Greenwich* (s. 39-54). CT: Jai Press Inc.
- Lönnqvist, K., Flinkman, M., Vehviläinen-Julkunen, K., & Elovainio, M. (2022). "Organizational justice among registered nurses: a scoping review". *International Journal of Nursing Practice*, 28(1), 1-13.
- M, S., & Thornhill, A. (2003). "Organizational justice, trust and the management of change". *Personnel Review*, 32(3), 360-375.
- M, T. (2007). "Personel devir oranı analizi: Ankara'da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (2004). "Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory". *Academy of Management Journal*, 47(4), 566-582.

- Malhotra, N., Sahadev, S., & Sharom, N. Q. (2020). "Organisational justice, organisational identification and job involvement: the mediating role of psychological need satisfaction and the moderating role of person-organisation fit". *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1526-1561.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: NY: Wiley.
- Martin, J. (1981). Relative Deprivation: A Theory of Distributive Injustice for an Era of Shrinking Resources. (L. L. Cummings, & B. M. Staw Eds.), *Research in Organizational Behavior* (s. 53-207). Greenwich: CT: JAI Press.
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J., & Willison, R. (2002). Awareness, Knowledge and Exercise of Individual Employment Rights. *Employment Relations Research Series* (No. 15). London: Department of Trade and Industry.
- Mehmood, S. A., Malik, M. A., Akhtar, M. S., Faraz, N. A., & Memon, M. A. (2021). "Organizational justice, psychological ownership and organizational embeddedness: A conservation of resources perspective". *International Journal of Manpower*, 42(8), 1420-1439.
- Meisler, G. (2013). "Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions". *Employee Relations*, 35(4), 441-455.
- Mengstie, M. M. (2020). "Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers". *BMC Psychology*, 8(1), 1-11.
- Metin, F. (2020). "Kamuda bilişim uzmanı personel devir hızı sorunu ve çözüm önerileri: TÜİK vaka çalışması". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38(2), 243-266.
- Meydan, H. C., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (2. B.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mfondo, M. (2019). "Assessing the implementation of labour regulations in public organizations of Cameroon". *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 8(259), 1-6.

- Misra, P., Jain, S., & Sood, A. (2013). "Compensation: Impact of rewards and organisational justice on turnover intentions and the role of motivation and job satisfaction: A study of retail store operations in ncr. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 13(2-3), 136-152.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover". *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process". *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Morgan, L., & Gloeckner, B. (2004). *Spss For Introductory Statistics: Use and Interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mubashar, T., Musharraf, S., Khan, S., & Butt, T. A. (2022). "Impact of organizational justice on employee engagement: The mediating role of organizational trust". *Cogent Psychology*, 9(1), 1-16.
- Mulang, H. (2022). "Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention". *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Murat, G., Dursun, S., & Şen, M. (2016). "İslami perspektiften endüstri ilişkilerine bir bakış". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1031-1046.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry". *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.

- Nagin, D. S., & Telep, C. W. (2020). "Procedural justice and legal compliance: A revisionist perspective". *Criminology & Public Policy*, 19(3), 761-786.
- Nagtegaal, R. (2021). "The impact of using algorithms for managerial decisions on public employees' procedural justice". *Government Information Quarterly*, 38(1), 1-10.
- Naktiyok, A., Kızıl, S., & Timuroğlu, M. (2015). "Çalışanların adalet algısı sessizliklerini etkiler mi? Öyp ve diğer araştırma görevlileri açısından karşılaştırmalı bir araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 197-219.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Naktiyok, S., & Yıldırım, F. (2018). "Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi". *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Niehoff, B. N., & R, M. (1993). "Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Noh, M., Jang, H., & Choi, B. J. (2019). "Organisational justice, emotional exhaustion, and turnover intention among Korean it rofessionals: Moderating roles of job characteristics and social support". *International Journal of Technology Management*, 79(3), 322-344.
- Nojani, M. I., Arjmandnia, A. A., Afrooz, G. A., & Rajabi, M. (2012). "The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2900-2905.
- Olsaretti, S. (2020). Introduction: The Idea of Distributive Justice. (S, Olsaretti Ed.), *The Oxford Handbook of Distributive Justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Ouchi, W. G. (1989). *Teori Z-Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?* (Y. Güneri, Çev.) İstanbul: İlgı Yayınları.

- Ölçer, F. (2015). "The investigation of the relationship between organizational justice and turnover intention: The mediating role of organizational commitment". *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 49(3), 1-19.
- Önsal, N. (2020). *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku Sorular/Yanıtlar*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). "Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özcan, İ., Aba, G., & Ateş, M. (2016). "Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi". *International Conference On Eurasian Economies*, (Session 4C: Sağlık Ekonomisi), 465-470.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatiksel Veri Analizi-1*. Eskişehir: Kaan Yayınevi.
- Özkan, A. H. (2022). "Organizational justice perceptions and turnover intention: a meta-analytic review". *Kybernetes*, (Preprint), 1-14.
- Özkan, S. A., Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2018). "İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü". *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124.
- Özkılıçcı, G. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M., & Şahverdioğlu, H. (2019). "Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 679-702.
- Paré, G., & Tremblay, M. (2007). "The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions". *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.

- Pathardikar, A. D., Mishra, P. K., & Sahu, S. (2022). "Procedural justice influencing affective commitment: Mediating role of organizational trust and job satisfaction. *Journal of Asia Business Studies*(Ahead-of-Print), 1-14.
- Patil, P., & Chintamani, R. (2020). "Study of awareness of ergonomic principles in small scale industrial workers". *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(6), 721-724.
- Perreira, T. A., Berta, W., & Herbert, M. (2018). "The employee retention triad in health care: Exploring relationships amongst organisational justice, affective commitment and turnover intention". *Journal of Clinical Nursing*, 27(7-8), E1451-E1461.
- Pfeffer, J., & Davis-Blake, A. (1992). "Salary dispersion, location in the salary distribution, and turnover among college administrators". *Industrial and Labor Relations Review*, 45(4), 753-763.
- Pfeffer, J., & Langton, N. (1993). "The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: Evidence from college and university faculty". *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 382-382.
- Phayoonpun, T., & Mat, N. (2014). "Organizational justice and turnover intention: The mediation role of job satisfaction". *International Postgraduate Business Journal*, 6(2), 1-21.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ponnu, C. H., & Chuah, C. C. (2010). "Organizational commitment and turnover intention in Malaysia: Organizational justice as a determinant, business transformation through innovation and knowledge management: An academic perspective. *Proceedings of the 14th International Business Information Management Association Conference* (s. 2780-2802). IBIMA 2010.
- Porter, L. W., Steers, R., M. (1973). "Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism". *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

- Posthuma, R. A., Maertz, C. P., & Dworkin, J. B. (2007). "Procedural justice's relationship with turnover: Explaining past inconsistent findings". *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 381-398.
- Poyraz, K., Kara, H., & Çetin, A. S. (2009). "Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 71-91.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). "The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable". *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Preis, U. (1997). *Almanya'da İşçinin Feshe Karşı Korunması*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Price, J. L. (1977). *the Study of Turnover*. Ames: Ia: Iowa State Press.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). "A causal model for turnover for nurses". *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Qadri, S. U., Bilal, M. A., Li, M., Ma, Z., Qadri, S., Ye, C., & Rauf, F. (2022). "Work environment as a moderator linking green human resources management strategies with turnover intention of millennials: A study of Malaysian hotel industry. *Sustainability*, 14(12), 7401.
- Rahman M, H. M. (2015). "Impact of organizational justice on employee job satisfaction: An empirical investigation". *American Journal of Business and Management*, 4(4), 162-171.
- Rai, G. S. (2013). "Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?" *Journal of Human Sciences*, 10(2), 260-284.
- Rajapakshe, W. (2019). "Awareness level of workers to labour laws in Sri Lanka. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 3(1), 1-14.

- Ramlal, P., & Mozumder, S. A. (2016). "Understanding the role of employee grievance handling procedure, related labour legislations to tackle it and emerging area of employee grievance—a theoretical approach". *Internal Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(2), 8683-8689.
- Raphael, D. D. (2001). *Concepts of Justice*. Oxford: Clarendon Press.
- Rauscher, K. J., Runyan, C. W., & Schulman, M. (2010). "Awareness and knowledge of the US child labor laws among a national sample of working adolescents and their parents. *Journal of Adolescent Health*, 47(4), 414-417.
- Red, C. L., & Teng-Calleja, M. (2021). "Examining the relationship between labor law compliance and employee perceptions, attitudes and behaviors". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33(4), 337-357.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). "Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers". *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Ruano-Chamorro, C., Gurney, G. G., & Cinner, J. E. (2022). "Advancing procedural justice in conservation. *Conservation Letters*, 15(3), e12861.
- Sadullah, Ö., Kulak Aydın, F., & Sermet, M. (2015). "Labour law awareness of employees: A comparison from Germany and Turkey". *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(3), 30-48.
- Safi, İ. (2018). "Adalet ve siyaset ilişkisi üzerine". *FSM İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 12, 63-74.
- Said, H., Ali, L., Ali, F., & Chen, X. (2021). "COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion". *Tourism Management Perspectives*, 39, (100854), 1-9.
- Samadi, H., & Samadi, H. (2022). "An investigation of relation between perception of organizational justice and employees' organizational citizenship behavior within mazandaran province's samen financial and credit institute. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(4), 177-188.

- Saoula, O., Fareed, M., Ismail, S. A., Husin, N. S., & Hamid, R. A. (2019). "A conceptualization of the effect of organisational justice on turnover intention: The mediating role of organisational citizenship behaviour". *International Journal of Financial Research*, 10(5), 327-337.
- Sareshkeh, S. K. (2012). "Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iranian sport federations perspective". *Annals of Biological Research*, 3(8), 4229-4238.
- Sarıtaş, Ö. G. (1997). "Yönetimde kişilik faktörü". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A., & Ayhan, M. (2017). "Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma". *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), 61-72.
- Schroth, H. A., & Shah, P. P. (2000). "Procedures: Do we really want to know them? An examination of the effects of procedural justice on self-esteem". *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 462-471.
- Serçemeli, C. (2018). "Adaletin tesisinde avukatlık mesleğinin rolü, önemi ve avukatlık mesleğinin geleceği üzerine bir değerlendirme". *Sosyal Bilimler Dergisi / the Journal of Social Science*, 5(30), 389-401.
- Serçemeli, C., & Çınar, O. (2020). "İş uyuşmazlıklarının önlenmesi ve çözümünde örgütsel bilgelik". *Social Sciences Studies Journal*, 72, 4565-4581.
- Seth, M., Sethi, D., Yadav, L. K., & Malik, N. (2022). "Is ethical leadership accentuated by perceived justice?: Communicating its relationship with organizational citizenship behavior and turnover intention". *Corporate Communications: An International Journal*, (Ahead of Print), 1-19.
- Sezgin, O. (2009). *Exploring the Relationship Between the Concepts of Organizational Culture, Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). "An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover". *Academy of Management Journal*, 41(5), 511-525.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M., & Ogino, T. (2021). "The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses". *Applied Nursing Research*, 61, (151479), 1-8.
- Shipp, A. J., Furst-Holloway, S., Harris, T. B., & Rosen, B. (2014). "Gone today but here tomorrow: Extending the unfolding model of turnover to consider boomerang employees". *Personnel Psychology*, 67(2), 421-462.
- Silverman, D. (1970). *the Theory of Organization*. London: Heinemann.
- Singh, L. B., & Srivastava, S. (2021). "Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 244-256.
- Solomon, R. C., & Murphy, M. C. (1990). *What Is Justice?: Classic and Contemporary Readings*. Oxford: Oxford: Oxford University Press.
- Soybalı, H. H., & Pelit, O. (2018). "Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Sökmen, A., & Mete, E. S. (2015). "Bezdirinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Söyük, S. (2018). "Örgütsel adalet ve iş tatmini: sağlık sektöründeki önemi". *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.
- Steel, R. (2002). "Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function". *The Academy of Management Review*, 27, 346-360.
- Steel, R. & Ovalle, N. K. (1984). "A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.

- Stouffer, S. A., Devinney, L. C., Star, S. A., & Williams, R. M. (1949). *The American Soldier: Adjustment During Army Life. (Studies In Social Psychology In World War II)*. Oxford: Princeton Univ. Press.
- Subramaniam, A., & Sha, L. (2019). "Influence of psychological contract, organisational justice and organisational commitment among dispatched employees' turnover intention: Evidence from Chinese MNCS". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7(55), 294-298.
- Surveysystem. (2022, 7 15). <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. adresinden alındı.
- Süzek, A. (2010). "Türk İş Hukukunda İşveren". *Sicil*, 17(5), 17-27.
- Şahin, B., & Taşkaya, S. (2010). "Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- Şahin, F. (2011). "Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şahin, R., & Kavas, E. (2016). "Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şakar, M. (2011). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu* (6. B.). Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ö. F. (2020). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Şişman, M. (1995). "Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlemesi ve eğitim örgütleri". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- Tabachnick, L. S., & Fidell B, G. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*. Boston: Pearson.

- Taha, O., & Esenyel, İ. (2019). "The effect of internal complaints systems on employee retention and turnover intention: The mediating role of organizational justice". *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), 1-28.
- Tanrıöver, Ü. (2005). *The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention To Turnover*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tavakol, M. D. (2011). "Making sense of cronbach's alpha". *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Terzioğlu, A., & Aksöz, F. (2022). "Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ve Türk iş hukukunda kadınları korumaya yönelik düzenlemeler". *Çalışma ve Toplum*, 72(1), 267-298.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale: NJ: Erlbaum.
- Tokmak, M. (2018). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokol, A., & Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Tokol, A., & Alper, Y. (2016). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yatınevi.
- Tolukan, E., & Akyel, Y. (2019). "Research on the relationship between trainers' turnover intention and organizational justice". *International Journal of Higher Education*, 8(1), 181-192.
- Tolukan, E., Şahin, M. Y., & Koç, M. (2016). "Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi". *Electronic Turkish Studies*, 11(8), 377-398.
- Topakkaya, A. (2008). "Adalet kavramı bağlamında Aristoteles-Platon karşılaştırması". *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 27-46.
- Turan, R. (2014). *İbn Miskeveyh'in Adalet Anlayışı* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tutar, H., & Köse, S. (2018). “Örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde örgütsel sinizmin düzenleyici rolü”. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(3), 152-175.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A Relational Model of Authority in Groups. (M. P. Zanna Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (s. 115-191). New York: NY: Academic Press.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (2002). Procedural Justice. *Handbook of Justice Research In Law* (s. 65-92). Boston: Springer.
- Unur, K., Günay, M., & Çakıcı, A. C. (2019). “Doğu Akdeniz Bölgesi dört ve beş yıldızlı şehir otellerinde işgören devir hızı üzerine bir araştırma”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 319-339.
- Ülgen, H., & Mirze, K. S. (2020). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). “From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction”. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554.
- Valcour, M. (2006). *Beating Burnout*. CA: Harvard Business Review.
- Vasiliy, L., & Vladimir, F. (2020). “Legal awareness in a digital society”. *Russian Law Journal*, 8(1), 138-157.
- Vermunt, R., & Steensma, H. (2005). How can Justice be used to Manage Stress in Organizations?”. (J. Greenberg, & J. A. Colquitt Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (s. 113-152). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). “Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in Rural China: Results from structural equation modeling”. *BMC Family Practice*, 21(1), 1-10.

- Wang, Y., Jiang, N., Zhang, H., & Liu, Z. (2021). "Organizational justice, burnout, and turnover intention of social workers in China". *Journal of Social Work*, 21(3), 456-475.
- Williams, C. C. (2021). *Developing An Awareness Raising Campaign on Undeclared Work in the Western Balkans*. Sarajevo: Available at SSRN 3919825.
- Yavuz, E. (2011). "Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). "Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yazıcı, B. (2010). *Sendikal Hareket Yeni Misyon Arayışları* (3. B.). Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). "Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2019). "Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2012). "Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
- Yıldırım, B. I., & Yirik, Ş. (2014). "İşgörenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(6), 123-140.
- Yıldırım, K. (2013). *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler* (1. B.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). "Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

- Yılmaz, K. (2010). “Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.
- Yılmaz, O., & Misli, Ç. (2017). “Pisagor’un adalet kupası”. *Fizik Dünyası*, 1(3), 1-18.
- Yılmaz, T. C. (2022). “İş hukukunda zorunlu arabuluculuk süreci”. *Terazi Hukuk Dergisi*, 187, 114-120.
- Yüksel, H. (2016). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Yürür, S. (2008). “Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). “Procedural justice, interactional justice, and task performance: the mediating role of intrinsic motivation”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 93-105.
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). “Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: Evidence from a national survey”. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1-11.
- Zhang, Z., Wang, S., Miao, C., Su, M., Chen, T., & Yao, N. A. (2021). “Substantial differences in turnover intention between direct care workers in Chinese hospitals and long-term care facilities”. *Journal of the American Medical Directors Association*, 22(3), 696-700.
- Zohar, D. (1995). “The justice perspective of job stress”. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 487-495.
- Zorlu, K., & Korkmaz, F. (2020). “Sürdürülebilir liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması”. *Gazi Akademik Bakış*, 13(26), 199-213.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Merhaba Sayın Katılımcı;

Bu anket “İş Yaşamı Kalitesi” konusunda yapılan bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler sadece ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması anket sorularını titizlikle cevaplandırmanıza bağlıdır. Anketin herhangi bir yerine isminizi yazmayınız, lütfen. Anketi cevaplandırma konusunda göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Ceyhun SEÇEMELİ (Doktora Öğrencisi)

Prof. Dr. Orhan ÇINAR (Danışman)

Eğitim durumunuz: Lise () Yüksekokul () Lisans () Lisansüstü () Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? -1 yıl () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıldan fazla ()	Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek () Medeni durumunuz: Evli () Bekâr () Çalıştığınız Sektör: Kamu () Özel Sektör ()
	Yaşınız: -25 yıl () 26-30 yıl () 31-40 yıl () 40 yıl üzeri ()

Çalıştığınız işyeri ile ilgili olarak, aşağıdaki ifadelere ne oranda katılırsınız?	Hiç katılmam				Kesinlikle Katılıyorum
1-İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana kibar ve ilgili davranır.	1	2	3	4	5
2-İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir.	1	2	3	4	5
3-İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
4-İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
5-İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5
6-İşim hakkında alınan kararlara ilişkin, amirim bu kararların olası sonuçlarını benimle tartışır.	1	2	3	4	5

7-İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	1	2	3	4	5
8-Amirim işimle ilgili kararlar alırken bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	1	2	3	4	5
9-Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	1	2	3	4	5
10-Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
11-Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12-İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13-İşyerimden aldığım ödüllerin (ücret, terfi vb.) oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14-İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15-İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	1	2	3	4	5
16-Amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün çalışanların düşüncelerini dinler.	1	2	3	4	5
17-Amirim işle ilgili kararları almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplar.	1	2	3	4	5
18-Amirim alınan kararları çalışanlara net olarak açıklar.	1	2	3	4	5
19-İşle ilgili tüm kararlar, ilgili çalışanların hepsine aynı şekilde uygulanır.	1	2	3	4	5
1-İş sözleşmesi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	1	2	3	4	5
2-İşe iade davası şartları hakkında bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
3-Kıdem ve ihbar tazminatının hangi hallerde hak edildiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
4-İşçiye ödenen ücret konusunda ayrıntılı bilgi sahibiyim	1	2	3	4	5
5-Çalışma süreleri hakkında bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
6-İşveren ücret ödemediğinde haklarımı nasıl alacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
7-Yıllık ücretli izin hakkında ayrıntılı bilgilere sahibim	1	2	3	4	5
8-Asgari ücret hakkındaki son uygulamaları biliyorum.	1	2	3	4	5
1-Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
2-Altı ay içerisinde işten ayrılmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
3-Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
4-İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Anket bitmiştir. Teşekkür ederiz.

EK-2. Etik Kurul Onayı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği



Sayı : E-77040475-000-2200190873
Konu : Etik Kurul Onay Talebi Başvuru
Sonucu (Prof.Dr.Orhan ÇINAR)

27.06.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10.06.2022 tarihli ve E-48553601-000-2200173260 sayılı belge.

İlgide kayıtlı yazınız ile; Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi **Prof.Dr. Orhan ÇINAR** danışmanlığında doktora öğrencisi **Ceyhan SERÇEMELİ**'nin yürütücülüğünde yapılacak olan "**Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti, İş Hukuku Farkındalığı**" konulu tez çalışmasının Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebine ilişkin Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı tarafından düzenlenen onay belgesi yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Hüseyin ÖZER
Rektör V.

Ek : 27.6.2022 tarihli E-88656144-000-2200190598 sayılı belge

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 899709212B0

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-dbya>

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği 25170

Erzurum

Tel: +90 442 2311009

Elektronik Ağı: [http://www.atauni.edu.tr/ibirim=hukuk-](http://www.atauni.edu.tr/ibirim=hukuk-musavirligi)

musavirligi

Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Muhammet Emin ALAN

Faka: +90 442 2311773

E-Posta: hukukmsv@atauni.edu.tr





T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : E.88656144-000-2200190598

ETİK KURUL ONAY BELGESİ

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 12 Karar No : 198	Toplantı Tarihi: 27.06.2022
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeyle alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <i>bilim etiği yönünden sakınca bulunmadığına</i>, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje -Tez Danışmanı : Prof.Dr. Orhan ÇINAR Proje- Tez Yürütücüsü: Doktora Öğrencisi Ceyhan SERÇEMELİ <u>Proje -Tez Konusu:</u> "ÖRGÜTSEL ADALET, İŞTEN AYRILMA NİYETİ, İŞ HUKUKU FARKINDALIĞI"	
	SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU	
	Unvanı/Adı Soyadı	Görevi
	Prof.Dr. Sait UYLAŞ	Etik Kurul Başkanı
	Prof.Dr. Vedat KAYA	Etik Kurul Başkan Yardımcısı
	Prof.Dr. Adem YILMAZ	Etik Kurul Üyesi
	Prof.Dr. Gökalp Nuri SELÇUK	Etik Kurul Üyesi
	Prof.Dr. Ufuk ŞİMŞEK	Etik Kurul Üyesi
	Prof.Dr. Musa BİLGİZ	Etik Kurul Üyesi
	Prof.Dr. Dilaver DÜZGÜN	Etik Kurul Üyesi

İ belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İmge Doğrulama Kodu: D50BDEF2C6B Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-ebys>



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Ceyhun SERÇEMELİ
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	• Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri • Mersin Çag Üniversitesi Hukuk Fakültesi • Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Sosyoloji (Devam Ediyor)
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurum/lar	
İletişim	
E-Posta Adresi	