

Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

The Effect of Organizational Justice on Organizational Alienation: A Research on Manicipal Employees

Edip Örücü¹, Ömer Gizlier², Canan Yılmaz³

Öz

Bu araştırmanın amacı, örgütsel adaletin ve boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde etkisinin olup olmadığını belediye çalışanları üzerinde incelemektir. Bu amaca ulaşmak için Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde yer alan 151 aktif Bandırma belediyesi çalışanına anket uygulanmıştır. Yüz yüze anket yöntemiyle elde edilen veriler SPSS programı yardımı ile analiz edilmiş ve çeşitli bulgular elde edilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerle yapılan analizlerden ortaya çıkan bulgular, örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutunun örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilirken, çalışmada örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonunda, örgütler, yöneticiler ve gelecekte gerçekleştirilebilecek olan çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet, Örgütsel Yabancılaşma.

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of organizational justice and its dimensions on organizational alienation on municipal employees. In order to achieve this goal, a survey was applied to 151 active Bandırma municipality employees located in Bandırma district of Balıkesir province. The data obtained by face to face survey method were analyzed with the help of SPSS program and various findings were obtained. As a result of analyzes, it was found that organizational justice has a negative effect on organizational alienation. At the same time, it was determined that the distributive justice dimension of organizational justice had a negative effect on organizational alienation, while it was found in the study that the procedural and interactional justice dimensions of organizational justice did not have a significant effect on organizational alienation. At the end of the study, suggestions were made for organizations, managers and future studies.

Keywords: Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Organizational Alienation.

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL Codes: M10, M12, D23.

Submitted: 15 / 03 / 2021

Accepted: 06 / 05 / 2021

¹ Prof. Dr., Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3301-7496

² Arş. Gör., Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İşletme Bölümü, ogizlier@bandirma.edu.tr, Orcid: 0000-0002-5745-8800

³ Yüksek lisans öğrencisi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, ceanyilmaz@gmail.com, Orcid: 0000-0002-9084-5669

Giriş

Küreselleşen dünyamızda örgütlerin arasında var olan rekabet, örgüt içerisindeki her bir çalışanın da bu rekabet ortamı içerisinde bulunmasını sağlamıştır. Sürekli ve yoğun şekilde maruz kalınan rekabet ortamı ve bu rekabete ayak uydurmak için uygulanan örgütsel politikalar çalışarlarda tükenmişlik, sinizm, işten uzaklaşma, işe yabancılaşma gibi durumları ortaya çıkarabilmektedir. Ancak örgütler bazen çalışarlının yoğun rekabet sonucu yaşayabilecekleri bu durumları göz ardı ederek çalışarlından salt yüksek performans ve verimlilik beklemektedirler. Örgütler, çalışarlının yaşayabilecekleri bu durumlar (tükenmişlik, sinizm, uzaklaşma, yabancılaşma gibi) üzerine eğilerek, bu durumların altında yatan sebepleri araştırma konusunda ve bu durumların ortaya çıkmasını engellemek için üzerlerine neler düşeceğini bulmak konusunda çaba sarf etmelidirler. Bu bakımdan çalışarlının örgütlerine ve işlerine karşı yaşayabilecekleri yabancılaşma durumlarının nedenlerini ve yaşanabilecek bu yabancılaşma durumlarının nasıl azaltılabileceği konusu önem arz etmektedir. Bu anlamda çalışarlının yaşayabilecekleri yabancılaşmanın öncülleri arasında sayılabilen ve yabancılaşmanın azaltılması konusunda etkisi olabilen algılanan örgütsel adaletin ön plana çıktığı söylenebilir (Günsal,2010; Sookoo,2014; Zengin ve Kaygın,2016).

Çalışanlar örgütleri tarafından kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığını, kendilerine yeterli desteğin veriliip verilmediğini, çalışmalarının karşılığını alıp alamadıklarını görmek isterler. Tüm bunların doğrudan çalışanın işe olan tutumu, davranışları ve iş hakkındaki hissiyatları (yabancılaşma, sinizm vb.) üzerinde etkili olabileceği literatürde yapılan çalışmalarla ortaya koyulmuştur (Çalışkan,2014; Efeoğlu ve İplik,2011; Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Eşitlik kuramının da açıkladığı gibi, çalışanlar işlerine yönelik girdileri olan; gayret, deneyim, eğitim ve yetkinlik ile iş çıktıları olan ücret, zam, terfi gibi faktörleri uygun kişilerle kıyaslama eğilimindedirler (Adams, 1965).

Örgütsel adalet kavramı ile yapılan çalışmalar incelendiğinde, algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları (Çetinkaya ve Çimenci, 2014), işten ayrılma niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013), iş tatmini (İşcan ve Sayın, 2010), örgütsel güven (Tekingündüz, Aydın ve Polat, 2014), örgütsel bağlılık (Candan, 2014), çalışan iyi oluşu (Mamacı, Şişlioğlu ve Altun, 2020), tükenmişlik (Pelit ve Bozdoğan, 2014) gibi örgütsel neticelerle oldukça ilgili olduğu ve bu sonuçlara etki ettiği görülmektedir. Buradan hareketle, birçok örgütsel çıktı ile ilişkili olabilen örgütsel adaletin çalışarlının örgütlerinde yaşayabilecekleri yabancılaşma üzerinde de etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının bir arada incelendiği çalışmalar kısıtlı sayıdadır. Ayrıca, örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belediye çalışarlını üzerinde araştıran bir çalışmaya da ilgili literatürde rastlanılmamıştır. Bu sebeple bu araştırmanın amacı, belediye çalışarlınında örgütsel adaletin ve boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu doğrultuda bu çalışmada ilk olarak değişkenler ve alt boyutları açıklanarak, literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Ardından Balıkesir ilinin Bandırma ilçesindeki 151 belediye çalışarlının örgütsel adalet algılamalarını ve örgütsel yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla uygulanan anket sonuçları yer almaktadır. Sonuç bölümünde ise yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilip birtakım öneriler sunulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Kökeninde Adams'ın "Eşitlikler Teorisi" ne dayanan örgütsel adalet kavramı sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda oldukça önemli bir yere sahiptir. Örgütsel adalet kavramı, örgütte bulunan çalışarlının örgütsel düzenlemeler içerisinde var olan adalet ve mükâfatların paylaşılmasındaki beklentilerini, çalışarlının beklentilerinin karşılanamaması durumunda ise çalışarlının örgüte karşı nasıl bir davranışta bulunacaklarını açıklamaktadır (Khan vd. 2015: 235). Örgütsel adalet kavramı çalışarlının, yönetimin ahlaki duruşu hakkındaki kişisel değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Cropanzano vd., 2007: 35). Örgütsel adalet, temelde işyerlerindeki adalet rolünün açıklanması ve tanımlanmasında etkili bir terimdir (Greenberg, 1990: 399). Daha detaylı bir tanım ile örgütsel adalet kavramı, örgüt içerisindeki var olan çalışarlının yöneticileri tarafından kendilerine adaletli bir tavır sergilemeleri ile algılarını, elde ettikleri avantajların dağıtılmasında adaletli olduğuna yönelik algılamaları ve astları-üstleri ve çalışma ortamında bulunan meslektaşları ile bütün olarak sosyal ve ekonomik anlamda adaletli olarak çalışma alanının var olduğuna ait algıların tümünü içermektedir (Taşkıran, 2011: 96). Örgütsel adalet kavramı, karar vericilerin örgüt ve çalışan hakkında aldıkları kararların çalışarlın açısından ne kadar adil olarak algılandığıyla ilgilidir (Cüce vd., 2013: 3).

İşletmelerin politikalarının ve uygulamalarının adil olup olmadığını kesin ve net bir şekilde ortaya koyabilmenin çok kolay bir işlem olmaması, örgütsel adaletin farklı alt boyutlara ayrılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Cüce vd, 2013:5).

1.1.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bu kavramın yalnızca dağıtım adaletinden oluşan bir kavram olduğu görülmektedir (DeConinck, 2010:1350). Örgütsel adalet kavramını açıklamak için Thibaut ve Walker (1975) yalnızca dağıtım adaleti boyutu ile açıklanmasının yeterli olmayacağını savunmuş, ikinci boyut olan işlemsel adalet kavramını oluşturmuştur (Gilliland ve Chan, 2009:170). Bies ve Moag (1986)'ın liderlik yaptığı etkileşimsel adalet kavramıyla (Cropanzano ve Steinn, 2009) beraber örgütsel adalet kavramı üç boyutlu olarak incelenmeye başlanmıştır. Her ne kadar örgüt içerisinde örgütsel adaleti sağlamanın birçok alternatif yolu bulunsa da, uygulamada da en sık karşımıza çıkan yukarıda bahsi geçen "dağıtımsal adalet", "işlemsel adalet", ve "etkileşimsel adalet" tir (Moon vd., 2008:85).

Dağıtımsal adalet, çalışanın kazanımları ya da dağıtımlarda algılanan adillik şeklinde özetlenmektedir. Adaletli olmak adına alınacak olan kararlarda kıyas ve türevleri kullanılmaktadır. Örnek olarak, örgütte çalışmakta olan bir çalışan alacağı ücretin miktarını belirlemek için aynı işi yapan diğer çalışanların ücret miktarları ile kıyas yapmaktadır (Öksüz ve Ayaz, 2018: 1111). Dağıtımsal adalet, çalışanların kendi aralarında performanslarına olumlu yönde etki yaparak, iç motivasyonlarının artmasını da sağlamaktadır.

İşlemsel adalet, bireylerin adaleti yalnızca sonuçlara göre değil, aynı zamanda karar alma sürecindeki adaleti ve bu süreçte söz sahibi olma yeteneğini de değerlendirdikleri bir örgütsel adalet boyutudur (Karam vd., 2019: 137). Örgütte var olan kaynakların dağıtımını belirleyen işlemler için algılanan işlemsel adalet, örgütlerde dağıtımsal adaletin açıklanamadığı durumları ifade etmektedir (Şentürk ve Carman, 2019: 6).

Etkileşimsel adalet ise, örgütsel uygulamaların kişilerarası ilişkilerini konu alan boyutudur. Etkileşimsel adalet, örgütteki yöneticiler ile çalışanlar ve kişilerarası tutumlara ilişkin iletişim süreci üzerinde durmaktadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Adaletin kaynağı olan yönetim ile adaleti algılayan çalışanlar arasındaki iletişim sürecinin her çalışan için adil olup olmadığı konusunda çalışanların adalet algılamalarını ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 683).

1.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Kökeni, Latince olan "alienatio"dan sonra Yunanca "alloiosis" kelimesine, en son olarak var olan germen dillerinde aynı ses ve anlam ile geçiş yapan yabancılaşma kavramı anlam olarak "benliğini bırakma, kendinden geçme" olarak kullanılmaktadır (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 1). Türk Dil Kurumunun yabancılaşma kavramını "tanınmaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek" ya da "yadırgamak, alışmamak, yabancılık çekmek" şeklinde tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr).

Küreselleşme ile birlikte aktif faaliyette bulunan örgütlerin arasında yoğun bir rekabet ortamı oluşmuştur. Bu rekabet ortamına ayak uydurmak sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir. Rekabet ortamında üstlenilmesi gereken yeni sorumluluklar örgütlerin ve çalışanların yükünü arttırabilmektedir. Bu durum da çalışan bireylerin kendi benliklerinden yavaş yavaş kopmaya ve uzaklaşmaya başlamalarına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda ise bireyler var olan değerlere, içinde buldukları topluma ve kendilerine karşı bir yabancılaşma hissedebilmektedirler.

Örgüt içerisinde çalışan kişilerin kendilerini yöneticileri tarafından verilen vazifeleri uygulayan bir araç gibi hissetmeleri, bireylerin örgüt kültüründen, örgütün inanç ve kurallarından uzaklaşıp tek başına yalnız kalmış hissine kapılmaları örgütsel yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Özler ve Dirican, 2014:292). Yaşanılan bu yabancılaşma örgüt içerisinde parçalanmalara ve disiplin ortamının bozulmasına neden olabilmektedir (Özler ve Dirican, 2014:292). Çalışanların bir bakıma mahrumiyet duygusunu ifade eden örgütsel yabancılaşma yaşadıklarında işlerine ilişkin motivasyonlarının düşmesi ve bu durumun da örgütteki verimliliği olumsuz yönde etkileyeceği öngörülmektedir (Abbas vd., 2017: 152).

1959 yılında Seeman tarafından yayınlanan çalışmada (On The Meaning Of Alination) yabancılaşma kavramı çeşitlerine ayrıştırılmıştır. Bunlar güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadır (Elma, 2003: 25). Seeman'ın ölçeğinin içerdiği boyutları temel alarak Middleton, yabancılaşma kavramını altı boyuta çıkararak incelemiştir. Bu boyutlar ise, güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır (Elma, 2003: 26).

1.2.1. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Örgütsel yabancılaşmanın boyutlarından güçsüzlük boyutunu Seeman kişilerin içinde buldukları oluşum içerisindeki işleriyle ilgili herhangi bir konuşma payının bulunmaması olarak çalışmalarında ifade etmiştir (Uysaler, 2010:46). Güçsüzlük boyutu, kişinin başkalarının desteği olmadan başarı elde edemeyeceği ya da bu başarıyı sağlayamayacağı hissi şeklinde de tanımlanmaktadır. Blauner (1964), kişinin güçsüz hissetmesinin ardında yatan sebepler arasında özerklik ve kontrol etme şeklinde iki ihtiyacında tatminsizlik yaşamasının olduğunu ifade etmektedir (Blauner,1964; akt. Özler ve Dirican, 2014:292).

Anlamsızlık boyutu, herhangi bir devinim ya da düşüncenin ölçülmesi için yeterli ölçütlerin varlığının olmaması olarak tanımlanabilir (Korman, 1977:205). Kişinin bir şeyi ölçmekte karşılaşılabilecek bilinmezlik, anlamsızlığın oluşmasında önemli sebepler arasında sayılabilir (Minibaş, 1993:36).

Normsuzluk boyutu, başka bir ifade ile kuralsızlık, yabancılaşma kavramı ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Kuralsızlık, kişinin hedeflerine varmasında tüm toplumun kabullendiği ilke ve kuralların yanında, toplumsal anlamda kabul edilmeyen tutumların neticesi ile ulaşabileceğine inancının varlığıdır (Seeman, 1983:173). Bireyin var olan değerleri kabullenememesi normsuzluğun/kuralsızlığın bir göstergesidir. Bu sebepten dolayı yabancılaşma kavramının literatürde normsuzluk kavramı ile birlikte değerlendirildiği görülmektedir.

Çevreden uzaklaşma (Yalıtılmışlık) boyutu için Seeman'ın yaptığı tanım, toplum tarafından yüksek değerleri kapsayan hedeflerin birey için bir anlamı olmaması şeklindedir (Seeman, 1983 :173). Genel olarak bu boyut, bireyin sürekli iletişimde olduğu çevresiyle sosyal olarak herhangi bir ilişki ve iletişim halinde olmayı istememesi ve bu ilişkiyi en düşük seviyeye düşürmesi olarak tanımlanır. Bireyin etrafına olan ilgisinin azalması, hayatını anlamlandıramaması, bireyin kendini herhangi bir duruma ve yere yerleştirememesi bireysel olarak yalıtılmışlık göstergesidir (Şimşek vd., 2006: 575).

Kendine yabancılaşma boyutu, bireyin yaşadığı yalıtılmışlık ya da toplumdan uzaklaşma duygusuyla birlikte yaşadığı toplumdaki diğer insanlarla olan iletişimde anlamsızlık yaşaması ve bunun sonucunda "ben kimim" sorusuna aranan cevap ile birlikte bireyin kimliğinde bir belirsizlik oluşmasıdır. İçsel olarak kendinden uzaklaşma, bireyin kendisinde olan muhtemel güçleri fark edememesine yol açabilir (Fettahlıoğlu, 2006:35). Bununla birlikte kendine yabancılaşmış olan bireyler, işlerini ifa ederken yaptıkları işlerden ve sahip oldukları vasıflarından herhangi bir kişisel tatmin duyamayabilirler (Özler ve Dirican, 2014:293).

1.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerini inceleyen çalışmalarını temel olarak üç grupta listelemek mümkündür. Bunlar; Doğrudan örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki veya etki bulan çalışmalar, örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin alt boyutları arasında ilişki veya etki bulan çalışmalar ve son olarak örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerini içeren aracı modeller kurulmuş çalışmalardır.

Doğrudan örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki veya etki bulan çalışmalardan biri Zengin ve Kaygın (2016) tarafından Kars'ta 130 banka çalışanı üzerinde yapılmış çalışmadır. Yapılan çalışmada, örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki belirlenmiştir (Zengin ve Kaygın, 2016). Bu kategorideki diğer bir çalışma Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) tarafından Diyarbakır'da 302 öğretmen üzerinde yapılmış çalışmadır. Yapılan çalışmada algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Yine bu kategoride diğer bir çalışma, İrdem (2020) tarafından üniversite çalışanları (akademik ve idari personel) üzerinde yapılmış çalışmadır. Yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında orta şiddette negatif ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin alt boyutları arasında ilişki veya etki bulan çalışmalardan bahsedilecek olursa, bu çalışmalardan ilki Ceylan ve Sulu (2010) tarafından İstanbul'da 383 sağlık çalışanı (doktorlar-hemşireler) üzerinde yapılmış çalışmadır. Çalışmada, sağlık çalışanlarının işlemsel adalet algılarının işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutları üzerinde negatif etkisinin olduğu bulunmuştur (Ceylan ve Sulu, 2010). Bu kategorideki diğer çalışma, Sayü (2014) tarafından İstanbul'da çeşitli sektörlerdeki firmalarda çalışmakta olan 200 kişi üzerinde yapılmış çalışmadır. Bu çalışmada, örgütsel adaletin alt boyutu olan etkileşimsel adaletin işe yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Sayü, 2014). Bu kategorideki çalışmalardan biri de yukarıda bahsedilen Zengin ve Kaygın (2016) tarafından yapılan çalışmadır. İlgili çalışmada örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında negatif yönde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir çalışma ise, yine yukarıda bahsedilen İrdem (2020) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada, örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kuralsızlık alt boyutu dışında, diğer bütün alt boyutlarını etkilediği saptanırken, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının örgütsel yabancılaşmanın bütün alt boyutlarını etkiledikleri saptanmıştır. Yine bu kategori çerçevesinde yapılmış bir diğer çalışma ise, Sookoo (2014) tarafından Trinidad ve Tobago'da 494 kamu çalışanı üzerinde yapılan çalışmadır. Bu çalışmada, dağıtımsal adaletin ve işlemsel adaletin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerinde negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Amazue, Nwatu, Ome ve Uzegbu (2016) tarafından Nijerya'daki bir üniversitenin çalışanları (akademik ve idari personel) üzerinde yapılan çalışmada ise, örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun işe yabancılaşma üzerinde negatif etkisinin olduğu bulunmuştur. Çalışmada ayrıca, örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Son olarak, Dilixiati (2017) tarafından İstanbul'da 133 otel çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, otel çalışanlarının örgütsel adaletin alt boyutlarından olan etkileşimsel adalet algıları yükseldikçe işe yabancılaşma ve kendine yabancılaşma düzeylerinde azalma olacağı bulunmuştur (Dilixiati, 2017).

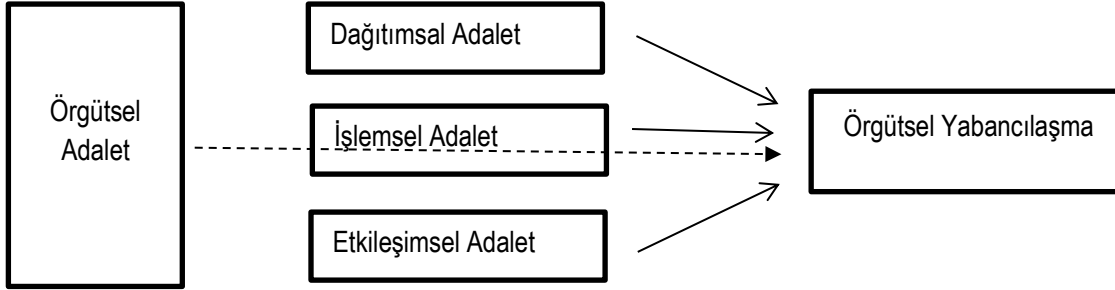
Son olarak örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerini içeren aracı modeller kurulmuş çalışmalardan bahsedilecek olursa, bu çalışmalardan birinin Sookoo (2014) tarafından yapılan çalışma olduğu söylenebilir. Çalışmada, çalışanların gerçekleşmeyen/onaylanmayan beklentilerinin örgütsel adalet ile yabancılaşma arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu bulunmuştur (Sookoo, 2014). Bu kategoride diğer bir çalışma ise, Ceylan ve Sulu (2010) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada, işlemsel adalet ile iş stresi arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracı etkisi araştırılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, işlemsel adalet ile iş stresi arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın kısmi aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın amacı, kapsamı, modeli, araştırmanın evreni ile örnekleme, araştırmanın hipotezleri, araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırmanın veri toplama tekniği ile ilgili bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, belediye çalışanlarında örgütsel adaletin ve boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini belirlemektir. Literatür incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının bir arada incelendiği çalışmalar kısıtlı sayıdadır. Ayrıca, örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belediye çalışanları üzerinde araştıran bir çalışmaya da ilgili literatürde rastlanılmamıştır. Buradan yola çıkarak örgütsel adaletin ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisine bakılarak aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmanın evreni, Balıkesir ilinin Bandırma ilçesindeki yaklaşık 236 Bandırma Belediyesi çalışanıdır. Çalışmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan Bandırma Belediyesi bünyesindeki 175 çalışan oluşturmaktadır. Yüz yüze anket uygulaması 2019 yılının Kasım ayında gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda hatalı ve eksik doldurulan anketler tespit edilmiş olup, bu anketler değerlendirilmeye alınmamıştır. Eksiksiz ve doğru doldurulan 151 anket analiz için değerlendirmeye alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplamak için anket kullanılmıştır. Araştırmanın anketi toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde örgütsel adalet ile ilgili ifadeler, ikinci bölümünde örgütsel yabancılaşma ile ilgili ifadeler ve üçüncü bölümünde ise anketi cevaplayan çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Anketin ilk bölümünde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları, Yıldırım (2002) tarafından “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi” adıyla hazırladığı doktora tezinde gerçekleştirilmiştir. Mevcut anketin ilk bölümü için örgütsel adalet ölçeği de bu kaynaktan alınmıştır. Ölçekte, dağıtımsal adalet alt boyutu için 5 ifade, işlemsel (prosedürel) adalet alt boyutu için 6 ifade, etkileşimsel adalet alt boyutu için 9 ifade olmak üzere toplam 20 ifade bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde Mottaz tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe soruları için, Işkın (2015)’in yüksek lisans çalışmasından yararlanılmıştır. İlgili ölçekte güçsüzlük alt boyutu için 4 ifade, anlamsızlık alt boyutu için 2 ifade, kuralsızlık alt boyutu için 2 ifade, topluma yabancılaşma alt boyutu için 3 ifade, kendine yabancılaşma alt boyutu için 3 ifade olmak üzere toplam 14 ifade bulunmaktadır (Işkın, 2015: 146). Bu ifadeler “1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum” şeklinde beşli likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

Anketin üçüncü ve son bölümü olan demografik özellikler bölümünde ise katılımcıların yaş, cinsiyeti, medeni durum, eğitim vb. durumlarını belirlemek üzere sorular mevcuttur.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir. Bu hipotezler sosyal değişim kuramı ve eşitlik kuramı ışığında geliştirilmiştir.

H1: Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Örgütsel adaletin dağıtımsal adalet alt boyutunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Örgütsel adaletin etkileşimsel adalet alt boyutunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3. Analiz ve Bulgular

Araştırmada toplanan veriler SPSS21 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için faktör analizi ve Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma vb.), hipotezlerin test edilmesinde ise; normallik analizi, korelasyon analizi, basit ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma verilerinin demografik değişkenlere ilişkin değerleri tanımlayıcı istatistik kullanılarak sunulmuştur. Buna göre, çalışmanın örneklemini oluşturan 151 çalışanın %47,7'si kadın, %52,3'ü erkektir. Katılımcıların %50,3'ü evli, %49,7'si bekâr olduğunu analiz edilmiştir. Katılımcıların %44,4 ile çoğunlukla 26-33 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %49 oranı ile çoğunluğu lisans mezunudur. Katılımcıların %44,4'ü kurumlarında 1 ile 5 yıl arası, %21,9'u 1 yıldan az süredir çalışmaktadır. Demografik verilerle ilgili detaylar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

		Frekans	%			Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	72	47,7	Med. Dur.	Evli	76	50,3
	Erkek	79	52,3		Bekar	75	49,7
	Toplam	151	100,0		Toplam	151	100,0
Yaş	18-25	38	25,2	Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	33	21,9
	26-33	67	44,4		1-5 Yıl Arası	67	44,4
	34-41	32	21,2		6-10 Yıl Arası	30	19,9
	42-49	10	6,6		11-15 Yıl Arası	13	8,6
	50 ve üzeri	4	2,6		16 Yıl ve Üzeri	8	5,3
	Toplam	151	100,0		Toplam	151	100,0
	Eğitim Durumu	İlköğretim	0		0		
Lise		35	23,2				
Lisans		74	49				
Doktora		2	1,3				
Ortaokul		4	2,6				
Ön Lisans		18	11,9				
Yüksek Lisans		18	11,9				
Toplam		151	100,0				

3.2. Normallik Analizi

Araştırmanın bu bölümünde verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri analiz edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Değişkenlerinin Normallik Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet	İstatistik
Çarpıklık (Skewness)	0,29
Basıklık (Kurtosis)	-0,104

Örgütsel Yabancılaşma	İstatistik
Çarpıklık (Skewness)	0,037
Basıklık (Kurtosis)	-0,551

Huck'a (2008) göre normal dağılım gösteren bir veri setinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekir (Tok ve Doğan, 2019). Örgütsel adalet değişkeninin çarpıklık (,290) ve basıklık (-,104) değerleri ile örgütsel yabancılaşma değişkeninin çarpıklık (,037) ve basıklık (-,551) değerleri -1 ile +1 arasında olduğundan ötürü, verilerin normal olarak dağıldığı söylenebilir.

3.3. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için SPSS programında açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak örgütsel adalet ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Adalet Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	SORULAR	FAKTÖR YÜKLERİ		
		F1	F2	F3
ETKİLEŞİMSEL ADALET	ÖA13	,811		
	ÖA15	,805		
	ÖA14	,765		
	ÖA12	,723		
	ÖA16	,712		
	ÖA17	,585		
DAĞITIMSAL ADALET	ÖA5		,814	
	ÖA1		,766	
	ÖA3		,765	
	ÖA2		,640	
	ÖA4		,625	
İŞLEMSEL ADALET	ÖA8			,733
	ÖA9			,721
	ÖA10			,645
	ÖA7			,639
	ÖA6			,596
KMO=,925; Barlett Test=1722,744; p<0,001				
Açıklanan Varyans		%26.56	%21.77	%21.53
Açıklanan Toplam Varyans		%69.860		

Orijinal örgütsel adalet ölçeğindeki ilk 5 soru (ÖA1-ÖA5) dağıtimsal adalet boyutunu, sonraki 6 soru (ÖA6-ÖA11) işlemisel adalet boyutunu, son 9 soru (ÖA12-ÖA20) ise etkileşimsel adalet boyutunu temsil etmektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde ölçekteki 4 soru (ÖA11, ÖA18, ÖA19, ÖA20) uygun faktörlere dağılmaması ve çapraz yüklenme gibi sebeplerle analizden çıkarılmıştır. Bu doğrultuda oluşan faktör dağılımı ve faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 3'te gösterilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde, en düşük faktör yükünün 0,596, en yüksek faktör yükünün ise 0,814 olduğu görülmektedir. Ayrıca, KMO değerinin 0.925 olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayımızın yeterliliğini ve verimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Yapılan faktör analizi neticesinde ortaya konan bilgilerin ve ölçeklerdeki soruların orijinal ölçekteki boyutlarında yer alması kullanılan örgütsel adalet ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin de geçerliliğini test etmek için açılımlı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği İçin Açılımlı Faktör Analizi

BOYUTLAR	SORULAR	FAKTÖR YÜKLERİ				
		F1	F2	F3	F4	F5
KENDİNE YABANCILAŞMA	ÖY13	,848				
	ÖY12	,817				
	ÖY14	,589				
GÜÇSÜZLÜK	ÖY1		,839			
	ÖY3		,829			
	ÖY2		,615			
TOPLUMA YABANCILAŞMA	ÖY10			,839		
	ÖY11			,673		
	ÖY9			,609		
KURALSIZLIK	ÖY7				,748	
	ÖY8				,720	
ANLAMSIZLIK	ÖY6					,908
	ÖY5					,548
KMO=,789; Barlett Test=583,399; p<0,001						
Açıklanan Varyans		%16,81	%16,71	%15,75	%10,02	%9,58
Açıklanan Toplam Varyans				%68,883		

Orijinal örgütsel yabancılaşma ölçeğindeki ilk 4 soru (ÖY1-ÖY4) güçsüzlük boyutunu, sonraki 2 soru (ÖY5-ÖY6) anlamsızlık boyutunu, sonraki 2 soru (ÖY7-ÖY8) kuralsızlık boyutunu, sonraki 3 soru (ÖY9-ÖY11) topluma yabancılaşma boyutunu, son 3 soru ise kendine yabancılaşma boyutunu temsil etmektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde ölçekteki 1 soru (ÖY4) uygun faktöre dağılmaması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Bu doğrultuda oluşan faktör dağılımı ve faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, en düşük faktör yükünün 0,548, en yüksek faktör yükünün ise 0,908 olduğu görülmektedir. Ayrıca, KMO değerinin 0.789 olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayımızın yeterliliğini ve verimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Yapılan faktör analizi neticesinde ortaya konan bilgilerin ve ölçeklerdeki soruların orijinal ölçekteki boyutlarında yer alması kullanılan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

3.4. Güvenilirlik Analizi

Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda yer alan sonuçlara göre örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,946, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,812'dir. Analiz sonucu ortaya çıkan bu katsayılar güvenilirlik değerinin kabulü niteliğinde olan 0,70 katsayısından yüksek olduğu için araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz ve Şahin 2018: 334).

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha (Faktör Analizi Sonrası)	Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı	Faktör Analizi Sonucu Ölçekte Kalan Soru Sayısı
Örgütsel Adalet	0,946	20	16
Örgütsel Yabancılaşma	0,812	14	13

3.5. Korelasyon Analizi

Örgütsel adalet, örgütsel yabancılaşma, örgütsel adaletin alt boyutları ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında olan ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, etkileşimsel adalet-topluma yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişki hariç olmak üzere değişkenler arası tüm ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$). Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu için ($r = -0,549$, $p < 0,01$), çalışanların örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel yabancılaşma algılarının azalacağı ifade edilebilir. Yapılan korelasyon analizinde, örgütsel adaletin alt boyutları (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, Tablo 6'dan da görüleceği üzere, örgütsel adalet ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları (güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma, kendine yabancılaşma) arasında da negatif ilişkiler bulunmuştur (etkileşimsel adalet-topluma yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişki hariç olmak üzere).

Tablo 6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri (n = 151)

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-Örgütsel Adalet (genel)	3,07	0,88	1	-,549**	,863**	,921**	,914**	-,548**	-,391**	-,406**	-,217**	-,316**
2-Örgütsel Yabancılaşma (genel)	2,20	0,65	-,549**	1	-,476**	-,511**	-,494**	,724**	,628**	,608**	,715**	,730**
3-Dağıtımsal Adalet	2,98	0,99	,863**	-,476**	1	,699**	,651**	-,434**	-,296**	-,392**	-,248**	-,261**
4-İşlemsel Adalet	2,90	0,99	,921**	-,511**	,699**	1	,793**	-,521**	-,355**	-,372**	-,193*	-,305**
5-Etkileşimsel Adalet	3,28	0,94	,914**	-,494**	,651**	,793**	1	-,522**	-,399**	-,336**	-,152	-,287**
6-Güçsüzlük	2,81	1,05	-,548**	,724**	-,434**	-,521**	-,522**	1	,402**	,385**	,269**	,281**
7-Anlamsızlık	2,23	0,93	-,391**	,628**	-,296**	-,355**	-,399**	,402**	1	,337**	,252**	,324**
8-Kuralsızlık	2,12	0,96	-,406**	,608**	-,392**	-,372**	-,336**	,385**	,337**	1	,226**	,296**
9-Topluma Yabancılaşma	2,18	0,95	-,217**	,715**	-,248**	-,193*	-,152	,269**	,252**	,226**	1	,586**
10-Kendine Yabancılaşma	1,66	0,81	-,316**	,730**	-,261**	-,305**	-,287**	,281**	,324**	,296**	,586**	1

(** : $p < 0,01$; * : $p < 0,05$; Ort: Ortalama; SS: Standart Sapma)

3.6. Regresyon Analizleri

Örgütsel adaletin ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmek için basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Analizlere ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 7. Basit Regresyon Modeline Ait Sonuçlar

Model	B	Standart Hata	Beta	T Değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	4,706	0,213		22,127	0,000***
Örgütsel Adalet	-0,740	0,092	-0,549	-8,012	0,000***
R=0,549; R ² =0,301; F= 64,194; $p < 0,001$					

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Örgütsel adalet algısının örgütsel yabancılaşmayı ne derece etkilediğini tespit etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda basit regresyon modeline ait sonuçlar verilmiştir. Buna göre kurulan basit regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F= 64,194$; $p < 0,001$). Analiz sonuçları örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğunu göstermektedir ($Beta=-0,549$; $p < 0,001$). Yani, örgütsel adalette bir standart sapmalık değişme, örgütsel yabancılaşmada 0,549'luk oranında bir değişmeye neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütsel yabancılaşma algıları artacaktır. Buna göre, araştırmadaki H1 hipotezi (Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerinde bir etkisi vardır.) kabul edilmiştir.

Tablo 8. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Standart Hata	Beta	T Değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	3,459	0,166		20,822	0,000***
Dağıtimsal Adalet	-0,132	0,064	-0,202	-2,056	0,042*
İşlemsel Adalet	-0,131	0,080	-0,202	-1,651	0,101
Etkileşimsel Adalet	-0,148	0,079	-0,216	-1,878	0,062
R ² =0,311; Düz. R ² =0,297; F= 22,163; p < 0,001					

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Örgütsel adaletin boyutlar bazında örgütsel yabancılaşmayı ne derece etkilediğini tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda çoklu regresyon modeline ait sonuçlar verilmiştir. Buna göre kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=22,163$; $p < 0,001$).

Analiz sonuçları örgütsel adaletin sadece dağıtimsal adalet boyutunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğunu ($Beta=-0,202$; $p < 0,05$) göstermektedir. Buna göre, dağıtimsal adalette bir standart sapmalık artış örgütsel yabancılaşmada 0,202 oranında bir azalışa neden olmaktadır. Ayrıca analiz sonuçları, örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H2 hipotezi kabul edilirken, araştırmadaki H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 9. Boyutlar Bazında Yapılan Çoklu Regresyon Analizleri (Birleştirilmiş Tablo)

Model-1	B	Standart Hata	Beta	T değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	4,839	0,272		17,773	0,000***
Dağıtimsal Adalet	-0,092	0,105	-0,086	-0,875	0,383
İşlemsel Adalet	-0,261	0,131	-0,246	-2,002	0,047*
Etkileşimsel Adalet	-0,302	0,129	-0,271	-2,339	0,021*
<i>B.sız Değişkenler: Dağıtimsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet; B.İ Değişken: Örgütsel Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu; R=0,554; R²=0,307; F= 21,657; p < 0,001</i>					
Model-2	B	Standart Hata	Beta	T değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	3,569	0,265		13,462	0,000***
Dağıtimsal Adalet	-0,033	0,102	-0,035	-0,326	0,745
İşlemsel Adalet	-0,082	0,127	-0,087	-0,646	0,519
Etkileşimsel Adalet	-0,304	0,126	-0,307	-2,416	0,017*
<i>B.sız Değişkenler: Dağıtimsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet; B.İ Değişken: Örgütsel Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu; R=0,405; R²=0,164; F= 9,596; p < 0,001</i>					
Model-3	B	Standart Hata	Beta	T değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	3,455	0,271		12,760	0,000***
Dağıtimsal Adalet	-0,242	0,104	-0,249	-2,313	0,022*
İşlemsel Adalet	-0,157	0,130	-0,162	-1,206	0,230
Etkileşimsel Adalet	-0,047	0,129	-0,046	-0,364	0,716
<i>B.sız Değişkenler: Dağıtimsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet; B.İ Değişken: Örgütsel Yabancılaşmanın Kurlsızlık Boyutu; R=0,416; R²=0,173; F= 10,250; p < 0,001</i>					
Model-4	B	Standart Hata	Beta	T değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	2,873	0,286		10,061	0,000***
Dağıtimsal Adalet	-0,225	0,110	-0,233	-2,039	0,043*
İşlemsel Adalet	-0,079	0,137	-0,082	-0,574	0,567
Etkileşimsel Adalet	0,065	0,136	0,065	0,482	0,631
<i>B.sız Değişkenler: Dağıtimsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet; B.İ Değişken: Örgütsel Yabancılaşmanın Topluma Yabancılaşma Boyutu; R=0,253; R²=0,064; F= 3,345; p < 0,05</i>					
Model-5	B	Standart Hata	Beta	T değeri	P (anlamlılık)
(Sabit)	2,535	0,237		10,696	0,000***
Dağıtimsal Adalet	-0,061	0,091	-0,074	-0,662	0,509
İşlemsel Adalet	-0,140	0,114	-0,173	-1,236	0,218
Etkileşimsel Adalet	-0,087	0,113	-0,101	-0,770	0,443

B.sız Değişkenler: Dağıtım Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet; B.lı Değişken: Örgütsel Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutu; $R=0,318$; $R^2=0,101$; $F= 5,511$; $p < 0,01$

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Yukarıdaki tabloda (Tablo 9) boyutlar bazında yapılan çoklu regresyon analizlerinin sonuçları birleştirilmiş tablo halinde sunulmuştur. Her ne kadar araştırma hipotezlerinde örgütsel yabancılaşmanın boyutlarına ilişkin hipotezler yer almasa da, araştırma bulgularının literatürde yapılmış diğer çalışmalarla daha geniş çerçevede karşılaştırılmasına olanak sağlaması açısından bu tablo hazırlanmıştır. Tablodaki sonuçlara bakıldığında, örgütsel adaletin dağıtım adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kuralızsızlık ($Beta=-0,249$; $p < 0,05$) ve topluma yabancılaşma ($Beta=-0,233$; $p < 0,05$) boyutları üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu bulunmuştur. Yine tablodaki sonuçlardan hareketle, örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın sadece güçsüzlük boyutu ($Beta=-0,246$; $p < 0,05$) üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük ($Beta=-0,271$; $p < 0,05$) ve anlamsızlık ($Beta=-0,307$; $p < 0,05$) boyutları üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu da saptanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada, örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma ile olan ilişkisi incelenmiş, örgütsel adaletin ve boyutlarının çalışanların yabancılaşma düzeylerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışma Balıkesir'in Bandırma ilçesinde yer alan belediye çalışanları ile sınırlı olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanın örgütsel adalet algılarının artması durumunda örgütsel yabancılaşma düzeylerinin anlamlı olarak azalması ya da örgütsel adalet algılarının azalması durumunda örgütsel yabancılaşma düzeylerinin anlamlı olarak artması beklenmektedir. Araştırma kapsamındaki bir diğer sonuç ise, örgütsel adaletin genel olarak örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif etkisinin olmasıdır. Boyutlar bazında ise, örgütsel adaletin dağıtım adalet boyutunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif etkisi bulunmuşken, örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bunlara ilaveten analiz sonuçlarında; örgütsel adaletin dağıtım adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kuralızsızlık ve topluma yabancılaşma boyutları üzerinde, örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın sadece güçsüzlük boyutu üzerinde ve son olarak örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu bulunmuştur.

Zengin ve Kaygın'ın (2016), Kurtulmuş ve Karabıyık'ın (2016) ve İrdem'in (2020) çalışmalarında çalışanların örgütsel adalet algıları yükseldikçe örgütsel yabancılaşma düzeylerinde azalmalar olacağı tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada da çalışanların örgütsel adalet algıları yükseldikçe daha az yabancılaşma yaşayacakları bulgulanmıştır. Mevcut çalışmanın bu yönden ilgili literatürdeki çalışmalarla tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir. Boyutlar bazındaki sonuçlar düşünüldüğünde ise; Sayü'nün (2014) çalışmasında etkileşimsel adaletin yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde negatif etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu yönden mevcut çalışmanın, Sayü'nün (2014) bulunduğu etkileşimsel adaletin yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları üzerinde negatif etkisinin olduğu bulgusuyla örtüşmediği, etkileşimsel adaletin kendine yabancılaşma üzerinde negatif etkisinin olduğu bulgusuyla örtüşmediği söylenebilir. Dilixiati'nin (2017) çalışmasında ise çalışanların etkileşimsel adalet algıları yükseldikçe işe yabancılaşma ve kendine yabancılaşma düzeylerinde azalma olacağı (negatif ilişkili olduğu) bulunmuştur. Bu açıdan mevcut araştırmanın, Dilixiati'nin (2017) bulunduğu sonuçlarla örtüşmediği söylenebilir. Yapılan mevcut çalışmadaki çoklu regresyon analizi sonucu, dağıtım adalet algısının örgütsel yabancılaşmayı negatif etkilediği, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının ise örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Literatürdeki çalışmalardan Ceylan ve Sulu'nun (2010) ve Sookoo'nun (2014) çalışmalarında ise işlemsel adaletin çalışanların yabancılaşma düzeyleri üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan mevcut çalışma sonuçlarının Ceylan ve Sulu'nun (2010) ve Sookoo'nun (2014) çalışmalarıyla örtüşmediği ifade edilebilir. Ayrıca, Amazue vd.'nin (2016) çalışmasındaki etkileşimsel adaletin yabancılaşma üzerinde negatif etkisinin olduğu ve dağıtım adaletin yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgularının bu çalışmadaki bulgularla örtüşmediği söylenebilir. Yine aynı çalışmadaki işlemsel adaletin yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusunun ise mevcut çalışmayla tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir. Son olarak, Ceylan ve Sulu (2010) tarafından yapılan çalışmada, işlemsel adalet algısının yabancılaşmanın güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutları üzerinde negatif etkisinin olduğu bulunmuştur. Mevcut çalışmadaki işlemsel adalet algısının yabancılaşmanın sadece güçsüzlük boyutu üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu bulgusunun Ceylan ve Sulu (2010) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla kısmen örtüşmediği ifade edilebilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda, örgütlerinde adalet kavramına yeterli düzeyde önem verip çalışanlara örgütsel adaletin var olduğunu hissettirebilen örgütlerin, istenmeyen bir durum olan örgütsel yabancılaşmayı azaltabilecekleri ifade edilebilir. Araştırma sonuçları örgütsel yabancılaşmayı azaltmada örgütsel adaletin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Özellikle, örgütteki kaynakların paylaşımı ve örgütteki ödül ve cezaların dağıtımı konusunda adaletin sağlanmasının (dağıtımsal adalet) çalışanların yabancılaşma düzeylerini önemli ölçüde azaltabileceği söylenebilir. Bu bakımdan, örgüt yöneticilerine özellikle dağıtımsal adaletin sağlanması konusunda hassas davranıp, bu konularda yaşanabilecek adaletsizliklerin önüne geçmeleri tavsiye edilmektedir. Sonuç olarak keskin bir rekabet ortamının yaşandığı günümüz iş dünyasında, örgütlerin çalışanlarına eşit düzeyde ve adil olarak yeterli önemi vermeleri ile birlikte çalışanlarında örgütsel adalet algılamalarının sağlanması sonucunda, çalışanların örgüte ve işe karşı yabancılaşma düzeylerinin azalacağı ve bu doğrultuda çalışan performansında ve verimliliğinde olumlu yönde bir etkinin gerçekleşeceği beklenmektedir.

Belediye çalışanlarında örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma sadece Bandırma ilçesinde gerçekleştirilmiş olup farklı ilçe, il ve bölgelerde, daha kapsamlı örnekleme yapılması ile farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma kavramları incelenip aralarındaki ilişki ve etki açıklanmaya çalışılmıştır. Gelecekteki araştırmalar, bu ilişki ve etki üzerindeki durumsal faktörlerin rollerini ve bu ilişki ve etki arasında olabilecek aracı değişkenlerin etkisini araştırma konusu yapabilirler. Ayrıca, örgütsel yabancılaşma üzerinde etkisi olabilecek, çalışanların yabancılaşma hissetmesine sebep olabilecek diğer değişkenlerin etkilerinin bulunmasına yönelik araştırmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abbas, A. A., Hussein, A. A. A. & Khali, H. H. (2017). The effect of hostile work environment on organizational alienation: the mediation role of the relationship between the leader and followers. *Asian Social Science*, 13(2), 140-158.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Amazue, L. O., Nwatu, O. H., Ome, B. N. & Uzuegbu, C. N. (2016). Relationships between perceived leadership style, organisational justice and work alienation among Nigerian University employees. *IOSR Journal of Mathematics*, 12(2), 137-146.
- Candan, H. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: bir kamu kurumu üzerinde araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 889-917.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice, *The Academy Of Management Perspectives*. 21(4), 34-48.
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Deconinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust, *Journal of Business Research*. 63(12), 1349-1355.
- Dilixiati, N. (2017). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Efeoğlu, İ.E. ve İplik E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fettahioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gilliland, W. S., & Chan, D. (2009). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. cilt*, Çev. B. Öz, Literatür Yayınları, İstanbul.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *Journal Of Management*, 16(2), 399-432.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Işkın, Y. (2015). *Otantik liderlik anlayışının örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmayla ilişkisi: Mobilya sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi, Kars.
- İrdem, Ş. (2020). *Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel yabancılaşma davranışı üzerine etkisi: Bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. (2019). Illuminating the 'face' of justice: A meta-analytic examination of leadership and organizational justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134-171.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H., (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Mamacı, M., Şişlioğlu, M. H. ve Altun, S. (2020). Perakende sektörü çalışanlarında örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(9), 42-55.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D. M., & Takeuchi, R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84-94.
- Örücü, E., ve 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.
- Öksüz, B. ve Yapıcıoğlu Ayaz, Y. (2018). Örgütsel adalet ile ilgili yazılmış tezlerin bibliyometrik analizi. *IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences*, 28-30 Kasım 2018, Kuşadası, Türkiye.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç., (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Özler, N.D.E. ve Dirican, M., (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-309.
- Pelit, E. ve Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 37-66.
- Sayü, P. (2014). *Örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seeman, M., (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Sookoo, N., (2014). Perceptions of injustice and alienation dynamics within the workplace. *Journal of the Department of Behavioural Sciences*, 3(1), 81-99.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şentürk, F. K. ve Carman, Y. (2019). Örgüt kültürünün ve örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 3(1), 1-18.

- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim*. İstanbul: Beta Basım.
- TDK, *Türk Dil Kurumu*. [Çevrim-içi: <https://www.tdk.gov.tr/>], Erişim tarihi: 13.12.2019.
- Tekingündüz, S., Aydın M., ve Polat, H. (2014). Kamu sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir devlet hastanesi örneği. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (94), 53-72.
- Tok, T. N. ve Doğan, H. (2019). Okul yönetici rolleri ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Current Research in Education*, 5(1), 1-12.
- Uysaler, L. A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu S.C., (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yıldırım F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E., (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 391-415.

Extended Abstract

Aim and Scope

The aim of this study is to investigate the effect of organizational justice and its dimensions on organizational alienation on municipal employees. The research covers municipal employees who works in Bandırma Municipality in Bandırma district of Balıkesir province.

Methods

Validity and reliability scales were used to collect data in the research. A questionnaire containing the scales and demographic questions was formed. The questionnaire was applied to 175 employees of municipality located in Bandırma district of Balıkesir. However 24 of the 175 collected data were missing, so they were not included in the analysis. The current 151 data obtained by face-to-face survey method were analyzed with a statistical package program.

Findings

As a result of analyzes, it was found that organizational justice has a negative effect on organizational alienation. At the same time, it was determined that the distributive justice had a negative effect on organizational alienation, while it was found in the study that the procedural and interactional justice dimensions of organizational justice did not have a significant effect on organizational alienation.

Conclusion

This study can be seen as a research to create a general perspective about effectiveness of organizational justice and its dimensions on organizational alienation. As a result of the research, it has been determined that there is a negative and moderate relationship between organizational justice and organizational alienation. In line with the results of this research, it can be stated that organizations that give sufficient importance to the concept of justice in their organizations and make employees feel that there is organizational justice can reduce organizational alienation, which is an undesirable situation. Research results reveal how important organizational justice is in reducing organizational alienation. In particular, it can be said that ensuring justice regarding the sharing of resources in the organization and the distribution of rewards and punishments in the organization (distributive justice) can significantly reduce the level of alienation of the employees.