



Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<https://dergipark.org.tr/pub/aruibfdergisi>



Adaletin iş ile ilgili tutumlar üzerindeki etkisi: iyimserlik ve dindarlığın rolü

The impact of justice on workplace attitudes: the role of optimism and religiosity

Metin Söylemez^{a*}, Ahmet Kaya^b, Zeliha Tekin^c

^a Dr. Öğretim Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, Muş, Türkiye, m.soylemez@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0291-2284

^b Dr. Öğretim Üyesi, Ardahan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, Ardahan, Türkiye, ahmetkaya@ardahan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3876-3682

^c Doç. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, Muş, Türkiye, z.tekin@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6283-0910

MAKALE BİLGİSİ

Makale geçmişi:

Başvuru: 07 Mart 2023

Kabul: 14 Haziran 2023

Anahtar kelimeler:

Genel Adalet Algısı,
İyimserlik,
İş Tatmini,
İşten Ayrılma Niyeti,
Dindarlık

Makale türü:

Araştırma makalesi

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 07 March 2023

Accepted: 14 June 2023

Keywords:

Overall Justice Perception,
Optimism,
Job Satisfaction,
Intention to Quit,
Religiosity

Article type:

Research article

ÖZET

Bu araştırmacının amacı genel adalet algısının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumlarının üzerindeki etkisi ve iyimserliğin bu etkideki aracılık rolü ve dindarlığın, genel adalet algısı ve iyimserlik üzerindeki düzenleyicilik rolünün ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, nedensel tarama deseninde nicel bir çalışma yapılmıştır. Analizler için ihtiyaç duyulan veri anket tekniği ile 261 (89 kadın, 172 erkek; 207 evli, 54 bekâr; 9 ilköğretim, 22 lise, 221 lisans ve 9 lisansüstü) hizmet sektörü çalışanından elde edilmiştir. Analizler için SPSS Macro ve SPSS analiz programları kullanılmıştır. Analiz sonucunda, genel adalet algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İyimserliğin, genel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığı ama genel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde oynamadığı ortaya konulmuştur. Dindarlığın ise genel adalet algısının iyimserlik üzerindeki etkisinde düzenleyici rol oynadığı gözlemlenmiştir. Sonuçların, önceki araştırmaları genişlettiği düşünülmekle beraber, örgütsel adalet teorisine daha geniş bir perspektiften bakılabileceği sağlayacağı öngörülmektedir.

ABSTRACT

This research aims to investigate the effects of overall justice perception on job attitudes like job satisfaction and turnover intention, as well as the mediating role of optimism and the moderator role of religiosity on overall justice and optimism. A quantitative study with a causal screening design was conducted for this objective. The data needed for the analyzes were obtained from 261 (89 female, 172 male; 207 married, 54 single; 9 primary school, 22 high school, 221 bachelor and 9 postgraduate) service sector employees by questionnaire technique. SPSS Macro and SPSS analysis programs were used for analysis. As a result of the research, it was determined that overall justice perception had a significant impact on job satisfaction and intention to quit. Optimism has been found to mediate the effect of overall justice perception on job satisfaction but not on the effect of overall justice perception on turnover intention. It has been determined that religiosity plays a moderating role in the effect of overall justice perception on optimism. The findings are expected to widen the scope of previous studies while also broadening the perspective of the organizational justice theory.

* Sorumlu yazar / Corresponding author

E-posta / E-mail: met.soylemez@gmail.com

Atf / Citation: Söylemez, M., Kaya, A. ve Tekin, Z. (2023). Adaletin iş ile ilgili tutumlar üzerindeki etkisi: iyimserlik ve dindarlığın rolü. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 18-26. <http://doi.org/10.58588/aru-jfeas.1261643>

1. Giriş

Adalet, insanların hak ettiklerini düşündükleri şeyleri etik, akılcılık, hukuk, din, eşitlik ve adalet gibi farklı bakış açıları ile yorumlaması sonucu ortaya çıkan ve birçok alandan etkilenen algıya dayalı bir kavramdır (Sinclair ve Mark, 1992). Alanyazın incelendiğinde örgütsel adalet kavramı, yönetsel uygulamaların ilgili kavrama etkileri ve sonuçları bağlamında irdelenmektedir. Örgütsel adalet kavramında bireyi merkeze alan ve adalet algısını biçimlendiren etkenler üzerine yapılan ve din olgusunu da hesaba katan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ifade edilebilir. Örneğin, iş yerinde herhangi bir adaletsiz kararlar karşı karşıya gelen işgörenin “*her şeyde bir hayır vardır*” veya “*her şerde bir hayır vardır*” gibi dini motiflerle kurgulanmış düşünme biçimiyle (Öztürk, 2017), bu olumsuz duruma ilgili kaderci bir baş etme stratejisi geliştirmeye çalışmaktadır. Bu dini inanç doğrultusunda şekillenen baş etme stratejisinin bireyin iyimserlik düzeyi ile düzenlenip düzenlenmediği sorunsalı işgörenlerin adalet ilişkin tutumlarını anlamlandırmak için son derece önemlidir. Diğer taraftan adalet algısını etkileyen unsurlardan biri olan dini inancın örgütsel çerçevede irdelenmesi örgütsel davranışların arka planının aydınlatılmasına katkı sunacaktır. Nitekim tüm çalışanlar varlık sebeplerini anlamlandırma arayışında bir inanç sisteminin parçası olmaktadır. Bazı inanç sistemlerinde adaletin yaratıcıdan geldiğine, adaletin referans kaynağının yaratıcı olduğuna ve yaratıcı tarafından desteklendiğine inanılmaktadır (Günerigök, 2017; Cannon, 2010). Benzer bir şekilde Rousseau’da adalet için asıl kaynak olarak Tanrıyı işaret etmektedir (Cengiz, 2018). Yukarıda yazılanlar ışığında, dindarlık tarafından şekillenen çalışanların adalet algıları, çalışanların işte meydana gelen olayların yaratıcının bilgisi ve hakimiyetinde meydana geldiğine dair inançlarıyla şekillendiği ifade edilebilir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı örgütsel adaletin, sonuçları itibarıyla iki farklı uç noktada gelişen iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumlarının üzerindeki etkisi ve iyimserliğin bu etkideki aracılık rolünün ve son olarak dindarlığın, adalet algısı ve iyimserlik üzerindeki düzenleyicilik rolünün ortaya konulmasıdır. Bu araştırma, çalışanların performansını en fazla etkileyen unsurlardan biri olan adalet algısını, bireyi merkeze alarak dindarlık ve iyimserlik bağlamında açıklamaya çalışan örgütsel adalet teorisine son derece önemli katkılar yapan bir çalışmadır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Bu bölümde kavramlar arasındaki ilişkilere değinilerek, bu araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler gerekçelendirilmektedir.

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı ve İş Tutumları ile Olan İlişkisi

Örgütsel adalet, işgörenlerin mensubu oldukları örgütteki yönetsel uygulamaların ne kadar adil olduğuna dair yaptığı değerlendirmeleri içeren bir kavramdır (Colquitt ve Greenberg, 2003). Adil olma derecesi ise kaynak dağıtımının tüm örgütsel tarafların performansı ile objektif olarak ilişkilendirilmesi ve işgörenlerin gelecekteki hak ve çıkarlarının korunacağı ile ilgili beklentiler ile biçimlenmektedir (Hoy ve Tarter, 2004). Bunun yanında, sadece parasal ve maddi kaynaklarla ilişkili bir olgu olmayıp aynı zamanda işgörene yönelik yönelen tüm davranış ve tutumların da değerlendirildiği duygusal bir yönü vardır (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007). Adams’ın eşitlik teorisi ile bağlantılı olan ve hem örgütsel performansı hem de çalışanın ekonomik refahını belirleyen örgütsel adalet kavramı genelde, dağıtımsal (örgütsel kaynakların ve ödüllerin dağıtımının adil olması), prosedürel (çalışanları ilgilendiren süreçlerin olması) ve kişilerarası ve bilgisel olmak üzere iki bileşene sahip olan etkileşimsel

adalet boyutları çerçevesinde irdelenmektedir (Yean ve Yusof, 2016). İşgörenlerin örgütsel adalete dayalı değerlendirmeleri kendilerinin her bir boyuta verdiği ağırlıklandırılmış önem derecesine göre farklılaşabilmektedir (De Roeck, Marique, Stinglhamber ve Swaen, 2014). Örneğin, kaynakların adil dağıtılmasına çok önem veren işgören, iş yerinde sadece dağıtımsal adaletin varlığını hissetmesi ile beraber, örgütünün adil olduğuna dair genele yayılan bir düşünce geliştirebilir. Bu çerçevede yapılan önceki çalışmalara (Ambrose ve Schminke, 2009; Aryee, Walumbwa, Mondejar ve Chu, 2015; Barclay ve Kiefer, 2014; Holtz ve Harold, 2009; Whiteside ve Barclay, 2013) paralel olarak bu çalışmada, örgütsel adaletin bu çok boyutlu yapısının yerine bireyin iş ilişkilerinde adalet algısını daha iyi yansıtabilecek örgütün genel olarak adil olmasını sorgulayan tek boyutlu genel adalet (overall justice) ölçeği benimsenmiştir. Özellikle iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi genel tutumları inceleyen çalışmalar için genel bir adalet algısını incelemek daha uygun olacaktır.

Örgütsel adalet, tutum, bilişsel yönelim ve davranış gibi çok geniş bir yelpazede örgütsel kavramları etkilemektedir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001; Greenberg, 2011; Viswesvaran ve Ones, 2002). Adalet algısı tükenmişliği (Yeniçeri vd., 2009), iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Bayarçelik ve Findikli, 2016; Hao, Hao ve Wang, 2016). Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1986) bakış açısıyla bu mekanizma karşılıklı normuna dayalı olarak, işgören örgütünün adil bulunduğu sürece daha fazla performans göstermeye çalışacak, stres ve kaygı düzeyi azalacak, yaptığı işten ve sonuçlarından daha fazla haz almaya başlayacaktır (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; Rupp ve Cropanzano, 2002). İş ve işle ilgili deneyimleri ile ilgili gelişen, hoş giden, haz verici ve pozitif duygusal durum olarak kavramlaştırılan (Locke, 1970) iş tatmininin en önemli öncüllerinden biri adalet algısıdır (Colquitt vd., 2001; Clay-Warner vd., 2005). Diğer taraftan tam tersine, birey örgütünün adil olmadığını düşünürse, yaptığı işlerde daha az çaba gösterecek, üretim karşıtı davranışlar sergileyecek ve bu durumda işgörenin örgütten hem duygusal hem de fiziksel bir kopuş süreci başlayacaktır (Fox, Spector ve Miles, 2001; Holtz ve Harold, 2013). İstifa olarak kavramlaştırılan bu kopuş belirli bir sürecin sonucu olarak gerçekleşmektedir. Bu sürecin en önemli aşaması işten ayrılma niyetidir (Klotz ve Bolino, 2016). Bu çerçevede işten ayrılma niyeti, bireyin mevcut işini ciddi olarak bırakma düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Cho ve Lewis, 2012). Bu düşünce, alternatif iş fırsatları ve bireye özgü nedenler gibi örgüt dışı etkenlerden şekillense de çeşitli örgütsel faktörler de bu düşünceyi etkileyen önemli unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır (Cohen, Blake ve Goodman, 2016). Bu yaklaşıma paralel olarak örgütsel adalet işten ayrılma niyetinin meydana gelmesinde en önemli etkenlerden biridir (Bayarçelik ve Findikli, 2016). Bu bağlamda aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Genel adalet algısının, iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

2.2. İyimserliğin Aracılık Rolü

İyimserlik, bireyin gelecek ile ilgili genel, olumlu beklentilerini yansıtan, bireysel bir farklılıktır (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010). İyimser bireyler, başlarına hep iyi şeylerin geleceğini beklerler. İyimserlik, stres kaynağı yaşam olaylarına direnç sağlayarak bireyin iyi oluşuna katkı sunmaktadır (Scheier, Carver ve Bridges, 2001). İyimserlik ve iyimserliği yükselten faktörler bireyin sağlığı üzerinde olumlu etkiye sahiptirler. İyimserler, başarısız durumlarda gerekçesiz olarak kendilerini aşırı

derecede suçlama eğiliminde olmazlar. İyimserler problemleri, sıkıntılarını bir meydan okuma olarak görmeye ve onları fırsata çevirmeye yatkındırlar. İyimser çalışanlar, başarısızlıkları aynı zamanda dış etkenleri göz önünde bulundurarak değerlendirirler. (Schulman, 1999). Örgütsel birtakım politikalar iyimserlik gibi farklı tutum ve davranışları etkileme potansiyeline sahiptirler. Yönetmelik kademedeki bulunanların, çalışanların işyerinde iyimser hissetmelerini sağlayan ortamları ve ilişkileri geliştirmeleri tavsiye edilmektedir. (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009).

İyimserliğin tanımı beklentiye odaklanırken, beklenti-değer çerçevesinde kurgulanmış motivasyon teorileri, davranışların arzu edilen durum ve faaliyetlerin yansımaları olarak çalışanların hedeflerinin peşinden koştuğunu belirtmektedir (Chang, Chang ve Sanna, 2009). İyimserler, kendileri için hayat şartları ne kadar zorlaşırsa zorlaşırsa amaçlarının peşinde koşmakta ve ısrar etme eğiliminde olmaktadır. Stresle başa çıkma stratejileri geliştirerek başarı için hedefe yönelik davranışlar geliştirmektedirler (Carver vd., 2010). Örgütsel Adaletin olumlu algılanmasının çalışanlarda iyimserlik duygusunu teşvik ettiği ve örgüt içinde algılanan adaletin iyimserliğin bir belirleyicisi olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel adalet algısı, çalışanların gelecek beklentileri çerçevesinde oluşan hedeflerine ulaşabileceklerini düşümlerini ve iyimserlik düzeylerini artırmaktadır (Paolillo vd., 2015). Bu şekilde iyimserlik düzeyleri artan çalışanların önelerine konan amaçlar doğrultusunda motive olmaları sağlanmakta ve çalışanların iş tatmini düzeyleri artmaktadır (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009). Tam tersi durumda, örgütsel adalet algısı düşük olduğunda bireylerin gelecek beklentileri ile ilgili iyimserliklerinde azalma olasılığı ortaya çıkmakta (Paolillo vd., 2015) ve iyimserlikteki azalma sonucunda işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir (Avey vd., 2009). Bu çerçevede aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 3: Genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserlik aracı rol oynar.

Hipotez 4: Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iyimserlik aracı rol oynar.

2.3. Dindarlığın Düzenleyici Rolü

Din bireylerin epeyce bağlandığı inanç fikir ya da bir ülkü; kutsallık atfedilen çeşitli birtakım varlıklara tapınmayı bir sistem içerisine yerleştiren sosyal bir kurum olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Din çeşitli şekillerde tanımlanmış çok boyutlu bir yapıdır. Bu yapı, inanç birlikteliğini, ritüelleri, normları ve yaratıcı olarak tanımladıkları ulu bir varlığın etrafında birleşen grupları içermektedir (Koenig, 2009; Saroglou ve Cohen, 2013). Araştırmalar, dindarlığın göstergeleri ile yaşam tatmini (Lim ve Putnam, 2010), iyimserlik (Salsman, Brown, Brechting ve Carlson, 2005), hayatın anlamı (Ivtzan, Chan, Gardner ve Prashar, 2013) ve umut (Ai, Park, Huang, Rodgers ve Tice, 2007) gibi değer merkezli çıktılar arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dini inançlar, uygulamalar, topluluklar ve duygular, sürekli olarak ve çeşitli şekillerde dindar insanların düşünme biçimlerini, hissiyatlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Böylece, bireyin kendini dini bir sosyal kategorinin bir parçası olarak görmesi sosyal kimliğinin oluşmasını sağlamaktadır (Ysseldyk, Matheson ve Anisman, 2010). Turner'a göre sosyal kimlik kişinin anlamlı bulduğu ve duygusal yakınlık kurduğu sosyal olan bir gruba mensubiyetine dair bilgisidir (aktaran: Demirtaş, 2003).

Ailevi unsurların, gelişimsel özelliklerin ve ilgi alanlarının etkilediği ve yaşam boyu devam eden bir süreçte sahip olan kimlik oluşumu, bilişler, temsiller, idealler ve değerlerle, eylemlerin belirli bir entegrasyonunun (van

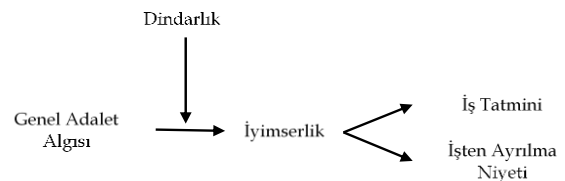
Hoof, 1999) yanı sıra mekân ve zaman farklılıklarının ötesinde, kişinin varoluşunda birlik, amaç ve tutarlılık arayışının yansımaları olarak oluşmaktadır (Berzonsky, 1988). Bu bağlamda din, bireyin kimlik oluşumunda özellikle ergenlik dönemi ve erken yetişkinlik döneminde mana, varoluş gizimini anlamlandırma arayışını teşvik ederek, bilişler, duygular ve ahlaki eylem arasındaki tutarlılık ve bütünlüğü destekleyerek, görünür dünyanın mekânsal ve zamansal tutarsızlıklarının ötesinde görünmez bir birlik ve bağlılığın gerekliliğinin mantıklı delilleri ile bireye özümsettirmektedir. Sonuç olarak din, kimlik keşfi ve mutabakatını desteklemekte, kimlik oluşumu üzerinde etkisi olan bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. (Coşkun, 2003; Ayten, 2012; Hökelekli, 2013). Buradan hareketle, sosyal kimlik teorisi (Tajfel ve Turner, 1986) ışığında, bireylerin benlik algısı bireyin ait olduğu ulus, organizasyon, siyasi ve dini ilişkileri gibi sosyal kimlikleri ile ilişkili kavramlar çerçevesinde oluşur (Abrams ve Hogg, 1988). Sosyal kimlik teorisinden (Tajfel ve Turner, 1986) hareketle, bireylerin kendini geliştirme süreçleri çekici, farklı ve saygın gruplara katıldığı ve böylece benlik saygısı gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşıladığı oluşumlarla şekillenmektedir (Ashforth ve Johnson, 2001; Parcel, 1981). Paralel olarak, işgörenlerin sosyal kimlik süreçleri ile ilgili varoluşlarındaki anlam, ait olma ve benlik saygısı gibi belirli psikolojik ihtiyaçları karşıladığı ölçüde adaleti önemseyen öne sürülmektedir (Cropanzano, Byrne, Bobocel ve Rupp, 2001). Ayrıca, adaletle dayalı değerlendirmeler, sıklıkla, örgütsel davranışların işgörenlerin ideallerine ve değerlerine saygı gösterme statüsü taşıyıp taşımadığına odaklanmaktadır (Blader ve Tyler, 2003; Blader ve Tyler, 2009; Lind, 2001).

İyimserlik, beklenti-değer kapsamında şekillenen gelecek öngörüsüdür. Değerler, kişiden kişiye değişen, bireyin arzu ettiği amaçlara ulaşabilmesi için yaşamlarında yol gösterici ilkeler olarak tanımlanabilir (Schwartz ve Bardi, 2001). Dindar insanlar dinlerini algılama biçimine bağlı olarak bazı özel değer yargılarına çok önem vermekte veya bazı değer yargılarının önemini göz ardı etmekte hatta reddetmektedirler (Schwartz ve Huisman, 1995). Bu bağlamda, sosyal kimlik teorisi (Tajfel ve Turner, 1986) bakış açısıyla, bireyin, dini inancı doğrultusunda tanımladığı adalet belirteçleri ve dini değerleri çerçevesinde şekillenen iyimserlik düzeyleri aracılığı ile iş tutumları şekillenebilir. Bu çerçevede aşağıda belirtilen hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 5: Genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisinde dindarlığın düzenleyicilik rolü vardır.

3. Yöntem

Bu araştırmada, genel adalet algısının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ortaya konulması, aynı zamanda bu ilişkide iyimserliğin aracılık rolü ve dindarlığın düzenleyici rolünün tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, nedensel tarama deseninde nicel bir çalışma yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS Process Macro ile ve SPSS analiz programlarından faydalanılmıştır. Şekil 1'de bu araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.1. Katılımcılar

Araştırma örneklemini Ankara ilinde aynı alanda faaliyetlerini yürüten 3 hizmet işletmesinin çalışanlarıdır. Araştırma kapsamında anket tekniğinin uygulandığı bu örneklemin tespitinde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma safhasında 308 işgören anketlere katılım göstermiştir. Fakat dönüş yapan anketlerin 31 tanesinde çok fazla cevaplandırılmayan ifade bulunması ve sorulara hep aynı ifadeyle cevap verilmesi bakımından değerlendirmeye alınmamıştır. Tekrar ettiğinden ve uç değer oluşturduğundan ötürü 16 anket değerlendirme dışında bırakılmıştır. Böylece toplamda 261 çalışan ve yöneticiden gelen veri, analiz yapmak için kullanılmıştır. Buna göre, örneklem cinsiyet olarak n=89 kadın (%34), n=172 erkek (%66); medeni durum olarak n=207 evli (%79), n=54 bekâr (%21); eğitim durumu olarak n=9 ilköğretim (%3,5), n=22 lise (%8), n=221 lisans (%85) ve n=9 lisansüstü (%3,5) öğrenim görmüş çalışanlardan oluşmaktadır. Herhangi bir dini inanca mensup olup olmadıkları ile ilgili ifadeye tüm katılımcılar bir inanca mensup olduklarına dair cevap vermişlerdir.

3.2. Ölçüm Araçları

Çalışmanın bağımsız değişkenini ölçmek için 6 maddelik genel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan genel adalet algısı ölçeği Ambrose ve Schminke (2009) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkenlerinden iş tatminini ölçmek için genel iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Judge, Bono ve Locke (2000) tarafından revize edilen bu ölçek 5 maddeye sahiptir. Diğer bağımlı değişken işten ayrılma niyetini ölçmek için ise Landau ve Hammer (1986) tarafından geliştirilen 3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın aracı değişkeni iyimserliği ölçmek için Scheier, Carver ve Bridges (1994) tarafından geliştirilen 10 maddelik yaşam yönelim testi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın düzenleyici değişkeni dindarlığı ölçmek için Saroglou (2002) tarafından geliştirilen ve Cappellen, Gauthier, Saroglou ve Fredrickson (2016) tarafından kısaltılan 3 maddelik formu kullanılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin hepsi 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen ifadelerle 5'li Likert olarak kodlanmıştır. Toplam 27 maddeden oluşan araştırma ölçeğinin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi, alanında yetkin uzmanlar tarafından yapılmıştır. Sonrasında ölçek maddeleri İngilizce'ye geri çevrilerek herhangi bir anlam kaymasının olup olmadığı ile ilgili olarak uzmanların onayı alınarak saha çalışması yapılmıştır.

3.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek adına öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Alanyazınına bakıldığında KMO değerinin 0.50 ve üzerinde olması ve bunun yanı sıra Bartlett testinin ise istatistiki olarak anlamlı olması gerekmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009). Faktör yük değerlerinin ise 0.30 ve üzerinde olmasının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Kline, 2014). Yapılan analizler neticesinde ölçeklerin faktör analizi için gerekli uygunluklara sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 1. Keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları

| Ölçekler | İyimserlik | Genel Adalet Algısı | İş Tatmini | Dindarlık | İşten Ayrılma Niyeti |
|------------------|------------|---------------------|------------|-----------|----------------------|
| Faktör Yükleri | ,604 | ,901 | ,776 | ,852 | ,865 |
| | ,685 | ,818 | ,784 | ,915 | ,849 |
| | ,789 | ,903 | ,750 | ,864 | ,847 |
| | ,768 | ,897 | ,832 | | |
| | ,800 | ,882 | ,882 | | |
| | | ,800 | | | |
| KMO | ,794 | ,908 | ,817 | ,701 | ,716 |
| Barletts/Chi Sq. | 344,496* | 1268,866* | 628,808* | 351,471* | 263,255* |
| Eigen Değeri | 2,685 | 4,518 | 3,250 | 2,309 | 2,186 |
| Toplam Varyans | 53,710 | 75,305 | 65,002 | 76,977 | 72,873 |
| Cronbach's | ,780 | ,933 | ,863 | ,849 | ,810 |
| Çarpıklık | -0,73 | -0,27 | -0,49 | -1,12 | 0,70 |
| Basıklık | 0,27 | -0,78 | -0,67 | 0,37 | -0,73 |

Ölçeklerin yapısal geçerliliğine ilişkin yapılan keşfedici faktör analizi ve tutarlılığına ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iyimserlik ölçeğinin bazı maddeleri faktör yükü 0.45 eşliğinin altında olduğu için ilgili ifadeler analizlerden çıkarılmıştır. Sonrasında yapılan analizlerde ölçeklerin faktör yük değerlerinin >.45 olması ile her bir değişkenin tek boyutlu bir yapıya bürünerek; KMO değerlerinin >.70; $\lambda > 1$ ve alfa değerleri >.70 olduğu görülmektedir. Normalliği test etmek için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Değerler +1,5 ve -1,5 sınırları arasında olduğu için dağılım normal kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2019).

3.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Korelasyon analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenler arasındaki ilişki

| | Genel Adalet Algısı | İş Tatmini | İyimserlik | İşten Ayrılma Niyeti |
|----------------------|---------------------|------------|------------|----------------------|
| Genel Adalet Algısı | r | 1 | 0.455** | 0.510** |
| | p | | 0.000 | 0.003 |
| İş Tatmini | r | 1 | 0.409** | -0.577** |
| | p | | 0.000 | 0.000 |
| İyimserlik | r | | 1 | -0.077 |
| | p | | | 0.108 |
| İşten Ayrılma Niyeti | r | | | 1 |
| | p | | | |

**p<0,01

Analiz sonucuna göre değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; genel adalet algısı ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (r:0,455; p<0,01). Genel adalet algısı ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (r:0,510; p<0,01). Genel adalet algısı

ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r: -0.167$; $p < 0,01$). İş tatmini ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r: 0,409$; $p < 0,01$). İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r: -0.577$; $p < 0,01$). İyimserlik ile işten ayrılma niyeti arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r: -0.077$; $p > 0,05$)

3.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada oluşturulan hipotezleri test etmek üzere regresyon analizleri kullanılmıştır. Genel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

| Değişkenlerin Yolu | β | S β | SH | t |
|----------------------------------|---------|-----------|------|--------|
| Genel Adalet Algısı → İş Tatmini | ,416 | ,455 | ,051 | 8,212* |

Notlar

(i) Model $R=,455$ $R^2=,207$ Model Önemlilik Testi $F=67,434$ $p < 0,05$

(ii) Hipotez testi kritik değeri anlamlılık seviyesi *0,05 olarak alınmıştır.

Genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin regresyon modeli anlamlıdır. İş tatmininin %20,7'si genel adalet algısı ile açıklanmaktadır. Standardize beta katsayısına bakıldığında genel adalet algısı, iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$S\beta=,455$ $t=8,212$ $p < 0,05$]. Bu doğrultuda H1 hipotezi "Genel adalet algısının, iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır." kabul edilmiştir.

Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Genel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine dair yapılan regresyon analizi sonuçları

| Değişkenlerin Yolu | β | S β | SH | t |
|--|---------|-----------|------|---------|
| Genel adalet algısı → İşten Ayrılma Niyeti | -,192 | -,167 | ,071 | -2,725* |

Notlar

(i) Model $R=,167$ $R^2=,028$ Model Önemlilik Testi $F=7,425$ $p < 0,05$

(ii) Hipotez testi kritik değeri anlamlılık seviyesi *0,05 olarak alınmıştır.

Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin regresyon modeli anlamlıdır. İşten ayrılma niyetinin %2,8'i genel adalet algısı ile açıklanmaktadır. Standardize beta katsayısına bakıldığında genel adalet algısı, işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$S\beta=,167$, $t=-2,725$ $p < 0,05$]. Bu doğrultuda H2 hipotezi "Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır." kabul edilmiştir.

Baron ve Kenny'e (1986) göre aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı varsayımların karşılanması gerekmektedir. Aracılık analizine ilişkin şartların varlığına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Genel adalet algısı, iyimserlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları

| Değişkenlerin Yolu | β | S β | SH | t |
|---|---------|-----------|------|--------|
| Genel Adalet Algısı → İyimserlik (i) | ,375 | ,510 | ,039 | 9,544* |
| İyimserlik → İş Tatmini (ii) | ,508 | ,409 | ,071 | 7,205* |
| İyimserlik → İşten Ayrılma Niyeti (iii) | -,120 | -,077 | ,097 | -1,238 |

Notlar

(i) Model $R=,510$ $R^2=,260$ Model Önemlilik Testi $F=91,082$ $p < 0,05$

(ii) Model $R=,409$ $R^2=,167$ Model Önemlilik Testi $F=51,919$ $p < 0,05$.

(iii) Model $R=,077$ $R^2=,006$ Model Önemlilik Testi $F=1,534$ $p > 0,05$

Genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisine ilişkin regresyon modeli anlamlıdır. İyimserliğin %26'sı genel adalet algısı ile açıklanmaktadır. Standardize beta katsayısına bakıldığında genel adalet algısı, iyimserliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$S\beta=,510$ $t=9,544$ $p < 0,05$]. İyimserliğin, iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin regresyon modeli anlamlıdır ve iş tatmininin %16,7'si iyimserlik değişkeni ile açıklanmaktadır. Standardize beta katsayısına bakıldığında iyimserlik, iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$S\beta=,409$ $t=7,205$ $p < 0,05$]. Aracı değişken olan iyimserlik bağımsız değişken olan genel adalet algısı ile modele dâhil edilerek yapılan analiz sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | F | p | S β | t | p | R ² |
|------------------|---------------------|--------|------|-----------|-------|-------|----------------|
| İş Tatmini | Genel Adalet Algısı | 42,732 | ,000 | ,333 | 5,302 | ,000* | ,249 |
| | İyimserlik | | | ,239 | 3,810 | ,000* | |

* $p < 0,05$ =etki vardır; $p > 0,05$ =etki yoktur; R: 0,499; AR2: 0,243; DW:1,658; Tolerans: 0,740; VIF: 1,352

Genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçlarına bakıldığında, daha önce genel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkisi [$S\beta=,455$ $t=8,212$ $p < 0,05$] aracı değişken olan iyimserliğin modele dâhil edilmesiyle azalmıştır [$S\beta=,333$ $t=5,302$ $p < 0,05$]. Aracı değişken olan iyimserliğin bağımlı değişken olan iş tatmini üzerindeki etkisi ise anlamlıdır [$S\beta=,239$ $t=3,810$ $p < 0,05$]. Bu sonuçlardan hareketle genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu kısmi aracılık rolünün anlamlılığını test etmek için Sobel Testi yapılmıştır (Z:3.54, $p < 0,05$). Böylelikle, genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin kısmi aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlıdır. Dolayısıyla H3 hipotezi "Genel adalet algısının, iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolü vardır." kabul edilmiştir.

Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolüne ilişkin analizler yapılmıştır. Tablo 4'te standardize beta katsayısına bakıldığında Genel adalet algısı, işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$S\beta=,167$, $t=-2,725$ $p < 0,05$]. Tablo 5'te standardize beta katsayısına bakıldığında Genel adalet algısı, iyimserliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$S\beta=,510$ $t=9,544$ $p < 0,05$].

Tablo 7. Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | F | p | S β | t | p | R ² |
|----------------------|---------------------|-------|------|-----------|--------|-------|----------------|
| İşten Ayrılma Niyeti | Genel Adalet Algısı | 3,711 | ,026 | -,173 | -2,421 | ,016* | ,028 |
| | İyimserlik | | | ,011 | 0,160 | 0,873 | |

* $p < 0,05$ =etki vardır; $p > 0,05$ =etki yoktur; R: 0,167; AR2: 0,020; DW:1,908; Tolerans: 0,740; VIF: 1,352

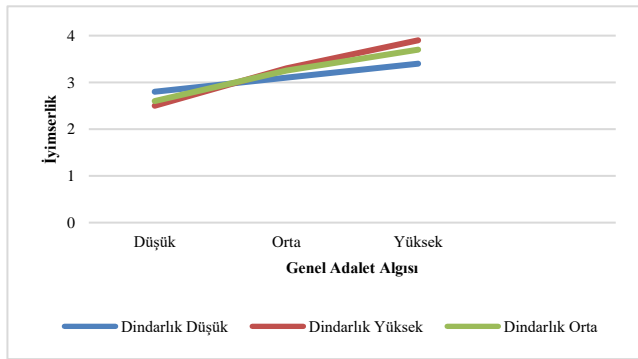
Aracı değişken olan iyimserlik bağımsız değişken olan genel adalet algısı ile modele dâhil edilerek yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır. İyimserliğin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin regresyon modeli önemlilik testi anlamlı değildir. Dolayısıyla, genel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolüne ilişkin H4 hipotezi "Genel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iyimserlik aracı rol oynar" reddedilmiştir.

Tablo 8. Genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisinde dindarlığın düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | F | p | β | t |
|------------------|-------------------|--------|----------------|---------|-------|
| | G. A. A | | | 0.420 | 9,758 |
| İ. | D. | 36,627 | 0.00* | 0.095 | 2,208 |
| | G.A.A x D. | | | 0,125 | 3,150 |
| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | p | R ² | LLCI | ULCI |
| | G. A. A | 0.000* | | ,3352 | ,5048 |
| İ. | D. | 0,028* | 0.299 | ,0103 | ,1799 |
| | G.A.A x D. | 0,001* | | ,0470 | ,2037 |

*p<0,05=etki vardır; p>0,05=etki yoktur. Genel Adalet Algısı X Dindarlık R² değ.=0,027, F=9,9229, p<0,05, İ=İyimserlik, G.A.A=Genel Adalet Algısı, D=Dindarlık

Tablo 8 incelendiğinde genel adalet algısı, iyimserliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$\beta =,420$ $t=9,758^*$ $p<0,05$] ve dindarlık ise iyimserliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir [$\beta =,095$ $t=2,208^*$ $p<0,05$]. Genel adalet algısı x Dindarlık ölçüm verileri, iyimserlik ölçüm verileri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir [$\beta =,125$ $t=3,150^*$ $p<0,05$]. Analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisinde dindarlığın düzenleyicilik rolünün olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H5 hipotezi " Genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisinde dindarlığın düzenleyicilik rolü vardır." kabul edilmiştir. Dindarlığın düzenleyicilik rolüne dair grafik Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisinde dindarlığın düzenleyicilik rolüne ilişkin grafik

Şekil 2 incelendiğinde; dindarlığın düşük olduğu durumda genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisi düşmektedir. Dindarlığın yüksek olduğu durumda genel adalet algısının, iyimserlik üzerindeki etkisi de yükselmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, çalışanların adalet algıları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumları arasındaki ilişkilerde iyimserliğin aracı rolünü ve dindarlığın düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu teorik modelin geliştirilmesi ve doğrulanması, birçok organizasyonda ortak olan

ve karmaşık, maliyetli, zaman alıcı çözümler içeren motivasyon sorunlarının anlaşılmasına ışık tutmaktadır.

Bulgular, adalet algısının, iş tatmini ile pozitif ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Daha önceki araştırmalara paralel olarak ve sosyal mübadele teorisinin (Blau, 1986) varsayımlarının ışık tuttuğu gibi, bu sonuçlar, örgütsel mübadelelerinde karşılıklı normuna bağlı olarak adalet algılayan bireylerin işten ayrılma davranışlarının veya işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğunu ve daha az tükenmişlik yaşayarak iş tatminlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, adaletin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı ile karakterize edilen tükenmişlik sendromuna üzerinde etkileri olduğunu gözlemleyen çok sayıda çalışma ile tutarlıdır (Campbell, Perry, Maertz, Allen ve Griffith, 2013; Vaamonde, Omar ve Salessi, 2018). Ayrıca iyimserliğin aracılık rolünün iş tatmini çerçevesinde doğrulanması, örgütlerini adil olarak algılayan çalışanların görevlerini yapmaktan haz alarak iş tatmini yaşamaları, gelecekte deneyimleyecekleri olgularda da aynı şekilde adilane bir muamele ile karşılaşacaklarına ilişkin varsayımlarını genele yaymaları sonucu oluşan iyimserlikleri çerçevesinde psikolojik bir mekanizmanın çıktısı olarak görülmektedir. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni çerçevesinde kurgulanan aracılık hipotezinin reddedilmesi; öncelikle adaletin örgütsel unsurlar için ne kadar önemli olduğunu ortaya koyarken, adilane olmayan süreçlerin bireyin işi ve örgütü ile olan bağlarını koparan ve bireye özgü iyimserlik düzeyinden etkilenmeyen güçlü bir motivasyon düzeyi düşürücü olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada adaletin örgütsel unsurlar için çok önemli bir motivasyon sağlayıcı olduğu (Liao ve Tai, 2006; Sökmen vd., 2013) ve adilane olmayan senaryolarda iyimserlik düzeyinin bile işten ayrılma niyetini düzenlemediği bir durumda, 'iş yerinde herhangi bir adalet yoksunu kararla karşı karşıya gelen işgören 'her şeyde bir hayır vardır' veya 'her şerde bir hayır vardır' gibi dini motiflerle kurgulanmış düşünme biçimiyle' (Öztürk, 2017), bir kaderci baş etme stratejisi geliştirmektedir. Bu araştırmanın yapılmasına sevk eden bu sorunsala, adalet algısı ve iyimserlik arasındaki düzenleyici rolüyle dindarlık ışık tutmaktadır. Daha önce de ifade edildiği üzere, dindar bireylerin, çevrelerinde gelişen tüm olayların yaratıcının kudretinde olduğuna inandıkları bilinmektedir. Dindar bireyler, karşılaştıkları adilane olmayan durumlarda geliştirdikleri bu dışsal kontrol odağı çerçevesinde, bir iyi oluş hali yaşarlar ve bu durum iyimserlik düzeylerinin düzenlenmesine olanak tanımaktadır. Dindar insanların bu yaklaşımının, dışsal çevre etkenleri ile etkili bir şekilde başa çıkmada onlara fayda sağladığı belirtilmektedir (Koenig, 2001; Öztürk, 2017). Bu tür teolojik temellerin oynayabileceği özel roller, zengin ve neredeyse keşfedilmemiş bir alan olarak ortada durmaktadır.

Son olarak çalışmanın bazı güçlü yönlerine ve sınırlamalarına işaret etmek gerekmektedir. Sınırlılıklar arasında, kolayda örnekleme yöntemi, sonuçların genellebilirliğine olanak vermemektedir. Ayrıca çalışmanın kesitsel doğası nedeniyle nedensel ilişkilere ilişkin hiçbir sonuca varılamamaktadır. Bu sınırlılıkların üstesinden gelebilmek için, gelecekteki araştırmalar deneysel veya boyamsal araştırma olarak tasarlanmalıdır. Bir başka olası sınırlılık, ortak yöntem varyansına neden olabilecek öz-bildirim ölçüm aracının kullanımıyla ilgilidir. Bu olası sınırlamanın üstesinden gelebilmek için, araştırma tasarımında bazı istatistiksel olmayan yöntemler kullanılmıştır (Podsakoff, MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Örneğin yanıtın gizliliğine ilişkin sözlü ve yazılı güvenceler verilmiştir. Çalışmanın güçlü yönlerine bakıldığında, bilindiği kadarıyla bu çalışma, sadece örgütsel adalet bağlamında dindarlığı değil, aynı zamanda adalet algıları ve iş tutumu arasındaki ilişkilerde etkili olan olası ara bağlantıları da keşfetmeye yönelik ilk girişimdir. Sonuçlar, önceki araştırmaları genişletmekte ve

örgütsel adalet teorisine daha geniş bir perspektiften bakabilmeyi sağlamaktadır.

Gelecek araştırmalar, bu araştırmanın modelini diğer ülke ve sektörlerden çalışan örneklerle test edebilir ve örgütsel bağlılık, örgütsel destek gibi önemli değişkenlerin modele dâhil edilmesi ile geliştirilebilir. Son olarak, bu çalışmanın bulguları yalnızca çalışanların örgütlerinden ayrılma niyetleri ve iş tatmini süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmakla kalmayarak, aynı zamanda çalışma motivasyonunu güçlendirmek ve donanımlı çalışanların elde tutulmasını sağlayabilmek için gerekli örgütsel politikaları tasarlamak ve uygulamak için örgütsel davranış yazınına değerli katkılar sunmaktadır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Birinci yazar, çalışmada konunun belirlenmesi, literatür, veri analizi ve raporlama bölümlerinde katkı sağlamıştır. İkinci yazar, veri analizi ve raporlama aşamalarında katkı sağlamıştır. Üçüncü yazar, literatür ve verilerin toplanmasında katkı sağlamıştır. Birinci yazarın katkı oranı yaklaşık olarak %50, ikinci yazarın katkı oranı ise %30 ve üçüncü yazarın katkı oranı %20'dir.

Çatışma Beyanı

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Destek Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Kaynaklar

- Abrams, D. ve Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 317-334. doi:10.1002/ejsp.2420180403
- Ai, A. L., Park, C. L., Huang, B., Rodgers, W. ve Tice, T. N. (2007). Psychosocial Mediation of Religious Coping Styles: A study of short-term psychological distress following cardiac surgery. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(6), 867-882. doi:10.1177/0146167207301008
- Ambrose, M. L. ve Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500. doi:10.1037/a0013203
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285. doi:10.1002/job.138
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Mondejar, R. ve Chu, C. W. L. (2015). Accounting for the influence of overall justice on job performance: integrating self-determination and social exchange theories. *Journal of Management Studies*, 52(2), 231-252. doi:10.1111/joms.12067
- Ashforth, B. ve Johnson, S. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts İçinde "Social Identity Processes in Organizational Contexts" (Eds. M. A. Hogg ve D. J. Terry). (ss. 31-48). Psychology Press.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Ayten, A. (2012). Kimlik ve din: İngiltere'deki Türk gençleri üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12(2), 101-119.
- Barclay, L. J. ve Kiefer, T. (2014). Approach or avoid? Exploring overall justice and the differential effects of positive and negative emotions. *Journal of Management*, 40(7), 1857-1898. doi:10.1177/0149206312441833
- 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(6), 1173-1182. doi:10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Bayarçelik, E. B. ve Findikli, M. A. (2016, October, 28-30). *The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave*. Procedia—Social and Behavioral Sciences, 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, Antalya, Turkey, 235, 403-411. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.050
- Berzonsky, M. D. (1988). Self-Theorists, Identity Status, and Social Cognition. D. K. Lapsley ve F. C. Power (Ed.), *Self, Ego, and Identity: Integrative Approaches* içinde (ss. 243-262). Springer. doi:10.1007/978-1-4615-7834-5_12
- Blader, S. L. ve Tyler, T. R. (2003). What constitutes fairness in work settings? A four-component model of procedural justice. *Human Resource Management Review*, 13(1), 107-126. doi:10.1016/S1053-4822(02)00101-8
- Blader, S. ve Tyler, T. (2009). Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *The Journal of applied psychology*, 94, 445-64. doi:10.1037/a0013935
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick (U.S.A.).
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Nursing Research*, 2, 139. doi:10.1097/00006199-195402000-00016
- Campbell, N. S., Perry, S. J., Maertz, C. P., Allen, D. G. ve Griffeth, R. W. (2013). All you need is... resources: The effects of justice and support on burnout and turnover. *Human Relations*, 66(6), 759-782. doi:10.1177/0018726712462614
- Cannon, M. E. (2010). *Social justice handbook: Small steps for a better world*. InterVarsity Press.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, Positive Clinical Psychology, 30(7), 879-889. doi:10.1016/j.cpr.2010.01.006
- Cengiz, C. A. (2018). İnsanın kendisini gerçekleştirmesinde adalet kavramı. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(26), 391-410.
- Chang, E. C., Chang, R. ve Sanna, L. J. (2009). Optimism, pessimism, and motivation: relations to adjustment. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(4), 494-506. doi:10.1111/j.1751-9004.2009.00190.x
- Cho, Y. J. ve Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23. doi:10.1177/0734371X11408701
- Clay-Warner, J., Reynolds, J. ve Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18, 391-409.
- Cohen, G., Blake, R. S. ve Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. doi:10.1177/0734371X15581850
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. doi:10.1037/0021-9010.86.3.425
- Colquitt, J. A. ve Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. *Organizational behavior: The state of the science*, 2nd ed içinde (ss. 165-210). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Coşkun, A. (2003). Din ve kimlik. Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 24(3).
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48. doi:10.5465/amp.2007.27895338
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. ve Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209. doi:10.1006/jvbe.2001.1791
- De Roeck, K., Marique, G., Stinglhamber, F. ve Swaen, V. (2014). Understanding employees' responses to corporate social responsibility: Mediating roles of overall justice and organisational identification. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(1), 91-112.

- doi:10.1080/09585192.2013.781528
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309. doi:10.1006/jvbe.2001.1803
- Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* içinde, APA handbooks in psychology® (ss. 271-327). American Psychological Association. doi:10.1037/12171-008
- Günerigök, M. (2017). Mevlânâ pergelinde barış. *Tarih ve Gelecek Dergisi*, 3(2), 107-118.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th edition.). Pearson.
- Hao, Y., Hao, J. ve Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction: Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115-128. doi:10.1108/JCHRM-07-2016-0012
- Holtz, B. C. ve Harold, C. M. (2009). Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1185-1199. doi:10.1037/a0015900
- Holtz, B. C. ve Harold, C. M. (2013). Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 492-519. doi:10.1002/job.1825
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. doi:10.1108/09513540410538831
- Hökelekli, H. (2013). *Din psikolojisi*. Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Ivtzan, I., Chan, C. P. L., Gardner, H. E. ve Prashar, K. (2013). Linking religion and spirituality with psychological well-being: examining self-actualisation, meaning in life, and personal growth initiative. *Journal of Religion and Health*, 52(3), 915-929. doi:10.1007/s10943-011-9540-2
- Judge, T. A., Bono, J. E. ve Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249. doi:10.1037/0021-9010.85.2.237
- Kline, P. (2014). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge.
- Klotz, A. C. ve Bolino, M. C. (2016). Saying goodbye: The nature, causes, and consequences of employee resignation styles. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), 1386-1404. doi:10.1037/apl0000135
- Kluemper, D. H., Little, L. M. ve DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209-231. doi:10.1002/job.591
- Koenig, H. G. (2001). Religion and medicine II: Religion, mental health, and related behaviors. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 31(1), 97-109.
- Koenig, H. G. (2009). Research on Religion, Spirituality, and Mental Health: A Review. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(5), 283-291. doi:10.1177/070674370905400502
- Landau, J. ve Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29(2), 385-404. doi:10.5465/256194
- Liao, W. C., & Tai, W. T. (2006). Organizational justice, motivation to learn, and training outcomes. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 34(5).
- Lim, C. ve Putnam, R. D. (2010). Religion, social networks, and life satisfaction. *American Sociological Review*, 75(6), 914-933. doi:10.1177/0003122410386686
- Lind, E. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. *Advances in organizational justice*, 56-88.
- Öztürk, E. E. (2017). Üniversite öğrencilerinde iyimserlik, dindarlık ve dini yönelim ilişkisi. *İslami İlimler Dergisi*, 12(3).
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500. doi:10.1016/0030-5073(70)90036-X
- Parcel, T. L. (1981). Review of differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations. *American Journal of Sociology*, 86(5), 1193-1194.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P. ve Ramaci, T. (2015). Organizational justice, optimism and commitment to change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. ve Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Rupp, D. E. ve Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 925-946. doi:10.1016/S0749-5978(02)00036-5
- Salsman, J. M., Brown, T. L., Brechting, E. H. ve Carlson, C. R. (2005). The link between religion and spirituality and psychological adjustment: the mediating role of optimism and social support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), 522-535. doi:10.1177/0146167204271563
- Saroglou, V. (2002). Beyond dogmatism: The need for closure as related to religion. *Mental Health, Religion & Culture*, 5(2), 183-194. doi:10.1080/13674670210144130
- Saroglou, V. ve Cohen, A. B. (2013). Cultural and cross-cultural psychology of religion. *Handbook of the psychology of religion and spirituality, 2nd ed* içinde (ss. 330-354). The Guilford Press.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078. doi:10.1037//0022-3514.67.6.1063
- Scheier, Michael F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* içinde (ss. 189-216). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/10385-009
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31-37. doi:10.1080/08853134.1999.10754157
- Schwartz, S. H. ve Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268-290. doi:10.1177/0022022101032003002
- Schwartz, S. H. ve Huisman, S. (1995). Value priorities and religiosity in four western religions. *Social Psychology Quarterly*, 58(2), 88-107. doi:10.2307/2787148
- Sinclair, R. C. ve Mark, M. M. (1992). The influence of mood state on judgment and action: Effects on persuasion, categorization, social justice, person perception, and judgmental accuracy. *The construction of social judgments* içinde (ss. 165-193). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., ve Erbil, C. (2013). Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics*. Always learning (Seventh edition.). Pearson.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel ve W. G. Austin (Ed.), *The psychology of intergroup relations* (ss. 7-24) içinde. Nelson-Hall.
- TDK. (2023). TDK: <https://sozluk.gov.tr>
- Vaamonde, J. D., Omar, A. ve Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: the mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554-570. doi:10.5964/ejop.v14i3.1490
- Van Cappellen, P., Toth-Gauthier, M., Saroglou, V. ve Fredrickson, B. L. (2016). Religion and well-being: the mediating role of positive emotions. *Journal of Happiness Studies*, 17(2), 485-505. doi:10.1007/s10902-014-9605-5
- Van Hoof, A. (1999). The identity status field re-reviewed: an update of unresolved and neglected issues with a view on some alternative

- approaches. *Developmental Review*, 19(4), 497-556. doi:10.1006/drev.1999.0484
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2002). Examining the construct of organizational justice: a meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 193-203. doi:10.1023/A:1015820708345
- Whiteside, D. B. ve Barclay, L. J. (2013). Echoes of silence: employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 251-266. doi:10.1007/s10551-012-1467-3
- Yean, T. F. ve Yusof, A. A. (2016). Organizational justice: a conceptual discussion. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 3rd Global Conference on Business and Social Sciences (GCBSS-2016) on “Contemporary Issues in Management and Social Sciences Research”, Kuala Lumpur, Malaysia, 219, 798-803. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.082
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.
- Ysseldyk, R., Matheson, K. ve Anisman, H. (2010). Religiosity as identity: toward an understanding of religion from a social identity perspective. *Personality and Social Psychology Review*, 14(1), 60-71. doi:10.1177/1088868309349693