



Research Journal of Business and Management

Year: 2017 Volume: 4 Issue: 4



INVESTIGATION OF THE MEDIATOR EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACTING VIOLATIONS AND ORGANIZATIONAL EXTERNALITY ON JOB SATISFACTION

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.758

RJBM- V.4-ISS.4-2017(7)-p.514-526

Melike Artar¹, Zafer Adiguzel², Oya Erdil³

¹ Gebze Technical University, School of Business, Kocaeli, Turkey. melikeartar@gmail.com

² Istanbul Medipol University, School of Business, Istanbul, Turkey. zadiguzel@medipol.edu.tr

³ Gebze Technical University, School of Business, Kocaeli, Turkey. erdil@gtu.edu.tr

To cite this document

Artar, M., Adiguzel, Z., Erdil, O. (2017). Investigation of the mediator effect of organizational justice procedural and distributed dimensions in the relationship between psychological contracting violations and organizational externality on job satisfaction. Research Journal of Business and Management (RJBM), V.4, Iss.4, p.514-526.

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.758>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Objective- The relationship between organizational justice and job satisfaction is investigated in our work, especially when organizational exclusion and psychological contract violations have been experienced by occupations.

Methodology- The study's survey was applied to 258 white-collar employees of 5 high-performance firms operating in the production sector in Turkey in 2017. The data obtained from the questionnaires were analyzed by SPSS statistical package software.

Findings- Organizational exclusion and psychological contract violations affect organizational justice, and organizational justice has increased the level of job satisfaction in institutions. In organizations where organizational justice exists, it appears that employees show positive attitudes and that employees are more willing to carry out the goals and objectives of the organization when they are treated fairly.

Conclusion- Psychological contract violation and organizational exclusion are related with job satisfaction. In additional, organizational justice mediate the relationship between psychological contract violation and organizational exclusion.

Keywords: Psychological contract violation, organizational exclusion, organizational justice, job satisfaction, organizational behavior

JEL Codes: L220, M510, M540

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN, İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARA DEĞİŞKEN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Amaç- Çalışmamızda, özellikle örgütsel dışlanma ve psikolojik sözleşme ihlali üzerinde işgörenlerin yaşamış oldukları durumların Örgütsel Adalet ve İş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

Metodoloji - Çalışmanın anketi, 2017 yılında Türkiye'de üretim sektöründe faaliyet gösteren 5 yüksek performanslı firmanın 258 beyaz yakalı çalışanına uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler, SPSS istatistiksel paket yazılımıyla analiz edilmiştir.

Bulgular- Örgütsel dışlanma ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel adaleti etkilediği, örgütsel adaletin sağlandığı kurumlarda iş tatmin düzeyinin yükseldiğini ortaya koymuştur. Örgütsel adaletin var olduğu organizasyonlarda çalışanların olumlu tutumlar sergilediği ve çalışanlara adil davranıldığında organizasyonun amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde çalışanların daha çok istekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Sonuç- Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel dışlanmanın iş tatmini üzerine etkisi vardır. Örgütsel adaletin prosedürel ve dağıtım alt boyutlarının bahsedilen ilişkilerde ara değişken etkisi tespit edilmiştir.

Keywords: Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel dışlanma, örgütsel adalet, iş memnuniyeti, örgütsel davranış

JEL Codes: L220, M510, M540

1. GİRİŞ

Günümüzde artan küreselleşme ile birlikte firmalar rekabet avantajı kazanmak adına kendilerini geliştirme ve yenileme ihtiyacı duymaktadır. Bunu yaparken firmalar öncesinde yapısal ve teknik yetkinliklerine odaklansalar da bunun yeterli olmadığını fark etmişlerdir. Organizasyonun içinde bulunduğu sektöre, büyüklüğe, kullandığı teknolojiye ve maddi gücüne bakılmaksızın işgörenlerin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeyen ve bu doğrultuda çalışmalarını sağlamadan ne yazık ki başarılı olması imkânsızdır. İşgörenleri göz önünde bulundurmadan gerçekleştirilen girişimler amaçlanan sonuçları vermeyecektir. Bu sebepten dolayı işgörenlerin işsel dinamiklerinin ve birbirleri ile ilişkilerinin ölçülmesi son derece önemlidir.

Organizasyonların etkili bir biçimde çalışması için işgörenler arasındaki sosyal ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir. Son dönem ki çalışmalarını incelediğimizde işgörenlerin algıladığı psikolojik sözleşme ihlali ve nispeten daha yeni çalışmaya başlayan örgütsel dışlanmanın işgörenlerin iş hayatını etkileyen iki önemli faktörü olduğunu görmekteyiz. Yapılan çalışmalarda bu iki faktörün örgütsel adalet, iş tatmini, performans, verimlilik ve hatta işten ayrılma eğilimi gibi önemli hususları etkilediği ortaya konulmuştur (Robinson, O'Reilly, and Wang, 2013). Bu etkilerin sonucunda firma yetkinliği yüksek personelinden istediği verimi alamamakta, gerekli görülen değişiklikleri gerçekleştirememekte, gerçekleştirse bile bu amacını yerine getirememekte ve hatta bu süreç firmanın isteği dışında personelin işten ayrılması ile sonuçlanabilmektedir (Robinson and Morrison, 1995; Carter-Sowell et al., 2008).

Çalışmamızda psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel dışlanmanın çalışanların iş tatmini ile arasındaki ilişkiyi inceleyeceğiz. Ayrıca bu ilişkilerde örgütsel adaletle yönelik inancının ara değişken etkisini değerlendireceğiz. İlerleyen bölümlerde öncelikle çalışmamızda yer alan örgütsel dışlanma, psikolojik sözleşme ihlali, iş tatmini ve örgütsel adaletten oluşan dört kavramın literatürdeki yerine değinilecektir. Sonrasında, işe araştırmamızın yöntemi, analizi ve elde edilen bulgulardan bahsedilecek ve en son sonuçlar kısmında ise elde edilen bulgular tartışılacaktır.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

İş yaşamında tarafların karşılıklı yükümlülüklerini içeren sözleşmeler haricinde yazılı olmayan fakat kabul edildiği varsayılan bir takım hususlar mevcuttur. Tam bu noktada ise karşımıza psikolojik sözleşme kavramı çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme kavramı ilk defa Argyris (1960) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar sonrasında ortaya atılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali, kişinin kendisine verilen sözlerin yeterince veya hiç yerine getirilmediğine yönelik düşüncelerini temsil eden duygusal bir durumdur (Morrison and Robinson, 1997). Karşılıklılık teorisi, işgörenlerin kendilerine yararlı olduğunu düşündüğü oranda kurumun faydasına çalışmakta, aksi bir durumda kuruma yönelik olumsuz tutumlar sergilemektedir (Gouldner, 1960). Psikolojik sözleşme ihlalinin temelini ise karşılıklılık teorisi oluşturmaktadır.

İşgören ilk önce, firmanın işe başlamadan veya iş sırasında kendisine verilen sözlerle, sonrasında neler olduğu arasında bir kıyaslamaya girer. Eğer ki bu durumda işgören verilen sözlerin tutulmadığını düşünüyorsa bir ihlal olduğu algısına kapılacaktır (Robinson and Rousseau, 1994; Rousseau, 1995; Robinson and Morrison, 1995). Bu durum yazılı olarak yer almadığı için bilişsel ve kişilerin algılara göre şekillenen bir olgudur. Kimi zaman gerçeği yansıtsa da gerçek bir ihlalin olmadığı durumlarda da kişi böyle bir algıya kapılabilir. (Morrison and Robinson, 1997; Nikolaou, Tomprou and Vakola, 2007). Yapılan çalışmalarda gerçek bir ihlalden ziyade bireyin algıladığı ihlal üzerine durmaktadır. Çünkü burada önemli olan kişilerin durumu nasıl değerlendirdiğidir (Rousseau, 1995). Burada ihlalin konusu çalışma koşulları, maaş, kişisel konular veya kariyer gelişimi olabilmektedir (De Vos, Buyens and Chalk, 2003).

Yapılan araştırmalar psikolojik sözleşme ihlalinin bir takım negatif sonuçlara neden olabildiğini göstermektedir. Bu negatif etkilerin bir kısmı bireyin kendisi ile ilgili iken bir kısmı örgüte yöneliktir. Pate ve Malone (2000) gerçekleştirdiği çalışmada ihlale uygulayan kişilerin daha duygusallaştığını, ani tepkiler gösterdiğini çabuk öfkelenildiğini ve acı çektiğini tespit etmiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali ile birlikte örgütsel kinizm artmakta, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven anlamlı bir düzeyde azalmaktadır (Robinson, 1996; Herriot et al., 1998; Pate et al., 2000). Psikolojik sözleşme ihlalinin gücünü ölçen çalışmalarda kişinin ihlale duyduğu inanç arttıkça sonuçların şiddetin yoğunluğunun da arttığı görülmüştür (McLean Parks and Kidder, 1994). Araştırma sonuçlarından da gördüğümüz gibi psikolojik sözleşme ihlalinin incelenerek önüne geçilmesi organizasyon ve işgören için çift taraflı fayda ve iyilik durumu sağlayacaktır.

2.2. Örgütsel Dışlanma

Dışlanma kavramı sosyal psikoloji alanında öncesinde çok kez araştırılmış olsa da iş ortamındaki dışlanma son dönemde araştırılmış bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ferris et al, 2008; Robinson et al. 2013; Kouchaki and Wareham, 2014). Dışlanma kişiler arasında ilişkiler kurma ve sürdürmenin önünde önemli bir engel olduğu için hem çalışan ve organizasyon için çift taraflı önemli etkileri olabilir. 5000 işgören üzerinde yapılan bir çalışmada, işgörenlerin % 13'ünün son 6 ay içinde

örgütsel dışlanma yaşadığını tespit edilmiştir. Bu sonuç örgütsel dışlanmanın azımsanmayacak bir olgu olduğunu gözler önüne sermektedir. Örgütsel dışlamaya örnek olarak bilgi paylaşılmaması, göz teması kurulmaması, sohbetlere dâhil edilmemesi, önemli toplantılara çağırılmaması, söz verilmemesi ve gerekli kaynakların saklanması örnek verilebilir (Wu, Wei and Hui, 2011).

Örgütsel dışlanmanın sonuçları yapılan araştırmalarda farklılık göstermektedir. Uzmanların bir kısmı örgütsel dışlanmanın bireyde olumlu etkiler yaratarak kendilerini kabul ettirmek için bireylerin daha çok çaba sarf ettiklerini ve pozitif davranışlar sergilediğini belirtmiştir (Carter-Sowell et al., 2008). Fakat araştırmacıların çoğu örgütsel davranışın negatif etkileri olduğunu altını çizmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre örgüt tarafından dışlandığını düşünen bireylerde bir takım fizyolojik ve psikolojik sorunlar olmaktadır (Thau, Aquino, Marijin Poortvliet, 2007; Gomez et al.,2011). Bu rahatsızlıklar arasında işten ayrılma eğilimi, düşük performans, duygusal çöküntü, depresyon, kaygı, baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları yer almaktadır (Heaphy and Dutton, 2008)

Örgütsel dışlanma aynı zamanda örgüte de ciddi bir takım zararlar vermektedir. Örgütsel dışlanma sırasında örgütte bilgi akışının sekteye uğraması, organize hareket edememe, örgüt içindeki bireylerin birbirlerine misilleme yapması gibi sorunlar tespit edilmiştir. Bu davranışlar hedeflenen kişiye zarar verdiği gibi organizasyonun genel yapısına da zarar vermektedir (Williams, 2001; Robinson and Judge, 2013). Ait olma insanların en temel ihtiyaçlarından biriyken örgütsel dışlanma ile birlikte birey gününün önemli bir bölümünü geçirdiği sosyal çevrede bu ihtiyacından mahrum kalır. Bu sebepten ötürü yukarıda incelediğimiz araştırmalarda gördüğümüz örgütsel dışlanma gibi çift taraflı negatif etkilere sebep olacaktır.

2.3. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, çok eski bir olgu olmakla birlikte sosyal hayattan adalet kadar her alana sirayet etmiştir. İnsanlar içinde buldukları düzenin adil olmasını ve adil bir muamele görmeyi isterler. Çünkü bu beraberinde bireyin toplum normlarına uymasını, belirli durumların sonuçlarını bilmesini ve yaşadığı toplumda ayrımcılık yapılmaması ile birlikte güven duygusunu bir arada getirir. Adalet inancı sadece bireyin kendisi ile ilgi değil çevresinde yaptığı gözlemlerle de ilgili bir olaydır (Ellard and Skarlicki, 2002; Spencer and Rupp, 2006).

Örgütsel adalet işgörenlerin içinde buldukları organizasyondaki adalet olarak tanımlanabilir (Robbins and Judge, 2013). Örgütsel adaletin temelini Adams'ın (1965) eşitlik kuramı oluşturmaktadır. Eşitlik kuramı işgörenin kendini aynı ve farkı örgütteki kişilerle kıyaslama eğiliminde olduğunu, kıyaslama sonucunda ise bir adalet değerlendirme eğiliminde olduğunu belirtir. Örgütsel adalet günümüzde prosedürel adalet, işlemsel adalet ve dağıtimsal adalet olarak üç alt başlıkta incelenmektedir. İşgörenler buldukları örgüt içinde yalnızca maddi değerlendirmeler yapmakla kalmaz aynı zamanda kendi fikirlerinin nasıl değerlendirildiği, yöneticinin kararları alma biçimi, işgörenler arasında adil davranıp davranmadığı gibi bir takım sosyal faktörlere de dikkat eder Bu noktada ise karşımıza prosedürel adalet çıkmaktadır. Prosedürel adalet, bir diğer adıyla işlemsel adalet işgörenin firma içindeki ödüllerin 'nasıl' dağıtıldığı ile algısına işaret etmektedir (Cihangiroğlu, Şahin ve Naktiyok, 2012; Robbins and Judge, 2013). Dağıtimsal adalet ise örgüt içerisindeki maddi kaynakların dağıtımında adaletli bir tutum içerisinde olup olmadığına yönelik değerlendirmeleri kapsar. İşgören örgüte sağladığı girdilerin (emek, zaman, bilgi, deneyim) karşılığında örgütten aldığı ödülleri (maaş, prim, izin) değerlendirir. Sonrasında ise diğer iş arkadaşları ile bir karşılaştırma yapar. Dağıtimsal adalet çoğunlukla maddi kazanımlara vurgu yapmaktadır (Bal, 2014). Bu bahsedilen olgularında bireysel olarak farklılık gösterebileceği ve temelinde kişinin algı biçimine bağlı olduğunu unutmamakta fayda vardır (Leung, Tong and Ho, 2004).

Yapılan çalışmalarda örgütsel adaletin var olduğu organizasyonlarda işgörenlerin olumlu tutumlar sergilediği gözler önüne serilmiştir. İşgörenler kendilerine adil davranıldığını düşündüğünde organizasyonun amaç ve hedeflerini benimsemekte ve bu doğrultuda kendilerinden beklenenden daha fazla emek göstermektedirler (Rupp and Cropanzano, 2002). Aksi takdirde eğer ki işgören örgütte adaletsizlik olduğuna inanırsa ürettikleri ürünün kalitesi düşmekte, ilgi ve çaba göstermekten vazgeçmektedir (Robbins and Judge, 2013). Örgütsel adaletin bu etkileri ve insanlık kadar eski bir olgu olmasından dolayı çalışmamızda aracı değişken olarak yer almaktadır. Yani ilişkiler arasındaki bağlantıları nasıl etkileyeceği tartışılmaktadır.

2.4. İş Tatmini

İş tatmini ile ilgili çalışmaların temeli Taylor ve Fayol'un 1900'lü yılların başlarında yaptığı işgörenlerin güdülerine yönelik çalışmalar oluşturmaktadır. Sonrasında ise Hawthorne Araştırmalarıyla yöneticilerin ve işgörenlerin iyi hal durumunun işi pozitif etkilediğine yönelik bulgular ile birlikte iş tatmini üzerine yapılan çalışmalar hız kazanmıştır (Cropanzano, Bowen and Gilliland, 2007). İş tanımı ile ilgili birbirinden farklı tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımların genel olarak ortak ifadesi örgüte ve işe karşı olumlu duygular olarak ifade edilebilir (Mottaz, 1985). Davis'e (1988) göre iş tatminini, işgörenin işi zevk veren bir olgu olarak tanımlamasıdır. Schwab ve Cummings, (1970) iş tatmininin duygusal ve bilişsel olarak iki farklı şekilde değerlendirilebileceğini belirtiyor. Duygusal değerlendirmede bireyin organizasyona yönelik hisleri ön plandadır. Bilişsel değerlendirmede ise işgörenin organizasyona yönelik düşünceleri değerlendirilir.

Gerçekleştirilen çalışmalarda iş tatmini sağlamak için bireylerin iki farklı grup motivasyona ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Bunlarından bir grup ekonomik faktörler gibi dışsal doyumu sağlayan motivasyonlarken; diğer grup bireye duygusal olarak kendini iyi hissettiren 'içsel doyum' yaratan daha çok manevi motivasyonlardır (Deniz, 2005). Unutmamak gerekir ki burada önemli olan kişi için hangisinin ön planda olduğudur. Bu durumda, Bireysel farklılıklar ve değerlendirmeler ön plana çıkmaktadır. Fakat kişinin iş tatmininde hangi faktörler önemli olursa olsun, eğer ki birey pozitif duygular besliyorsa iş ortamında daha huzurlu olacaktır (Örücü ve ark., 2006).

Araştırma sonuçları iş tatmini ile performans arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir (Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015). Performansa ek olarak iş tatmini ile işe yabancılaşma ve stres arasında negatif bir ilişki, örgütsel güven ve örgütsel aidiyet arasında pozitif bir ilişki görülmektedir. (Schwab and Cummings, 1970; Steinmann and Schreyogg, 1993; Reinhold, 1998). İş tatmininin tüm işgörenler ve örgüt için incelenmesi gereken bir konu olduğunu belirtmeliyiz. Biz bu çalışmamızda iş tatmininin öncüllerine yönelik bir çalışma yaparak iş tatminini etkileyen faktörleri tespit etmeyi amaçlamaktayız. Yukarıda yapılan literatür incelemesinde iş tatmininin iş hayatında ne kadar önemli bir olgu olduğunu gördük. Bu kapsamda insan kaynakları ve ilgili diğer departmanların iş yerinde bir huzur ortamı yakalamak adına iş tatminini yaratmayı hedef olarak alması gerekmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali ile ilgili yapılan çalışmalarda işgörenlerin örgüte bağlılıklarını, iş ilişkilerini ve asıl temeli bizim çalışmamızı da ilgilendiren iş tatminlerini olumsuz etkilediği görülmüştür (Robinson and Rousseau, 1994; Robinson, 1996; Anderson and Schalk, 1998). İşgörenlerin örgütsel adaletin var olduğuna inandığı durumlarda ise o iş tatmininin arttığı ve psikolojik sözleşme ihlalinin olmadığını beyan etmişlerdir (Cohen-Charash and Spector, 2001; Cropanzano, Prehar and Chen, 2002). Bu sebeplerden dolayı örgütsel adaleti bu ilişki arasında moderatör değişken olarak inceledik.

Zadro, Williams ve Richardson'ın (2004) deneyinde örgütsel dışlanma yaşayan bireylerin daha yüksek olumsuz duygular yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bireylerin kendilerini kontrol etmekte güçlük çektiği gözlenmekte ve yaptığı işi anlamlandırmakta güçlük çektiği belirtilmektedir. Aynı zamanda örgütsel dışlanma, örgütsel aidiyet ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır (O'Reilly, Robinson, Banki and Berdahl, 2011). Son dönemde organizasyonlarda en önemli kaynak olarak görülen işgörenin bu durumları yaşamasının ne gibi etkileri olacağı önemli bir merak konusudur (Aykaç, 2010). Çalışmamızda örgütsel dışlanmanın iş tatmini ile olan ilişkisi incelenmekte. Örgütsel adaletin ise bu ilişkiye ne şekilde bir tesirde bulunduğu bakılmaktadır.

3. YÖNTEM ve BULGULAR

3.1. Örneklem

Araştırma, 258 çalışanın katıldığı anket çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 23.00 İstatistik Paket Programı kullanılarak hesaplanmıştır. "descriptive (tanımlayıcı)" analiz demografik bilgilerin analiz edilmesinde kullanılırken, ankette yer alan sorulara faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ise korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

3.2. Analiz

Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, işgörenlerin demografik bilgilerine ve iş ile ilgili bilgilerine yer vermektedir. Anketin ikinci bölümünde ise, örgütsel dışlanma, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel adalet ve iş tatmini ile ilgili ölçekler yer almaktadır. Katılımcıların örgütsel dışlanma, Ferris (2008) tarafından geliştirilen 10 maddeden oluşan örgütsel dışlanma anketi ile, psikolojik sözleşme ihlali, Robinson ve Rousseau (1994) tarafından hazırlanan 7 maddeden oluşan psikolojik sözleşme ihlali ölçeği ile; örgütsel adalet Neihoff ve and Moorman (1993) örgütsel adalet envanteri (prosedürel ve dağıtımsal alt boyutları) ile; iş tatmini ise Fernand and Awamleh (2006) tarafından geliştirilen 7 maddeden oluşan iş tatmini envanteri ile ölçülmüştür.

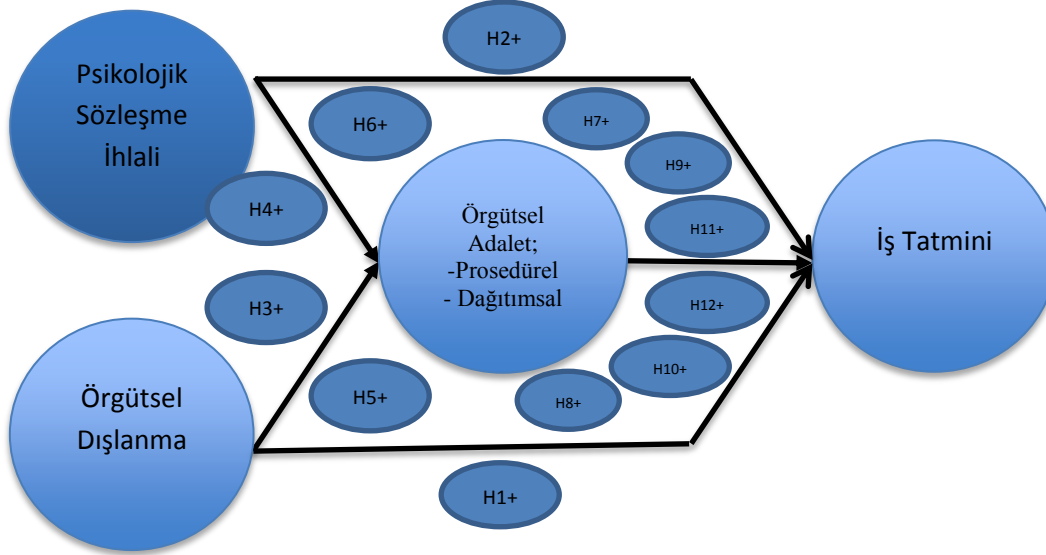
3.3 Bulgular

Likert ölçekli anketimizde farklı kurumların departmanlarında çalışan 258 beyaz yakalı örneklem kitlemizi oluşturmaktadır. Anketimize beyaz yakalı 106 Kadın, 152 Erkek cevap vermiştir. Ankete katılanların; %31.3'ü 20-30 (81 Katılımcı) yaş arasında, %44.1'i 31-40 (114 Katılımcı) yaş arasında, %9.6'sı 41-50 (25 Katılımcı) yaş arasında, %14.7'si 51 ve üzeri yaş'da (38 Katılımcı). İşgörenlerin %45.7'si Kamu'da (118 işgören) bulunmakta, %54.3'i Özel Sektörde (140 işgören) bulunmaktadır. İşgörenlerin bağlı oldukları kurumlarda çalışma zamanları; %32.9'u 1-5 yıl arasında (85 işgören), %22.9'u 6-10 yıl arasında (57 işgören), %18.6'sı 11-15 yıl arasında (48 işgören), %26.3'ü 16 yıl ve üzeri (68 işgören) görev yapmaktadırlar.

Katılımcıların; %2.7'si (7 Katılımcı) Lise, %3.8'i (10 Katılımcı) Meslek Yüksekokulu, %71.3'ü (184 Katılımcı) Üniversite, %17'si (44 Katılımcı) Yüksek Lisans, %5'i (13 Katılımcı) Doktora derecesine sahiptir. Anketi cevaplayanların çalıştıkları departmanlara göre dağılımı; %13.5'i Pazarlama Departmanında (35 işgören), %8.5'i IT (Bilgi Teknolojileri) Departmanında (22 işgören), %9.3'ü Muhasebe/Finans Departmanında (24 işgören), %8.9'u İnsan Kaynakları Departmanında (23 işgören),

%14.7'si Üretim Departmanında (38 işgören), %5.4'ü İthalat/İhracat Departmanında (14 işgören), %17.8'i Ar-Ge Departmanında (46 işgören), %9.6'sı Yönetim Bölümünde (25 işgören), %12'si Diğer Departmanlarda (31 işgören) olmak üzere toplamda 258 işgören bulunmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Çalışmamızda 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan değişkenlerimiz, 36 soruluk anket formu ile ölçülmüştür. Bağımsız değişken (psikolojik sözleşme ihlali ve Örgütsel Dışlanma), ara değişken (örgütsel adalet prosedürel ve örgütsel adalet dağıtımsal) ve bağımlı değişken (iş tatmini) faktör analizine tabi tutulmuştur.

Faktör analizi sonucunda 11 soru faktör dağılımı göstermediğinden, güvenilirliği düşürerek farklı faktörlere düştüğünden ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 25 soru 5 faktöre dağılmıştır. Faktör yükleriyle birlikte faktör analizine tabi tutulan değişkenlerimiz aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 1: KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,944
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9454,906
	df	300
	Sig.	0,000

Çalışmada, değişkenlere ilişkin KMO ve Bartlett testi uygulanmıştır. KMO ve Bartlett testi yapılan faktör analizi için uygunluğunun test edilmesi açısından önemlidir. KMO değerinin 0.60'dan yüksek çıkması faktör analizinin uygun olduğunu göstermektedir. Çalışmada elde edilen verilerin faktör analizi sonucunda uygun olduğu açıklanabilmektedir (Leech, N. L. Bartlett, K. C and Morgan, G. A. 2005; Tuna, M., Bircan, H and Yesiltas, M. 2012).

Tablo 2: Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix ^a	Component				
	1	2	3	4	5
ÖD7. Konuşma sırasında diğerleri beni sohbete dâhil etmiyor.	,903				
ÖD10. İşyerinde diğerleri kahve arasına çıkarken beni çağırıyor veya sormuyorlar.	,901				
ÖD6. İşyerinde insanların bana bakmadığını fark ettim.	,899				

ÖD5. Çalışma arkadaşlarım benden kaçıyor.	,894				
ÖD4. Kalabalık olan bir yemekhanede gönülsüz bir şekilde tek başıma oturuyorum.	,890				
ÖD8. İşyerinde diğerleri benimle konuşmayı reddediyor.	,859				
ÖD9. İşyerinde diğerleri ben orda yokmuşum gibi davranıyor.	,789				
PSİ4. Çalıştığım firmaya karşı büyük oranda öfke hissediyorum.	,883				
PSİ1. Çalıştığım firma işe alım sürecinde verdiği sözlerin neredeyse hiç birini yerine getirmede.	,873				
PSİ7. Çalıştığım firmanın bana davranış şekli beni hayal kırıklığına uğrattıyor.	,871				
PSİ2. Şimdiye sorumluluklarımı yerine getirmeme rağmen kurumum verdiği sözleri yerine getirmede.	,870				
PSİ5. Çalıştığım firma tarafından ihanete uğramış gibi hissediyorum	,844				
ÖAP3. İş yeri ile ilgili kararlar verilirken, yöneticim kesin ve eksiksiz bilgileri toplar.			,818		
ÖAP2. İş ile ilgili kararlar alınmadan önce yöneticim tüm çalışanların görüşlerini alır.			,781		
ÖAP4. Yöneticiler alınan kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar talep ettiğinde ek bilgiler verir.			,770		
ÖAP5. İş ile ilgili alınan kararlar, etkilenen tüm çalışanlara düzenli ve tutarlı bir biçimde uygulanır.			,742		
ÖAP1. İş ile ilgili kararlar yöneticim tarafından tarafsız bir şekilde alınır.			,737		
ÖAD3. İş yüküm adildir.				,829	
ÖAD1. İş planım adildir.				,773	
ÖAD2. Maaşım adildir.				,768	
ÖAD5. İş sorumluluklarım adildir.				,754	
ÖAD4. İş yerinden edindiğim ödüller ve kazanımlar adildir.				,702	
İT4. Yaptığım işten dolayı fark edilmekten memnunum.					,784
İT2. İş yerinde fikirlerime saygı duyuluyor.					,751
İT6. Yöneticim ve iş arkadaşlarım ile ilişkilerimden memnunum.					,624
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.					
a. Rotation converged in 6 iterations.					

PSİ: Psikolojik Sözleşme İhlali, OD: Örgütsel Dışlanma, OAP: Örgütsel Adalet-Prosedürel
OAD: Örgütsel Adalet-Dağıtımsal, IT: İş Tatmini

Faktör analizi, değişkenleri/boyutları temsil eden soruların ölçülmesinde, korelasyonlar aracının tek bir değişkeni/boyutu ölçtüğüne ilişkin bulgu olarak ele alınmaktadır. Faktör analizi, örneklem kitlesinde yada anketin yapıldığı bireylerin değişkenleri/boyutları temsil eden sorular karşısında verdikleri cevapları ölçmek amacıyla, sorular arasında belirli bir düzeyin olup olmadığını tespit etmek için uygulanmaktadır (Tavşancıl, 2006; Leech, Barlett ve Morgan, 2005)

Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi; sorular arasındaki ortalama ilişkiyi dikkate alan ölçümün içsel tutarlılığı olarak tanımlanmaktadır. Literatürde Nunnally (1978)'in belirttiği Cronbach Alfa katsayısı 0.50 ve üzeri olan ölçümler yeterli kabul edilmektedir (Nunnally, J. C., 1978; Hair et al., 2000; Büyüköztürk, 2007).

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi

DEĞİŞKENLER	Soru Sayısı	Cronbach Alfa (α) Değerleri
Psikolojik Sözleşme İhlali	5	,943
Örgütsel Dışlanma	7	,986
İş Tatmini	3	,795
Örgütsel Adalet-Prosedürel	5	,913
Örgütsel Adalet-Dağıtimsal	5	,895

Güvenilirlik Analizi, değişken/boyutu temsil eden soruların yani kullanılan ölçeğin ne derecede doğru ölçtüğünü, güvenilir olduğunu gösteren analizdir. Güvenilirlik analizinin özelliği uygulanan testin aktarılabilir ve tekrarlanabilir olmasıdır. Kısacası, Güvenilirlik Analizinde, değişken/boyutu temsil eden soruların birbirleri arasındaki tutarlılığını ve yeterliliğini gösteren bir kavramdır (Sencan H. 2005; Yildirim A. ve Simsek H. 2006).

Tablo 4: Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlere Etkisinin Regresyon Analizleri Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Standart β	Sig.	Düzeltilmiş R ²	F Değeri
Örgütsel Dışlanma	İş Tatmini	-,147***	,000	,019	7,291
Psikolojik Sözleşme İhlali	İş Tatmini	-,523***	,000	,012	5,410
Örgütsel Dışlanma	Örgütsel Adalet-Prosedürel	-,430***	,000	,182	74,258
Psikolojik Sözleşme İhlali	Örgütsel Adalet-Prosedürel	-,229***	,000	,050	18,113
Örgütsel Dışlanma	Örgütsel Adalet-Dağıtimsal	-,394***	,000	,153	60,418
Psikolojik Sözleşme İhlali	Örgütsel Adalet-Dağıtimsal	-,204***	,000	,039	14,238
Örgütsel Adalet-Prosedürel	İş Tatmini	,626	,000	,390	211,603
Örgütsel Adalet-Dağıtimsal	İş Tatmini	,552	,000	,303	144,342

*: p<0.05

**: p<0.01

***: p<0.001

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi; Tablo 5’de de görüldüğü üzere, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Adalet Prosedürel ve Dağıtimsal Boyutları, Örgütsel Dışlanma ve İş Tatmini arasındaki birebir ilişkiler ele alınmıştır. Daha önce de belirttiğimiz üzere, şimdiye kadar yapılan analizler (faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı analizler) kurumlardan elde edilen 258 anket üzerinde yürütülmüştür. Değişkenlere ait ortalamaların, standart sapma değerlerinin ve korelasyon katsayılarının yer aldığı Tablo 5 ve Tablo 6’daki matrislerin üst köşegenlerinde ölçüm değişkenlerine ait korelasyon katsayıları listelenmiştir.

Tablo 5: Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Orgutsel Dislanma	2,1653	1,43013	331
Psikolojik Sozlesme	2,5776	1,33208	330
İs tatmini	3,6526	,90517	331
Orgutsel Adalet Prosedurel	3,3789	1,01117	331
Orgutsel Adalet Dagitimsal	3,4283	,97425	332

Korelasyon Analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin önemini, yönünü ve büyüklüğünü gösteren analiz yöntemidir. Pearson korelasyonu, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını göstermektedir. Araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişkinin sonuçları; Tablo 6'da korelasyon analizi yöntemiyle ilişkiler ortaya konmaktadır.

Tablo 6: Korelasyon

Correlations						
		Orgütsel Dislanma	Psikolojik Sozlesme	is tatmini	Orgütsel Adalet Prosedürel	Orgütsel Adalet Dagitimsal
Orgütsel Dislanma	Pearson Correlation	1	,854**	-,147**	-,430**	-,394**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	674,935	535,278	62,931	204,712	181,341
	Covariance	2,045	1,627	,191	,622	,550
	N	331	330	330	330	331
Psikolojik Sozlesme	Pearson Correlation	,854**	1	-,523	-,229**	-,204**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	535,278	583,794	14,043	101,528	87,326
	Covariance	1,627	1,774	,043	,310	,265
	N	330	330	329	329	330
is tatmini	Pearson Correlation	-,147**	-,523	1	,626**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	62,931	14,043	270,379	188,968	160,310
	Covariance	,191	,043	,819	,573	,486
	N	330	329	331	331	331
Orgütsel Adalet Prosedürel	Pearson Correlation	-,430**	-,229**	,626**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	204,712	101,528	188,968	337,412	210,605
	Covariance	,622	,310	,573	1,022	,638
	N	330	329	331	331	331
Orgütsel Adalet Dagitimsal	Pearson Correlation	-,394**	-,204**	,552**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	181,341	87,326	160,310	210,605	314,174
	Covariance	,550	,265	,486	,638	,949
	N	331	330	331	331	332

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Dışlanma değişkenleri; tüm değişkenlerle (Örgütsel Adalet Prosedürel ve Dağıtimsal Boyutları ve İşten Tatmini); $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı ve ters ilişkiye sahiptir. Bu durum örgüt içinde yaşanan psikolojik sözleşme ihlalinin iş görenler arasında adalet ve iş tatmin seviyelerini azalttığını göstermektedir. Örgütsel Adaletin Prosedürel ve Dağıtimsal Boyutları $p < 0.01$ düzeyinde iş tatmini değişkeniyle anlamlı ilişkiye sahiptir. Bu Durum örgüt içinde örgütsel adaletin prosedürel ve dağıtimsal boyutlarıyla iş görenler arasında sağlanması durumunda iş tatmin seviyelerinin yükseldiğini göstermektedir.

Regresyon Analiz Sonuçlarına Göre Desteklenen ve Desteklenmeyen Hipotezler

Öngörülen araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmış ve bu regresyon analizleri sonuçlarına göre ara değişken etkisi dışında kabul edilen 3 hipotez Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Hipotezlerinin Desteklendi/Desteklenmedi Durumu

Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
H1: Örgütsel Dışlanma'nın, İş Tatmini üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H2: Psikolojik Sözleşme İhlali, İş Tatmini üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H3: Örgütsel Dışlanma'nın, Örgütsel Adalet'in Prosedürel boyutu üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H4: Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Adalet'in Prosedürel boyutu üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H5: Örgütsel Dışlanma'nın, Örgütsel Adalet'in Dağıtımsal boyutu üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H6: Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Adalet'in Dağıtımsal boyutu üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H7: Örgütsel Adalet'in Prosedürel boyutu, İş Tatmini üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$
H8: Örgütsel Adalet'in Dağıtımsal boyutu, İş Tatmini üzerinde etkisi vardır.	DESTEKLENDİ	$P<0.001$

Ara değişken etkisi dışında araştırma modelimizde belirtilen değişkenler arasında yapılan hipotez testleri sonucunda, regresyon analiziyle hipotezler desteklenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 7'deki İş Tatmini Bağımlı Değişkenine etki eden Örgütsel Dışlanma bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,147^{***}$; $p<0.001$) **H1 hipotezi desteklenmektedir.**

İş Tatmini Bağımlı Değişkenine etki eden Psikolojik Sözleşmenin İhlali bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,523^{***}$; $p<0.001$) **H2 hipotezi desteklenmektedir.**

Örgütsel Adalet Prosedürel boyutu Bağımlı Değişkenine etki eden Örgütsel Dışlanma bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,430^{***}$; $p<0.001$) **H3 hipotezi desteklenmektedir.**

Örgütsel Adalet Prosedürel boyutu Bağımlı Değişkenine etki eden Psikolojik Sözleşme İhlali bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,229^{***}$; $p<0.001$) **H4 hipotezi desteklenmektedir.**

Örgütsel Adalet Dağıtımsal boyutu Bağımlı Değişkenine etki eden Örgütsel Dışlanma bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,394^{***}$; $p<0.001$) **H5 hipotezi desteklenmektedir.**

Örgütsel Adalet Dağıtımsal boyutu Bağımlı Değişkenine etki eden Psikolojik Sözleşme İhlali bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,204^{***}$; $p<0.001$) **H6 hipotezi desteklenmektedir.**

İş Tatmini Bağımlı Değişkenine etki eden Psikolojik Sözleşmenin İhlali bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,523^{***}$; $p<0.001$) **H7 hipotezi desteklenmektedir.**

İş Tatmini Bağımlı Değişkenine etki eden Psikolojik Sözleşmenin İhlali bağımsız değişkeni ile ilişkisi açısından regresyon analizi sonucuna göre, ($\beta=-,523^{***}$; $p<0.001$) **H8 hipotezi desteklenmektedir.**

Kurumlarda, psikolojik sözleşme ihlali yaşanması durumunda çalışanlarda kurumlarına karşı örgütsel adalet açısından etkisi olmakta buda çalışanların yaşamakta oldukları sözleşmelerdeki sorunlar açısından sorunları ortaya çıkarmaktadır. Özellikle psikolojik sözleşme ihlalinin ve örgütsel dışlanmanın yaşanmasıyla il görenlerin iş tatmin seviyeleri düşmekte ve kurumlarından ayrılmayı daha yoğun olarak düşünmektedirler. Bu durum kurumlarda yaşanmaması gereken sürekli bir sirkülasyona sebep olmaktadır ve doğal olarak sürekli işten ayrılmanın olduğu kurumlarda uzman ve profesyonel çalışan bulundurma olasılığı da çok düşük çıkmaktadır. İş görenlerine karşı örgütsel adaleti sağlayamayan örgütlerin mevcut iş gören performansında azalmaya sebep oldukları ve iş görenlerin yeni iş fırsatları kollayarak işten ayrılma yolunu tercih ettikleri kurmuş olduğumuz hipotezlerle desteklenmektedir.

Araştırma Modelimizde Ara Değişkenlerin Etkisinin Belirlenmesi

Araştırma modelimizde ara değişkenin etkisinin belirlenmesi konusunda özellikle, Örgütsel Adaletin Prosedürel ve Dağıtımsal Boyutlarının; Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Dışlanma ve İş Tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide ara değişken rolü; analizler sonucunda kurulan hipotezlerle etkisi olup olmadığı belirtilmiştir.

Psikolojik Sözleşme İhlali Bağımsız Değişkeni ile Örgütsel Güven Ara Değişkeni Vasıtasıyla İşten Ayrılma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Table 8: Ara Değişken Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Standart β	Sig.	Düzeltilmiş R ²	F Değeri
Regresyon	Örgütsel Dışlanma	İş Tatmini	-,147	,000	,019	7,291
	Örgütsel Adalet Prosedürel		,690***	,000	,406	113,588
Regresyon	Psikolojik Sözleşme İhlali	İş Tatmini	-,523	,000	,012	5,410
	Örgütsel Adalet Prosedürel		,652***	,000	,401	110,581
Regresyon	Örgütsel Dışlanma	İş Tatmini	-,147	,000	,019	7,291
	Örgütsel Adalet Dağıtımsal		,587***	,000	,307	73,963
Regresyon	Psikolojik Sözleşme İhlali	İş Tatmini	-,523	,000	,012	5,410
	Örgütsel Adalet Dağıtımsal		,570***	,000	,308	73,845

Psikolojik sözleşme ihlalinin yaşandığı kurumlarda örgütsel adaletin prosedürel ve dağıtımsal boyutlarının ara değişken etkisi iş tatmini bağımlı değişkenini etkilemekte. Bu durumda kurumlarda yaşanan psikolojik sözleşme ihlalleri karşısında kuruma karşı adalet ortamının sağlanmasının iş görenler üzerinde etkisinin olduğu ve iş görenlerin örgütsel adaletin sağlanması durumunda kurumdan ayrılma düşüncesinin ortadan kalktığı, iş tatmini duygularının yükseldiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Tablo 9: Araştırma Hipotezlerinin Desteklendi / Desteklenmedi Durumu

Hipotezler	Desteklendi / Desteklenmedi	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
H9: Örgütsel Dışlanma ile İş Tatmini arasındaki ilişkiye örgütsel Adalet'in Prosedürel boyutunun ara değişken etkisi vardır.	Desteklendi	$P < 0.001$
H10: Psikolojik Sözleşme İhlali ile İş Tatmini arasındaki ilişkiye örgütsel Adalet'in Prosedürel boyutunun ara değişken etkisi vardır.	Desteklendi	$P < 0.001$
H11: Örgütsel Dışlanma ile İş Tatmini arasındaki ilişkiye örgütsel Adalet'in Dağıtımsal boyutunun ara değişken etkisi vardır.	Desteklendi	$P < 0.001$
H12: Psikolojik Sözleşme İhlali ile İş Tatmini arasındaki ilişkiye örgütsel Adalet'in Dağıtımsal boyutunun ara değişken etkisi vardır.	Desteklendi	$P < 0.001$

4. SONUÇ

Psikolojik sözleşme ihlali, işgörenlerin çalışmaya başladıkları kurumlarda kendilerine sağlanan imkânlarla ilişkilendirilmektedir. İşgörenlerin iyi bir kariyer imkânının olduğu ve sosyal olanakların iyi olduğu kurumlara geçiş yapmak istemelerinin sebeplerinden biride yaşadıkları sözleşme ihlalleridir. Kurumlar personel ihtiyacını karşılamak amacıyla adaylara iş görüşmelerinde sundukları fırsatları gerçekte sunmadıklarında, işgörenler bu durumdan rahatsızlık duyarak yeni iş fırsatları aramaya başlamaktadırlar. Bu durumun farkında olmayan kurumlarda sürekli bir personel sirkülasyonu yaşanmakta ve maddi açıdan bir zarara yol açan bir durumla karşılaşmaktadırlar. Aynı durum, işgörenlerin örgütsel dışlanma yaşadıkları durumda yaşanmaktadır. İşgörenlerin kendilerini yalnız hissetmeleri ve iletişim eksikliğinin yaşanması kurumlarda düzenli bilgi akışının zarar görmesine sebep olmakta, bu durum işgörenlerde beklenen performansın gerçekleşmemesine sebep olmaktadır.

Örgütsel dışlanmanın genellikle kurumlarda meydana gelen kişiler arasında oluşturulan gruplaşmaların ortaya çıkması, işgörenlerin arkadaşları tarafından kabul görülmemesi ve kendilerini yalnız hissetmeleri sebebiyle psikolojik sorunların

oluşmasıyla birlikte kurumdaki ortamdaki memnuniyetsizlik duyarak performanslarını düşürmeleri sonucunda görülmektedir. Kurumlarda yaşanan bu durumlar işgörenlerin çalışma performansını etkileyerek kuruma zarar vermekte ve kurum içinde işgörenler arasında çatışmaların oluşmasına sebep olmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel dışlanmanın yaşandığı kurumlarda meydana gelen işgören performans düşüklüğü, kurumların belirlemiş oldukları hedeflerin gerçekleşmemesine ve hatta rekabet ortamında işgören sirkülasyonundan dolayı geride kalmalarına sebep olmaktadır. Örgütsel adaletin var olduğu organizasyonlarda çalışanların olumlu tutumlar sergilediği ve çalışanlara adil davranıldığında organizasyonun amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde çalışanların daha çok istekli olduğu ortaya çıkmaktadır. Aksi takdirde işgörenler örgütte adaletsizlik olduğuna inanırsa, kurumdaki performansları düşmekte, ilgi ve çaba göstermekten vazgeçmektedirler. Bireysel farklılıklar ve değerlendirmeler ön planda olduğunda, kişinin iş tatmininde hangi faktörler önemli olursa olsun, eğer ki birey pozitif duygular besliyorsa iş ortamında daha huzurlu olacaktır. İş tatmininin tüm çalışanlar ve örgüt için incelenmesi gereken bir konu olduğunu belirtmeliyiz. Biz bu çalışmamızda iş tatmininin öncüllerine yönelik bir çalışma yaparak iş tatminini etkileyen faktörleri tespit etmeyi amaçlamaktayız.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. 1965, "Inequity In Social Exchange", *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, ss. 267-299.
- Anderson, N. & Schalk, R. 1998, "The psychological contract in retrospect and prospect", *Journal of Organizational Behavior*, 19, ss. 637-647.
- Argyris, C. 1960, *Understanding Organizational Behaviour*, Homewood, 111: Dorsey.
- Aykaç, A. 2010, "İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Büyükoztürk, Ş. 2007, "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı", Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Carter-Sowell, A. R., Chen, Z., & Williams, K. D. 2008, "Ostracism Increases Social Susceptibility", *Social Influence*, 3, ss. 143-153.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. & Naktiyok, A. 2012, "Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6 (12), ss. 67-82.
- Çetin, A., Güleç, R. & Kayasandık, A. E. 2015, "The Effect Of Ethical Climate Perception On Employees Turnover Intention: The Mediator Role Of Burnout", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, ss. 18-31.
- Cropanzano, R. Bowen, D. & Gilliland, M. 2007, "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, 21, ss. 34-48.
- Cropanzano, R., Prehar, C. & Chen, P. Y. 2002, "Using Social Exchange Theory To Distinguish Procedural Justice From Interactional Justice" *Group and Organizational Management*, 27, ss. 324-351.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, E. 2001, "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, ss. 278-321.
- Davis, K. 1988, *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*, Çev. Kemal TOSUN ve diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No 199.
- De Vos, A., Buyens, D. & Chalk, R. 2003, "Making Sense Of A New Employment Relationship: Psychological Contract- Related Information Seeking And The Role Of Work Values And Locus Of Control", *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (1), ss. 41-52.
- Deniz, M. 2005, "Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler", Ed. Mehmet TİKİCİ, Ankara, *Nobel Yayını*.
- Ellard, J. H., & Skarlicki, D. P. 2002, "A third-party observer's reactions to employee mistreatment: Motivational and cognitive processes in deservingness assessments" In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), "Emerging perspectives on managing organizational justice", *Greenwich, CT: Information Age Publishing.*, pp. 133-158.
- Fernandes, C. and Awamleh, R. (2006), "Impact of organizational justice in an expatriate work environment", *Management Research News*, 29 (11), 701-712.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. & Lian, H. 2008, "The Development And Validation Of The Workplace Ostracism Scale" *Journal of Applied Psychology*, 93, ss. 1348-66.
- Gómez, Á., Seyle, C. D., Huici, C. & Swann, W. B., Jr. 2009, "Can self-verification strivings fully transcend the self-other barrier? Seeking verification of ingroup identities", *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 1021-1044.
- Gouldner, A.W. 1960, "The norm of reciprocity", *American Sociological Review*, 25, ss. 161- 178.
- Hair, J.F., Robert, P.B. & David, J.O. 2000, *Marketing Research*, International Edition, Irwin McGraw-Hill.
- Heaphy, E. D. & Dutton, J. E. 2008, "Positive social interactions and the human body at work: linking organizations and physiology", *Academy of Management Review*, 33, ss. 137-62.

- Herriot, P., Hirsh, W. & Reilly, P. 1998, "Trust and Transition", *Managing Today's Employment Relationship*, Wiley and Sons, Chichester.
- Kouchaki, M. & Wareham, M. 2015, "Excluded and behaving unethically: Social exclusion, physiological responses, and unethical behavior", *Journal of Applied Psychology*, 100, ss.547-556.
- Leech, N. L. Barlett, K. C. & Morgan, G. A. 2005, "SPSS for intermediate statistics; use and interpretation (2. Ed.)", Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leung, K., Tong, K. K. & Ho, S. Y. 2004, "Effects Of Interactional Justice On Egocentric Bias In Resource Allocation Decisions", *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 405-415.
- McLean Parks, J. & Kidder, D.L. 1994, "Till death do part . . . changing work relationships in the 1990s, in Cooper, C.L. and Rousseau, D.M. (Eds)", *Trends in Organizational Behavior*, 1, ss. 111-36.
- Morrison, E. W. & Robinson, S.L. 1997, "When Employees Feel Betrayed: A Model Of How Psychological Contract Violation Develops", *Academy of Management Review*, 22 (1), ss. 226- 256.
- Mottaz C. 1985, "The Relative Importance Of Intrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction", *The Sociological Quarterly*, 26, ss. 365-385.
- Tuna, M., Bircan, H. & Yesiltas, M. 2012, "Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2).
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. 1993, "Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 36, ss. 527-556.
- Nikolaou, I., Tomprou, M. & Vakola, M. 2007, "Individuals' Inducements and the Role of Personality: Implications for Psychological Contracts", *Journal of Managerial Psychology*, 22 (7), ss. 649-663.
- Nunnally, J. C. 1978, *Psychometric theory (2nd ed.)*, New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Banki, S. & Berdahl, J. 2011, "Frozen Out Or Burned By Fire: The Comparative Effects Of Ostracism And Aggression At Work" *Unpublished manuscript*.
- Örücü, E., Yumuşak, S. & Bozkır, Y. 2006, "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1).
- Paşamehmetoğlu, A. & Yeloğlu, H. O. 2014, "Örgütsel Davranış. Ed. Ünsal Sıgı ve Sait Gürbüz. İçinde Motivasyon", İstanbul: Beta, 137-174.
- Pate, J. & Malone, C. 2000, "Post 'Psychological Contract' Violation: The Durability And Transferability Of Employee Perceptions", *European Journal of Industrial Training*, 24 (2/3/4), ss. 158-66.
- Pate, J., Martin, G. & Staines, H. 2000, "Mapping The Relationship Between Psychological Contracts And Organizational Change: A Process Model And Some Case Study Evidence", *Journal of Strategic Change*, 9, ss. 481-93.
- Reinhold, B. B. 1998, *Toksyczna Praca [Toxic Work]*, Poznan, Poland: Rebis
- Robinson S. L. 1996, "Trust and breach of the psychological contract", *Administrative Science Quarterly*, 41, ss. 574-599.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2013, *Örgütsel Davranış*, Çev. İnci Erdem, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robinson, S. L. 1996, "Trust and Breach of The Psychological Contract", *Administrative Science Quarterly*, 41, ss. 547-599.
- Robinson, S. L. & Morrison, E. 1995, "Psychological Contracts And OCB: The Effect Of Unfulfilled Obligations On Civic Virtue Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3), ss. 289-98.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. 1994, "Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm", *Journal of Organizational Behavior*, 15, ss. 245- 259.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. & Wang, W. 2013, "Invisible At Work: An Integrated Model Of Workplace Ostracism", *Journal of Management*, 39 (1), 203-231. DOI: 10.1177/0149206312466141
- Robbins. S. P. & Judge, T. A. 2013, *Örgütsel Davranış*, (Çev. Ed. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Rousseau, D. M. 1995, "Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements", *Thousand Oaks, CA and London: Sage*.
- Rupp, D. E. & 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, ss. 925-946.
- Schwab, D. P. & Cummings, L.L. 1970, "Employees Performance And Satisfaction With Work Roles: A Review And Interpretation Theory", *Industrial Relations*, 9 (4), ss. 408-430.
- Sencan H. 2005, "Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik", 1.Basım. Ankara. Seçkin Yayıncılık, ss. 50-420.

Spencer, S. & Rupp, D. E. 2006, "Angry, Guilty, And Conflicted: Injustice Toward Coworkers Heightens Emotional Labor", *Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Dallas, TX.

Steinmann, H. & Schreyogg, G. 1993, *Management. Grundlagen Der Unternehmensfuhrung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien [Management. Principles of Firm Management. Conceptions, Functions, Examples]* (3rd Ed.), Wiesbaden, Germany: Gabler.

Tavşancıl, E. 2006, "Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi", 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Thau, S., Aquino, K. & Poortvliet, P. M. 2007, "Self-Defeating Behaviors In Organizations: The Relationship Between Thwarted Belonging And Interpersonal Work Behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 840-847.

Williams, K. D. 2001, *Ostracism: The Power of Silence*, New York: Guilford Press.ş. iç.

Wu, L., Wei, L. & Hui, C. 2011, "Dispositional Antecedents And Consequences Of Workplace Ostracism: An Empirical Examination", *Frontiers of Business Research in China*, vol. 5, no. 1, 23-44.

Yildirim A. & Şimşek H. 2006, "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", 6. Basım. Ankara. Seçkin Yayıncılık, s. 255-273.

Zadro, L., Williams, K. D. & Richardson, R. 2004, "How Low Can You Go? Ostracism By A Computer Is Sufficient To Lower Self-Reported Levels Of Belonging, Control, Self-Esteem, And Meaningful Existence", *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 40, ss. 560-567.