




Örgüt Kültürünün Duygusal Bağlılığa Etkisi, Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü: Mersin İli Lojistik Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*

*The Effect of Organizational Culture on Emotional Commitment, Mediating Role of
Distribution Justice: A Research on Employees in Mersin's Logistics Sector*

Abdullah ÇALIŞKAN¹ 
Yakup KAHRAMAN²
Özgür Uğur ARIKAN³

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürünün duygusal bağlılık üzerindeki etkisine aracılık etmede dağıtım adaletinin etkisini değerlendirmektir. Araştırmanın konusunu oluşturan değişkenleri değerlendirmek için Mersin'deki 500 lojistik sektörü çalışanından veri toplanmıştır. Bu nedenle lojistik sektöründe faaliyet gösteren dağıtım çalışanları, antrepo çalışanları, lojistik sorumluları, ithalat ve ihracat uzmanları, operasyon yetkilisi ve şube müdürlerinden oluşan katılımcılara yüz yüze anket uygulanmıştır. İki bölüm ve 39 ifadeden oluşan ankette yer alan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri SPSS paket programı ile, doğrulayıcı faktör analizleri için ise Amos paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu teyit edildikten sonra değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak, örgüt kültürünün duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, örgüt kültürünün ise dağıtım adaleti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, dağıtım adaletinin örgüt kültürünün duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin bir aracı olarak görev yaptığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dağıtım Adaleti, Duygusal Bağlılık, Lojistik, Mersin, Örgütsel Kültür

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the effect of distribution justice in mediating the effect of organizational culture on emotional commitment. Data were collected from 500 logistics industry employees in Mersin in order to evaluate the variables that constitute the subject of the research. Thus, a face-to-face questionnaire was administered to participants in the logistics sector who included distribution employees, warehouse employees, logistics supervisors, import and export experts, operations officer, and branch manager. The SPSS package software was used to do the reliability and validity tests on the scales in the questionnaire, which included two sections and 39 statements, and the Amos package program was used to perform the confirmatory factor analyzes. The relationships between the variables were examined once it was confirmed that the scales were reliable and valid. As a result, it has been found that organizational culture has a positive and significant impact on emotional commitment, and that organizational culture has a positive and significant effect on distributive justice. In addition, it has been established that distributive justice performs as a mediator of the effect of organizational culture on emotional commitment.

Keywords: Distributive Justice, Affective Commitment, Logistics, Mersin, Organizational Culture

Atf (to cite): Çalışkan, A., Kahraman, Y., Arıkan, Ö., U., (2021). Örgüt Kültürünün Duygusal Bağlılığa Etkisi, Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü: Mersin İli Lojistik Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 54-71.

DOI: 10.54709/iisbf.1020499

Makale Geliş Tarihi (Received Date): 08.11.2021

Makale Kabul Tarihi (Accepted Date): 17.12.2021

* Bu makale ikinci yazarın Örgüt Kültürünün Duygusal Bağlılığa Etkisi, Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü: Mersin İli Lojistik Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Yapılan Bir Araştırma adlı tezinden türetilmiştir.

¹ Profesör Doktor. Toros Üniversitesi. Mersin, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5746-8550

² Yüksek Lisans Öğç. Toros Üniversitesi. Mersin, yakup.kahraman55@outlook.com, ORCID: 0000-0003-4810-9390

³ Araştırma Görevlisi Dr. Toros Üniversitesi. Mersin. ozgur.arikan@toros.edu.tr, ORCID:0000-0003-1402-1761

GİRİŞ

Her örgütün kendine has olan ve diğer örgütlerden ayrışmasına imkan veren bir kültürü olduğundan bahsedilmektedir. Bu kültür örgüt içindeki bireylerin davranışlarının temellerinin dayandığı bir üst yapı olarak tanımlanabilmektedir. Günümüzde geline şiddetli rekabet ortamında ve sürekli gelişen teknolojik çevrede örgütlerin rekabetçi pozisyonlar elde edip bu durumu sürdürülebilir kılmaları için içsel kaynaklarını verimli halde kullanmaya odaklandıkları gözlemlenmektedir (Akkoç vd., 2012).

Sürekli değişen teknolojik çevre ve gelişen rekabet koşulları ile örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmek için birbirlerinden farklı güç kaynaklarına odaklandıkları gözlemlenebilmektedir. Bu itibarla özellikle kaynakların kısıtlılığı ve bilginin artan değeri ile iş görenler örgütler için değerli bir kaynak haline almaktadır. Öyle ki sürdürülebilir rekabet koşulu olarak gösterilen insan kaynağının, örgüte bağlılık düzeyi de bir o kadar artmıştır. Bu durum özellikle örgütsel davranış literatüründe yoğun bir biçimde çalışılmaktadır. İş görenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin artması ile, performansları ve motivasyonlarının da doğru orantılı biçimde hareket edeceğini ifade eden yakın dönem çalışmalarının sayısı artmaktadır (Çalışkan, 2013). Bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, örgütün verimliliğini arttırabileceği ve uzun vadede örgütün yaşamına olumlu etki edeceği değerlendirilmektedir. Bu yüzden örgütler iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırmanın yollarını aramaya başlamışlardır.

Bireyler sıklıkla örgüt içinde yöneticilerinin kendilerine karşı adaletli davranmalarını beklemektedirler. Örgüt içinde adaletli dağıtımın olmadığını düşünür ve hissederse, örgüte karşı olumsuz düşünce içerisine girebilirler (Çalışkan, 2015). Bununla beraber, iş görenlerin performanslarında, motivasyonlarında ve örgüte olan bağlılıklarında dramatik düşüklükler gözlemlenebilmektedir. Ayrıca bu durum zaman zaman bireylerin işten ayrılma niyetlerine etki edebilmektedir (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014). Bu çalışma, örgüt kültürünün Mersin’de faaliyet gösteren lojistik firmalarında çalışan personelin duygusal bağlılığı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Böylece büyük bir liman kenti olan Mersin’de faaliyet gösteren örgütler için koşulların genel örgütsel davranış literatürüne kıyasla nasıl şekillendiği tespit edilecektir. Ayrıca bu kısım çalışmanın da özgün yanını teşkil etmektedir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Örgüt Kültürü

Örgüt, belli amaçlar ve hedefler doğrultusunda bir araya gelen insan topluluğudur. İnsanlar tek başlarına gerçekleştiremeyeceğine inandıkları faaliyetleri, amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek için örgütlerin varlığına ihtiyaç duyarlar. Örgüt, girişimcilerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi ve bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuş olan organize yapılardır (Akkaşoğlu, 2015). Bir başka ifade ile kısaca örgüt, ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insanların iş birliği yapmalarını sağlayan sistemdir. Örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmesi için en önemli etken iyi bir örgüt yönetimi sistemidir. (Tutar, 2017). Kültürün Türk Dil Kurumuna göre kısaca “*Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

Örgüt kültürü; örgütte çalışan personelin, davranışlarını, hal ve hareketlerini ve örgüt içindeki yazılı veya yazısız kurallara nasıl uymaları gerektiğini düzenleyen, işletmede çalışanların bir bütün olduğunu onlara yansıtmaya çalışan, personelin özel hayatına uyarlamak ve bu durumu onlara kolaylaştırmak olarak tanımlanmıştır (Sezgin ve Bulut, 2013). Daha kısa şekliyle çalışan personelin işletmeye ve örgüte ait olduğunu anladığı andan itibaren, örgüt içerisinde göstermiş olduğu davranışlar bütünü olarak tanımlamak mümkündür (Dursun, 2013). Örgütün diğer örgütlerden ayrılmasına ve farklılıklarını ortaya koymaya imkan veren örgüt kültürü ayrıca iş görenlerin tutumları ve davranışlarını şekillendirmenin

yanı sıra bakış açılarının ve süreçleri yorumlama biçimlerinin de şekillenmesinde ve düzenlenmesinde aktif rol oynadığı değerlendirilmektedir (Aslan, 2008). Örgüt kültürü ayrıca iş görenler ile birlikte yaşar, gelişir ve değişir. Aynı zamanda örgütün rol aldığı çevreden etkilenirken çevrenin etkilenip şekillenmesinde de rol oynamaktadır (Akıncı, 2018).

Denison ve Spreitzer (1991), örgüt kültürü rekabetçi değerler çerçevesini iki eksek üzerinde değerlendirir. Dik olan eksek işletmenin esnek ve bir o kadar kontrollü hareket ettiğini, değişim ve kararlılığını ifade ediyor. Yatay olan eksen ise içe-dışa odaklılığı örgütün içinde ve dışında gerçekleşen olayları ifade ediyor. Denison ve Spreitzer, örgütleri dört tip kültürün birleşmesi olarak sınıflandırmıştır. Bu dört tip örgüt kültürü; grup kültürü, hiyerarşi kültürü, gelişim kültürü ve rasyonel kültürdür (Erkmen, 2010).

1.2. Örgüt Kültürü ve Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılık günümüzde artan rekabet koşulları ve kaynakların kıtlığı ile artan bir önem elde etmiştir. Özellikle organizasyonlar sürdürülebilir rekabetçi bir pozisyon elde edebilmek adına güçlü taraflarına odaklanmaya çalışmaktadırlar. Diğer bir yaklaşımı benimseyen organizasyonlar ise zayıf kaldıkları yönlerini güçlendirmeyi seçmektedirler. Bunlarla birlikte çevrelerinde reaktif ya da proaktif olmak da yine organizasyonların ayrılan rekabet stratejilerini vurgular niteliktedir. Ancak hemfikir oldukları konu genel olarak sahip oldukları insan kaynağı sermayesinden azami ölçüde faydalanmak fikridir (Ocak ve Arıkan, 2021). Bu çerçevede bireyin örgüt için azami çaba sarf etmesinin bir yolunun da bireyin örgüte bağlı hissetmesi mümkün olacağı fikri baskın bir görüş olarak karşılaşılmaktadır. Bireylerin sorumlu oldukları işe, göreve ve örgüte duygusal bir bağ ile yaklaşımları durumu olarak ifade edilen bağlılık iyi sonuçlar ile zaman zaman kötü sonuçlar ile de ilişkilendirilmektedir. Bireyler hayran olduğu kişilere, örgüt ya da kurumlara, saygı duyduğu bir düşünceye karşı bağlılık gösterebilirler. Whyte (1956) fazla bağlılığın bireye ilişkin tehlikeli boyutlarını “Örgüt İnsanı” isimli çalışmasında dile getirmiştir. Bu çalışmada Whyte örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan bireyler kendilerini sadece örgütte iş gören olarak değil, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeye başladıklarını söylemektedir. Bağlılık, bireyin duygusal bir bağ kurmasıdır. Birey örgüt ile arasında duygusal bir bağ kurduğu zaman örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşması için daha fazla çaba sarf edecektir. Yöneticilerin en önemli görevi, insan kaynaklarını etkin kullanarak iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırmaya çalışmaktır (Özdemir, 2013).

Örgütsel bağlılığın organizasyona rekabet gücü verdiği ve sahip olduğu insan kaynağı ile taklit edilmesi ve ikamesi çok güç olan bir yetkinlik elde edebildiği fikri yaygın görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda sahip olunan bu kritik kaynağın organizasyona daha derin bir bağ ile bağlanması fikri çokça araştırılmıştır (Grusky, 1966; Kiesler, 1971; Weiner, 1982; Schwenk, 1986). Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, kişinin kuruma olan bağlılığının gücü olarak tanımlamıştır. Kiesler (1971) göre, örgütsel bağlılık çalışan kişinin örgüte ve örgütteki çalışma arkadaşlarına bağlılık duyması, kişinin sergilediği davranış biçimine etki etmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyler yaptıkları işe ve emeğe göre daha fazla ödül almayı hak ettiklerini düşünürler. Bu durum da örgüte bağlılıkları üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler yaratmaktadır. Wiener (1982) göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel çıkarlarını karşılayacak şekilde davranış sergilemeleri için düzgüsel baskıların toplamıdır. Schwenk (1986) örgütsel bağlılığı, işverenin adil davranmaması gibi durumlarda bile işini sevme, ona bağlı kalarak işine devam etme olarak tanımlamıştır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, çalışan kişinin örgütün bütün kültürel unsurlarını onaylayan ve örgütün amaçlarını yerine getirmek için çaba sarf etmesi şeklinde tanımlamıştır.

Bağlılık farklı biçimlerde çalışılmakla birlikte bu çalışmanın da değişkenlerinden olan duygusal bağlılığı da barındıran Allen ve Meyer (1990) yaklaşımı bağlılığı üç boyutta değerlendirmişlerdir. Bunlar aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Devam Bağlılığı; iş görenler, örgütten ayrıldıktan sonra maddi sıkıntılar yaşayacaklarını düşündükleri için örgütte devamlılıklarını sürdürmeyi zorunluluk olarak görmektedirler. İş görenler, örgütten ayrıldığı taktirde örgütte çalıştığı süre boyunca kazandığı statüyü ve parayı kaybedeceği düşüncesi ve korkusu içerisine girerler. Bununla beraber örgütte çalıştıkları süre boyunca emeklerinin ve çabalarının boşa gitmesini istemedikleri için örgüte olan üyeliklerini devam ettirmektedirler (Obeng ve Ugboro, 2003).

Normatif Bağlılık; iş görenler kendilerini örgüte karşı borçlu ve sorumlu hissetmektedirler. Örgüte karşı kendini borçlu ve sorumlu hisseden iş görenler örgüte sadık olmaları gerektiğini düşünürler. Bu durumda iş görenin yapacağı en doğru hareket örgüt üyeliğini devam ettirmektir. Normatif bağlılığa sahip olan iş görenler örgütte kalmayı kendilerine zorunluluk olarak görmektedir. Birey, daha fazla kazanıma ulaşmak için değil, örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirmek için örgütteki üyeliğini devam ettirir (Wiener, 1982).

Duygusal Bağlılık; bireylerin kendi istekleri üzerine örgüt üyeliklerini devam ettirmesidir. Duygusal bağlılık, yöneticinin iş görene destek olması, adil ve adaletli davranması sonucunda oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Bireyin kendini örgüte ait hissetmesi sonucunda örgütsel başarı ve devamlılık gibi olumlu sonuçların oluşabileceğine vurgu yapılmaktadır. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan iş görenler örgütte üyeliklerini devam ettirir ve örgütün amaçlarına ulaşması için yüksek performans göstermeyi kabul ederler (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel davranış literatüründe değerlendirdiğimizde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve güçlü ilişkilerden bahsetmek mümkündür. Yaptığımız bu çalışmada ise örgüt kültürünün alt boyutları ile yalnızca dağıtım adaleti arasındaki ilişkiler incelenecektir. Zira; Yılmaz (2015) ve Kaya (2010)'nın yapmış oldukları çalışmalarında örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiler tespit edilmiş olsa da doğrudan duygusal bağlılık üzerine etkilerin irdelenmediği gözlemlenmiştir. Fakat örgüt kültürünün duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Buna bağlı olarak çalışmanın devamında ifade edilen örgüt kültürü alt boyutlarının her biri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Örgüt kültürü, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Gelişim Kültürü; dış çevre üzerine odaklanmaktadır. Deshpande ve Webster (1989) göre, gelişim kültürüne sahip olan işletmelerin verimlilik ölçütleri, yeni pazar arayışı, mevcut pazarı geliştirme, büyüme ve yeni kaynakların elde edilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Akkoç vd., 2011). Gelişim kültürü, işletme içinde iş görenin motivasyonunu sağlamak ve arttırmak için oluşturulan alt kültürüdür. Alt kültür gelişim kültürü gibi iş görenlerin tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkilidir (Akkoç vd., 2011).

H₂: Gelişim kültürü, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Rasyonel Kültür; dışa odaklılık ve kontrol boyutları arasında şekillenir. Temel amacı işe odaklanma, yenilik, çalışanlardan yüksek performans sergilemeleri, kaliteli ve zamanında teslimat, işletmenin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşması ve verimlilik elde etmektir. Başarı en önemli unsurdur. Hedefler açık ve net bir şekilde bellidir (Erkmen, 2010).

H₃: Rasyonel kültür, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Grup Kültürü; odaklılık ve esneklik boyutları arasında yer almaktadır. Grup kültürü iç organizasyona odaklanmayı devam ettirir. Otorite, grup üyeleri tarafından sağlanmakta ve bu gücün niteliklerine uygun bir şekilde kullanılması şarttır. Bu kültür modeli tipinde bireyler birbirine duygusal bağlarla yakınlaştıkları ve dost ilişkilerinin güçlendiğini düşündükleri için bireylerin kendilerinden çok şey kattığı bir örgüt kültürü modeli olarak belirtilmektedir. Başarıyı getiren unsurun insan ilişkileri ve tüketiciye karşı gösterilen ilgi ve alaka, uzun dönemde örgütün kar elde etmesine ve çalışanların motivasyonunun artmasına neden olmaktadır (Çalışkan, 2013).

H₄: Grup kültürü, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hiyerarşik Kültür; örgütün iç süreçlerine ve kontrole odaklılardır. Yazılı veya yazısız kurallar, şirketin vizyonu, geleceği, prosedürlere göre bir işleyiş vardır. Hiyerarşik kültür boyutunda yeterlilik, işletme performansının en önemli ölçütüdür ayrıca organizasyonların temel varsayımı durağanlık ve değişmezlik üzerinedir. Sonuç olarak hiyerarşik yapı, bürokratik, mantıksal ve yasal çerçevede üzerinde gerçekleşmektedir (Çalışkan, 2013).

H₅: Hiyerarşik kültür, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler

1.3. Dağıtım Adaleti ve Aracılık Rolü

Örgütsel adalet, örgüt içinde işverenlerin çalışanlarına karşı adil davranışları üzerinde durur (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel adalet, çalışanların göstermiş oldukları performansa göre adil olarak ödül ve ceza sisteminin kullanılmasıdır. Örgütsel adalet, çalışanların yapmış oldukları işleri bireysel olarak değerlendirmesi, bu değerlendirme sonucunda eşit ve adil bir şekilde işveren tarafından karar verilmesi ve paylaşılmasıdır (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel adalet, işletmelerde adaletin çalışanlara karşı adil ve eşit davranmasına yönelik bir terimdir. Daha net bir ifadeyle, yöneticilerin ya da işverenin çalışanlara karşı ne kadar adil davrandığı ve çalışanların bu adalet duygusu karşısında göstermiş oldukları davranışlar bütünüdür. (İşcan ve Sayın, 2010). Bu bağlamda örgütsel adaletin tanımlanmasına yönelik farklı perspektifler ve farklı kuramlar ortaya koyulmuştur. Bunların en çok kabul görmüş olanları Adams (1965)'in "Eşitlik Teorisi", Walster vd. (1978)'nin "Eşitlik Teorisi" ve bu çalışmanın da aracı değişkeni olarak irdelenecek olan Homans (1961)'in "Dağıtım Adaleti Teorisi"dir.

Homans (1961) 'a göre organizasyonun içindeki işgören çevresine karşı algıları açık hareket eder ve davranışlarını da bu algıları neticesinde şekillendirir. En temel biçimde değerlendirildiğinde dağıtım adaleti de organizasyon içerisindeki kaynakların adaletli biçimde dağıtılmasını ifade etmektedir (Colquitt vd., 2012). Yıllarca yapılan çalışmalar bu temel görüş çerçevesinde şekillenmiştir. Farklı bakış açıları ile değerlendirilseler de genel olarak bireylerin organizasyona kattıklarını düşündükleri pozitif tüm girdiler çerçevesinde bilişsel bir süreç olarak diğerleri ile kendilerini kıyasladıkları görüşünden hareket edilmektedir (Hu ve Han, 2021). Temel olarak organizasyonun sahip olduğu kaynakların adaletli dağıtılıp dağıtılmadığını ifade eden kurama göre bireyler, yaptıkları içsel muhakeme ile diğer bireylere kıyasla organizasyona eksik ya da fazla katkı yapıp yapmadıklarını belirlerler ve çoğu zaman bu durum muhakeme yapan bireyin algıları ile ilgilidir. Daha sonra da bu muhakemeye göre organizasyon kaynaklarından kimin hangi düzeyde faydalanması gerektiğine kanaat getiriler. Organizasyonun bu muhakeme ile örtüşen bir dağıtım yapması durumunda adaletli olduğu değerlendirilirken aksi durumlarda ise adaletsiz bir dağıtım olduğu düşünülmektedir. Tüm bu yapı bireylerin algıları ile öznel bir hal almaktadır (Törnblom ve Vermunt, 1999).

H₆: Örgüt kültürü, dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₇: Gelişim kültürü, dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₈: Rasyonel kültür, dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₉: Grup kültürü, dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₁₀: Hiyerarşik kültür, dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₁₁: Dağıtım adaleti, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler

H₁₂: Örgüt kültürünün, duygusal bağlılık üzerine etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

H₁₃: Gelişim kültürünün, duygusal bağlılık üzerine etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

H₁₄: Rasyonel kültürün, duygusal bağlılık üzerine etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

H₁₅: Grup kültürünün, duygusal bağlılık üzerine etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

H₁₆: Hiyerarşik kültürün, duygusal bağlılık üzerine etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

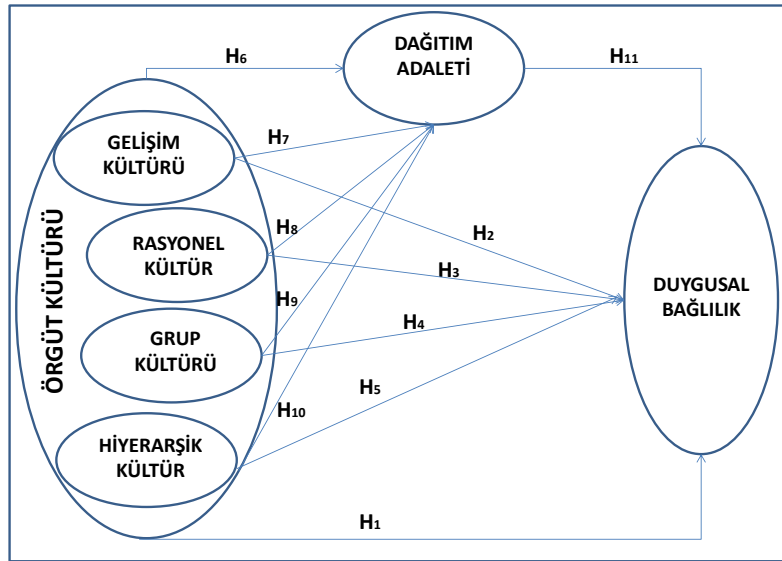
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin’deki lojistik sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini lojistik sektörü çalışanlarının arasından basit tesadüfi olarak seçilmiştir. Bu kurumlarda yaklaşık 10000 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 750 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 534’ü geri dönmüş ve 516 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 16 veri seti çıkartılmış ve **500 katılımcının** doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler aşağıda tablo ve şekillerle sunulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması 33, ortalama çalışma süresi ise 8 yıldır. Katılımcıların en küçüğü 19 yaşında, en büyüğü 62 yaşında olup, en kısa çalışma süresi 1 yıl, en uzun çalışma süresi ise 39 yıl olarak tespit edilmiştir. Betimleyici istatistikler aşağıda sunulmuştur.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın modeli Şekil 1. Araştırma Modeli’nde gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan anket formu, lojistik şirketi çalışanlarına yüz yüze uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 39 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 5 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise 24 ifadeden oluşan örgüt kültürü (4 boyut 24 madde), dağıtım adaleti (1 boyut, 4 madde), duygusal bağlılık (1 boyut 6 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

Örgüt Kültürü Ölçeği (ÖK); lojistik sektörü çalışanlarının örgüt kültürü ilgili algılarını belirlemek üzere Tseng (1988), Quinn ve Spreitzer (1991), Wang ve Shyu (2003) tarafından geliştirilen ve Tseng ve Lee,

(2009) tarafından son hali verilen, dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin, Tseng ve Lee, (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .73 olarak belirlenmiştir. Toplam yirmi dört ifadeden oluşan ölçekte örgüt kültürünün her bir boyutu ölçülmeye çalışılmıştır. Buna göre çalışmamızda ölçeğin faktör yüklerinin .81 ile .60 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .96 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Dört boyutta açıklanan toplam varyans %68,386'dır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .72 ile .63 arasında olduğu tespit edilmiştir. Referans uyum iyiliği değerleri Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri'nde ifade edilmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak, örgüt kültürünün dört boyutu olan gelişim kültürü, rasyonel kültür, grup kültürü ve hiyerarşik kültür için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları da sırasıyla, .92; .88; .91 ve .90 olarak bulunmuştur.

Dağıtım Adaleti Ölçeği (DA); Leventhal'ın (1980) çalışmalarından geliştirilen, Colquitt 'in (2001) "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure" adlı çalışmasında kullandığı toplam 20 ifadeden oluşan örgütsel adalet ölçeğinin dört alt boyutundan biri olan ve dört ifadeden oluşan dağıtım adaleti ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin .85 ile .82 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .87 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Tek boyutta açıklanan varyans %88,325 dir. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .82 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Referans uyum iyiliği değerleri Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri'nde ifade edilmiştir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık Ölçeği (DB); Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin .91 ile .84 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .91 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Tek boyutta açıklanan varyans %77,899 dır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .72 arasında olduğu tespit edilmiştir. Referans uyum iyiliği değerleri Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri'nde ifade edilmiştir. Ayrıca, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				≥.85	≥.85	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
Örgüt kültürü (1. düzey)	166,6	68	2,45	0.91	0.89	0.94	0.95	0.94	0.04
Dağıtım Adaleti (1. düzey)	328,4	114	2,87	0.89	0.91	0.96	0.97	0.97	0.03
Duygusal Bağlılık (1. düzey)	622,8	330	1,89	0.92	0.93	0.97	0.97	0.98	0.02

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları Meydan ve Şeşen (2010:37)'e için "*kabul edilebilir*" standartlara göre düzenlenmiştir.

2.3. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 2). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların duygusal bağlılıklarının, örgüt kültürünün boyutları ve dağıtım adaleti ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken.	1	2	3	4	5	6	7
1.ÖK	(.93)						
2.GLŞK	.92**	(.92)					
3.RASK	.90**	.80**	(.88)				
4.GRPK	.94**	.84**	.79**	(.91)			
5.HYRK	.89**	.75**	.69**	.79**	(.90)		
6.DA	.77**	.71**	.67**	.72**	.71**	(.96)	
7.DB	.83**	.79**	.75**	.76**	.72**	.73**	(.94)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. (**p<.01)

2.4. Değişkenler Arası Regresyon Analizleri ve Sonuçları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların duygusal bağlılıkları bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgüt kültürü ile örgüt kültürünün alt boyutları ve dağıtım adaleti bağımsız değişkenler olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örgüt kültürünün, gelişim kültürü (GLŞK), rasyonel kültür (RASK), grup kültürü (GRPK) ve hiyerarşik kültür (HYRK) boyutlarının, duygusal bağlılık (DB) üzerine etkisini ve bu etkide dağıtım adaletinin (DA) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. DA düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, GLŞK-DA, DB; RASK-DA, DB; GRPK-DA, DB ve HYRK-DA, DB arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3, 4, 5, 6 ve 7’de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken gelişim kültürü ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında GLŞK’ nün DB’ ğı ($\beta = .79$, $p < .01$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda GLŞK’ nün aracılığı araştırılan DA’ ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda GLŞK’ nün DA’ ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .71$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan DA’ nin DB’ ğa olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. DA’ nin DB’ ğı ($\beta = .73$, $p < .01$) anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise GLŞK ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GLŞK’ nün DA ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .58$, $p < .01$), DA’ nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .28$, $p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.4$, $p < .01$). Bu bulgu GLŞK’ nün DB’ ğa etkisinde DA’ nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H7, H11 ve aracılık hipotezi olan H13’ ün desteklendiği görülmektedir.

Tablo 3. Aracılık Testi Sonuçları (GLŞK-DA-DB)

		β	
		DA	DB
GLŞK	Test 1		
	Yaş		-.08
	Çal. Süresi		.03
	GLŞK		.79**
	<i>Adjusted R²</i>		.62
	ΔR^2		.62
			(F=268**)
	Test 2		DA→DB
	Yaş	-.14	.12
	Çal. Süresi	.11	.04
	GLŞK	.71**	.73**
	<i>Adjusted R²</i>	.50	.53
	ΔR^2	.50	.53
		(F=521**)	(F=379**)
	Test 3		
Yaş		.14	
Çal. Süresi		.09	
GLŞK		.58**	
DA		.28**	
<i>Adjusted R²</i>		.34	
ΔR^2		.33	
		(F=621**)	
	Sobel Test(z)	6.4**	

** p< .01

Aracılık testinin ikinci aşamasında ikinci bağımsız değişken rasyonel kültür ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında RASK' ün DB' ğı ($\beta = .75$, $p < .01$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda RASK' ün aracılığı araştırılan DA' ne olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda RASK' ün DA' ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .67$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise RASK ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda RASK' ün DA ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .54$, $p < .01$), DA' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .23$, $p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 3.8$, $p < .01$). Bu bulgu da RASK' ün DB' ğa etkisinde DA' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H8 ve aracılık hipotezi olan H14' ün desteklendiği görülmektedir.

Tablo 4. Aracılık Testi Sonuçları (RASK-DA-DB)

		β	
		DA	DB
RASK	Test 1		
	Yaş		.12
	Çal. Süresi		.07
	RASK		.75**
	<i>Adjusted R²</i>		.56
	ΔR^2		.56
			(F=182**)
	Test 2		
	Yaş	.09	
	Çal. Süresi	.05	
	RASK	.67**	
	<i>Adjusted R²</i>	.45	
	ΔR^2	.44	
		(F=456**)	
	Test 3		
Yaş		.023	
Çal. Süresi		.008	
RASK		.54**	
DA		.23**	
<i>Adjusted R²</i>		.29	
ΔR^2		.29	
		(F=411**)	
	<i>Sobel Test(z)</i>	3.8**	

** p< .01

Üçüncü adımda bağımsız değişken grup kültürü ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında GRPK' nün DB'ği ($\beta = .76, p < .01$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda GRPK' nün aracılığı araştırılan DA' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda GRPK' nün DA'ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .72, p < .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise GRPK ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GRPK' nün DA ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .51, p < .01$), DA'nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .30, p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 7.8, p < .01$). Bu bulgu GRPK' nün DB'ğe etkisinde DA'nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H4, H9 ve aracılık hipotezi olan H15' in desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5. Aracılık Testi Sonuçları (GRPK-DA-DB)

		β	
		DA	DB
GRPK	Test 1		
	Yaş		.17
	Çal. Süresi		.09
	GRPK		.76**
	<i>Adjusted R²</i>		.58
	ΔR^2		.58
			(F=239**)
	Test 2		
	Yaş	.08	
	Çal. Süresi	.06	
	GRPK	.72**	
	<i>Adjusted R²</i>	.52	
	ΔR^2	.51	
			(F=198**)
	Test 3		
Yaş		.005	
Çal. Süresi		.03	
GRPK		.51**	
DA		.30**	
<i>Adjusted R²</i>		.26	
ΔR^2		.26	
		(F=401**)	
<i>Sobel Test(z)</i>	7.8**		

** p< .01

Dördüncü adımda, bağımsız değişken hiyerarşik kültür ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında HYRK' ün DB'ği ($\beta = .72$, $p < .01$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda HYRK' ün aracılığı araştırılan DA' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda HYRK' ün DA'ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .71$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise HYRK ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda HYRK' ün DA ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .52$, $p < .01$), DA'nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .29$, $p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 5.6$, $p < .01$). Bu bulgu HYRK' ün DB'ğe etkisinde DA'nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H5, H10 ve aracılık hipotezi olan H16'nin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 6. Aracılık Testi Sonuçları (HYRK-DA-DB)

		β	
		DA	DB
HYRK	Test 1		
	Yaş		.14
	Çal. Süresi		.07
	HYRK		.72**
	<i>Adjusted R²</i>		.52
	ΔR^2		.52
			(F=419**)
	Test 2		
	Yaş	.17	
	Çal. Süresi	.05	
	HYRK	.71**	
	<i>Adjusted R²</i>	.52	
	ΔR^2	.52	
		(F=572**)	
	Test 3		
Yaş		.012	
Çal. Süresi		.03	
HYRK		.52**	
DA		.29**	
<i>Adjusted R²</i>		.27	
ΔR^2		.27	
		(F=436**)	
<i>Sobel Test(z)</i>	5.6**		

** p< .01

Son olarak, bağımsız değişken örgüt kültürü bir bütün olarak ele alınmış ve duygusal bağlılık ile arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında ÖK' nün DB'ği ($\beta = .83$, $p < .01$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda ÖK' nün aracılığı araştırılan DA' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda ÖK' nün DA'ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .77$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ÖK ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda ÖK' nün DA ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .62$, $p < .01$), DA'nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .37$, $p < .01$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.2$, $p < .01$). Bu bulgu ÖK' nün DB' ğa etkisinde DA'nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H6 ve aracılık hipotezi olan H12'nin desteklendiği görülmektedir. Bu sonuçla, regresyon analizleri ile test edilen toplam 16 hipotezin tamamı destek bulunmuştur.

Tablo 7. Aracılık Testi Sonuçları (ÖK-DA-DB)

		β	
		DA	DB
ÖK	Test 1		
	Yaş		.08
	Çal. Süresi		.06
	ÖK		.83**
	<i>Adjusted R²</i>		.69
	ΔR^2		.69
			(F=721**)
	Test 2		
	Yaş	.08	
	Çal. Süresi	.13	
	ÖK	.77**	
	<i>Adjusted R²</i>	.59	
	ΔR^2	.59	
			(F=663**)
	Test 3		
Yaş		.03	
Çal. Süresi		.009	
ÖK		.62**	
DA		.37**	
<i>Adjusted R²</i>		.38	
ΔR^2		.38	
		(F=593**)	
	<i>Sobel Test(z)</i>	6.2**	

** p< .01

Bu sonuçlar doğrultusunda tüm hipotezlerin desteklendiği görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgüt kültürü; örgütte çalışan personelin, davranışlarını, hal ve hareketlerini ve örgüt içindeki yazılı veya yazısız kurallara nasıl uymaları gerektiğini düzenleyen, işletmede çalışanların bir bütün olduğunu onlara yansıtmaya çalışan, personelin özel hayatına uyarlamak ve bu durumu onlara kolaylaştırmak olarak tanımlanmıştır (Sezgin ve Bulut, 2013). Örgüt kültürü kavramı son zamanlarda birçok iş verenin ve araştırmacının dikkatini çekmiştir. Örgüt kültürünün örgütün bütün faaliyet alanları üzerinde etkili olması ve örgütün başarıya ulaşmasında belirleyici rol oynaması bunun sebebi olarak gösterilmektedir. Örgütlerin başarılı olmaları, örgüt içinde görev alan iş görenlerin örgütün kültür yapısını benimsemesiyle doğrudan ilişkilidir. Örgüt kültürü, çalışanların performansında etkili olduğu anlaşıldıktan sonra, iş veren, yöneticiler ve lider örgüt kültürüne daha çok önem vermeye başlamışlardır (Kaya, 2008: 119-143). Örgütün faaliyet göstermiş olduğu sektörde ürünleri, üretim aşamaları, teknolojileri ve hizmetleri rakipleri tarafından taklit edilebilir; ancak örgütün kültür yapısını taklit etmeleri oldukça zordur. Örgütlerin başarılı olmaları, örgüt içinde görev alan iş görenlerin örgütün kültür yapısını benimsemesiyle doğrudan ilişkilidir. Örgütün kültür yapısını benimseyen iş görenler, daha yüksek performans sergileyerek, örgütün verimliliğinin, rekabet gücünün ve pazar payının artmasına sebep olacaktır. Güçlü örgüt kültürü yapısına sahip olan işletmelerde, iş görenlerin motivasyonları, örgüte olan bağlılıkları, başarıya ulaşma arzuları, göstermiş oldukları performans olumlu yönde artış göstermektedir (Erdem ve İşbaşı, 2001).

Örgüt kültürünün yakından ilişkili olduğu kavramlardan bir diğeri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, örgüt kültürü kavramına göre daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Örgütsel bağlılık, kişinin kuruma olan bağlılığının gücü olarak tanımlanmıştır (Grusky, 1966). İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgüte karşı gösterecekleri davranışlar ve tutumlarda değişecektir. İş görenlerin örgüte

bağlılığı örgütün başarıya ulaşması için en önemli ölçüt olduğu görülmektedir. Bütün örgütler iş görenlerin örgüte bağlılıklarını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar da sorunlara karşı daha yapıcı ve çözüm odaklı davranış sergiledikleri görülmektedir. Örgütler başarılı bir şekilde devamlılıklarını sürdürmek istiyorlarsa iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmaları gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel adalet düzeyinin yüksek olduğu işletmelerde iş görenlerin örgüte olan bağlılıkları da yüksek olacaktır. Örgüt içinde adaletin olduğunu hisseden iş görenler, örgütün kültür yapısını daha çok benimseyerek örgüte daha çok bağlanırlar. Örgüt içinde adalet algısının yüksek olduğunu düşünen ve hisseden işgörenlerin performanslarında ve örgüt içindeki davranışlarında olumlu değişimler olduğu görülmektedir (Diekman vd., 2004). Örgüt içinde adaletin olması iş görenlerin çalışma arkadaşlarıyla kuracakları ilişkileri de olumlu etkilemektedir. Örgütsel adaletin düşük olduğu işletmelerde birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar; işgörenler çalışma arkadaşları ile takım olarak çalışmaktan kaçınırlar bu da iş verimliliğinin azalmasına neden olur. İş görenler örgütün belirlemiş olduğu kurallara kasti olarak uymamaya başlarlar ve örgüte karşı kötü tutumlar sergilemektedirler (Özdevicioğlu, 2003, 81).

Bu çalışmada Mersin ili içerisinde faaliyet gösteren lojistik sektörü üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmış ve bu sektörde görev yapan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasında örgüt kültürünün ve dağıtım adaletinin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini lojistik sektörü çalışanlarının arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Yapılan araştırma ile lojistik sektörüne ilişkin örgüt kültürü ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik açıklayıcı neticeler elde edilmiştir.

Yapılan çalışmanın amacına yönelik olarak değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla; diğer bir ifade ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. İş görenlerin duygusal bağlılıkları bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgüt kültürü ile örgüt kültürünün alt boyutları ve dağıtım adaleti bağımsız değişkenler olarak belirlenen bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Gökaslan'ın (2010)'da yapmış olduğu çalışması incelendiğinde örgüt kültürünün çalışanların örgüte olan bağlılıklarını etkilediği görülmüştür (Gökaslan, 2010:152-177). Bizim yapmış olduğumuz çalışmada da benzer sonuçlar ortaya konulmuş olup yapılan analizlerin ilk aşamasında, bağımsız değişken olan gelişim kültürü ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiş ve gelişim kültürünün duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı etkilediği, gelişim kültürünün iş görenlerin duygusal bağlılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve gelişim kültürünün duygusal bağlılık üzerinde olan etkisi dağıtım adaletinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Türkkan'ın (2017)'de yapmış olduğu çalışması incelendiğinde İstanbul Ticaret Üniversitesinin akademik ve idari personelinin duygusal bağlılığının yüksek çıktığı görülmüştür. Örgüt içinde duygusal bağlılığın yüksek olması, personellerin örgütteki devamlılıklarını sürdürmek istemesi, örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimsemesi anlamına gelmektedir (Türkkan, 2017:40-67). Bizim yapmış olduğumuz çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış olup aracılık testinin ikinci aşamasında, bağımsız değişken olan rasyonel kültür ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiş ve rasyonel kültürün duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmüş olup, rasyonel kültürün dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve rasyonel kültürün iş görenlerin duygusal bağlılığı üzerinde olan etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü adımda bağımsız değişken olan grup kültürü ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiş ve grup kültürünün duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, grup kültürünün dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve grup kültürünün iş görenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde olan dağıtım adaletinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Dördüncü adımda ise, bağımsız değişken olan hiyerarşik kültür ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiş ve hiyerarşik kültürün duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, hiyerarşik kültürün dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı etkilediği ve hiyerarşik kültürün iş görenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde olan dağıtım adaletinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Örgüt kültürünün devam bağlılığı ve duygusal bağlılıkla ilişkisinin daha fazla olduğu görülmekte olup örgüt kültürünün toplumsal kültürün özelliklerinden de etkilendiğini söylemektedir. Uysal'ın (2014)'de yapmış olduğu çalışmasının sonuçları incelendiğinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında istatistiki açıdan pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur (Uysal, 2014:85-123). Bizim yapmış olduğumuz çalışmada da benzer sonuçlar ortaya konulmuş olup analizin son aşaması incelendiğinde bağımsız değişken olan örgüt kültürü bir bütün olarak ele alınmış ve duygusal bağlılık ile aralarındaki ilişkilere bakılmıştır. İlk olarak örgüt kültürünün duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, örgüt kültürünün dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve örgüt kültürünün iş görenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde olan etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü tespit edilmiştir.

Geçmişte yapılan örgüt kültürü, duygusal bağlılık ve dağıtım adaleti ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiği zaman, bizim yapmış olduğumuz çalışma ile benzer sonuçlar ortaya konulduğu tespit edilmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi bu çalışma lojistik sektöründe çalışan 500 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan, örgüt kültürü, duygusal bağlılık ve dağıtım adaleti kavramları arasındaki ilişkilere yönelik olan araştırmalar farklı işletmeler, kamu ve kurumlarında farklı iş departmanları üzerinde de uygulanabilir. Araştırma neticeleri ile farklı sektör, departmanlar ve farklı örneklemeler ile yapılacak çalışmalar ışığında elde edilecek sonuçlar kıyaslanarak farklı alan çalışmalarında da geçerlilikleri test edilebilir olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Akıncı, B.Z. (2018). *Kurum Kültürü. İstanbul: İletişim Yayınları.*
- Akkaşoğlu, N. (2015). Ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin görüşleri ve okul yönetimine katılma düzeyleri. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). “Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü.” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3): 19-42.
- Akkoç, İ., Turunç Ö. ve Çalışkan, A. (2011). “Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:13, Sayı:4, Sayfa:83-114.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:15 Sayı:2.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, 1173–1182
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Colquitt J.A. (2001)., On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure, *Journal of Applied Psychology*, C.86. S. 3.ss.386-400.
- Colquitt, J. A., Le Pine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., ve Rich, B. L. (2012). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology*, 97, 1–15. <https://doi.org/10.1037/a0025208>
- Çalışkan, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1, Sayfa:88-112.
- Çalışkan, A. (2015), Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, (2), s. 115-141.
- Çalışkan, A. (2018), “Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Etkisi: Lider Üye Etkileşimi Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü”, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), ss.104-140.
- Denison, D. R., ve Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational development: a competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1-21.
- Deshpande, R., ve Webster, F. E. (1989). Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53(1), 3–15. <https://doi.org/10.2307/1251521>
- Diekmann, K. A., Barsness, I.Z., ve Sondack, H.; (2004), “Uncertainty, Fairness Perceptions, and Job Satisfaction: A Field
- Dursun, İ. (2013). Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: *Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 43-56.
- Erdem, F. ve İşbaşı, O.J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 33-57.
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt Kültürü* (1.Baskı). İstanbul: Beta Basım.

- Gökaslan, M. O., Birleşme Sonrasındaki Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2010.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488–503. <https://doi.org/10.2307/2391572>
- Homans, G. C. (1961). The Humanities and the Social Sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3–6. <https://doi.org/10.1177/000276426100400802>
- Hu, B., ve Han, S. (2021). Distributive Justice: Investigating the Impact of Resource Focus and Resource Valence. *J Bus Psychol* 36, 225–252 . <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09668-1>
- İnce, M. ve Gül H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki.”
- Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: *Görül Bir Araştırma. Maliye Dergisi*, 119-143.
- Kaya, Ö.Y. (2015). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi (Balıkesir İli Merkez İlçe Örneği): Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiesler, Charles A. (1971). *The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief*. New York: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). New York: Plenum.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), s. 61-89.
- Obeng, K., ve Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), ss. 83-98.
- Ocak, M. ve Arıkan, Ö. U. (2021). Psychological Capital and Burnout Relationship of Employees in Turkey: A Meta-Analysis within the Scope of Sub-Dimensions . *OPUS International Journal of Society Researches , Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı , 1085-1119 . DOI: 10.26466/opus.905267*
- Özdemir, S. 2013. *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi* 21: 77-96.
- Quinn, R.E. and Spreitzer, G.M. (1991) ,The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life’, in Woodman, R. and Pasmorewa, W. (Eds.): *Research in Organizational Change and Development*, Vol. 5, pp.115–157, JAI, Greenwich, CT.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases, and commitment to a course of action. *The Academy of Management Review*, 11(2), 298–310. <https://doi.org/10.2307/258461>
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sezgin, M., ve Bulut, B. (2013). Örgüt Kültürü ve Halkla İlişkiler. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 182-194.
- Study”, *Social Justice Research*, 7(3), ss. 237-255.
- TDK. (2021). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5da2fc9bdf7483.82384430 Erişim Tarihi: 14.10.2021
- Törnblom, K. Y., ve Vermunt, R. (1999). An integrative perspective on social justice: Distributive and procedural fairness evaluations of positive and negative outcome allocations. *Social Justice Research*, 12, 39–64. 10.1023%2FA%3A1023226307252?LI=true

-
- Tseng, Y.F. and Lee, T.Z. (2009) ‘Comparing appropriate decision support of human resource practices on organizational performance with DEA/AHP model’, *Expert Systems with Applications*, Vol. 36, No. 3, pp.6548–6558.
- Tutar, H. (2017). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türkkan, E., *Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği: Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 2017.
- Uysal, Ş. (2014). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Kültür İlişkisi Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Walster, E., Walster, G. W., & Traupmann, J. (1978). Equity and premarital sex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(1), 82–92. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.1.82> Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>
- Wang, D.S. and Shyu, C.L. (2003) ‘The impact of organizational culture and knowledge sharing motivation on knowledge sharing’, *Sun Yat-Sen Management Review*, Vol. 11, No. 3, ss.409–431.
- Whyte, W.H. (1956). *The organization man*. Simon and Schuster.
- Yılmaz, İ. (2015). *Organizasyonlarda Değişim ve Değişime Karşı Direncin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Boyutları ile İncelenmesi: Fırat Üniversitesi İdari Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.