

PSİKOLOJİK SERMAYE’NİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Ayşe ÇOBAN

Galatasaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

acoban1984@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı organizasyonlardaki adalet algısına dair olan boyutlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek ve psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde aracı faktör olarak etkisini tespit edebilmektir. Araştırma telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren kurumsal bir firmada uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adalet boyutları(dağıtım sal adalet, süreç adaleti, etkileşimsel adalet) ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye’nin süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında kısmi, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında tam aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Sermaye

Abstract

The aim of this study is measuring the relationship between organizational justice and organizational commitment and finding the mediating effect of psychological capital for this relationship. The research has been applied in a telecommunication company. According to analyses, significant and positive relationships have been found between organizational justice dimensions(distributive justice, procedural justice, interactional justice) and organizational commitment. Furthermore, psychological capital shows a partial mediating effect between procedural justice and organizational commitment and a full mediating effect between interactional justice and organizational commtment.

Key Words: Organizational Justice, Organizational Commitment, Psychological Capital

JEL Code: M00**1.GİRİŞ**

Yapılan birçok araştırma ortaya koymuştur ki, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların performansı, işe devamlılığı ve iş tatmini gibi birçok unsurun örgütün devamlılığına olan etkisi de büyük olmaktadır (Natarajan ve Nagar, 2011). İş tatmini, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı gibi kavramların örgütlerdeki farklı adalet boyutlarının algısı ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Çetin ve diğ., 2011; Wasti, 2001; Poon, 2011). Bu bağlamda örgütsel bağlılığı arttıracak önemli kavramlardan biri de çalışanların örgütle ilgili sahip oldukları adalet algısıdır. Örgütlerde kaynakların adil dağıtımı, karar verme ve performans değerlendirme süreçlerinin ne şekilde algılandığı, bu süreçlerde insanların birbiriyle etkileşimlerinin adil olup olmadığı ve bireyin karşılaştığı zorlu durumlar karşısında psikolojik sermayesinin ne kadar etkin kullanıldığı bireyin bulunduğu örgütle olan bağlarını büyük ölçüde etkilemektedir (McFarlin ve Sweeney, 1992: 634; Basım ve Çetin, 2011; Larson ve Luthans, 2006; Turgut ve diğ., 2012). Bu çalışmanın amacı örgütlerdeki adalet algısına dair olan boyutlar ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek ve psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde aracı faktör olarak etkisini tespit edebilmektir.

2.ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet ile ilgili çalışmalardan ilki Adams'ın hakkaniyet teorisine dayanmaktadır ve dağıtımsal adalet kavramını şekillendirmektedir. Adams (1963), hakkaniyet teorisini bireyin bir işe dair olan kendi girdilerini ve çıktılarını çevresindeki diğer bireylerin girdi ve çıktılarıyla karşılaştırması sonucu bireyde oluşan eşitsizlik hissi temeline oturtmuştur. Eğer birey elde ettiği kazanımları diğerlerinden farklı görmüyorsa iş tatmini artar ve daha yüksek performans gösterir, ancak kazanımlarının diğer çalışanların kazanımlarına göre az olduğunu düşünürse iş tatmini azalır ve çalışanın performansı düşer (Greenberg, 1987).

Dağıtımsal adalet kavramının örgütlerdeki adalet sorunlarını incelemede yetersiz kalması üzerine süreç adaleti kavramı geliştirilmiştir. Karar alma ve işe alma

süreçlerinde yöneticilerin izlediği yolun, bireylerin sonuçları adil olarak algılamasında etkili olduğu kanıtlanmıştır (Bies ve Shapiro, 1988). Örgütlerde yapılan performans ölçümlerinin sonuçlarının adil olup olmadığının değerlendirilmesinde, ölçüm süreçlerinin göz önüne alınması gerektiğinin çalışanlar tarafından da farkına varıldığına dair çalışmalar süreç adaletinin önemini ortaya koymaktadır (Greenberg, 1986).

Süreç adaleti kavramıyla ilgili olan çalışmaların geliştirilmesiyle beraber bireylerin süreçlerin oluşturulması ve yönetilmesi aşamasında birbiriyle olan etkileşiminden ortaya etkileşimsel adalet kavramı çıkmıştır (Coetzee ve Leopold, 2003). Etkileşimsel adalet kavramı başlarda süreç adaletinin bir parçasıymış gibi görünse de sözsüz iletişimin ve iletişim kazalarının süreç üzerindeki kolay tespit edilemeyen etkisi, bu kavramın ayrı bir şekilde ele alınmasının gerekli olduğunu göstermiştir (Folger ve Cropanzano, 1998). Adalet kavramının ve farklı boyutlarının özellikle iş ve ücret tatmini sağlamasıyla örgütler açısından önemli olduğu ve örgütsel bağlılığın boyutlarını olumlu yönde etkilediği birçok çalışma ile ortaya konmuştur (Wasti, 2001; Poon, 2011; Turgut ve diğ., 2012; Moorman ve diğ., 1993). Bu çalışmalar ışığında örgütsel adalet kavramının örgütlerdeki olası sonuçlarından biri de hiç şüphesiz işten ayrılma niyetini azaltması ve örgütsel bağlılığı kuvvetlendirmesidir (Alexander ve Ruderman, 1987).

3.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavramı en kapsamlı tanımını Allen ve Meyer'in çalışmalarıyla kazanmıştır. Becker'in (1960) "taraf menfaati" yaklaşımının test edilerek içine duygusal bağlılık kavramının da katılmasıyla yeni bir boyut almıştır (Allen ve Meyer, 1984). Bütün bu çalışmaların ışığında örgütsel bağlılık, genel anlamda çalışanların buldukları kurumu gönüllü olarak terk etmelerini azaltan duygusal bir bağ olarak tanımlanmaktadır ve üç farklı boyutta ele alınmıştır (Allen ve Meyer, 1996). Normatif bağlılık, kısaca çalışanın çalıştığı kuruma karşı oluşan zorunluluk hissini temel almaktadır ve bireyin kurumda çalışmaya devam etmesini sağlamaktadır (Allen ve Meyer, 1997). Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar genelde kurumlarının onların sadakatini hak ettiğini düşünen ve uzun süredir kurumda çalışan bireyleri kapsar. Duygusal bağlılık boyutu ise bireyin kurumuna katılımının ve bağlılığının duyguları tarafından yönetilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların

kurumlarında çalışmayı sürdürmelerinin sebebi bunu istemeleridir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar genellikle, işle ilgili rolleri ve yükümlülükleri konusunda kendini rahat hisseden ve bu yüzden buldukları kuruma duygusal olarak bağlanan kişilerdir. Devam bağlılığı, çalışanın kurumunda çalışmayı bırakması durumunda katlanmak zorunda olduğu maliyetlerden kaçınması prensibine dayanmaktadır. Bireylerin devam bağlılığına sahip olmasının iki ana nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişinin çalıştığı kurumda o zamana dek sahip olduğu kazanımları, diğeri ise kişinin bulunduğu kurumdan ayrılması halinde daha iyi alternatiflere sahip olmaması durumudur (Allen ve Meyer, 1990; Allen ve Meyer, 1996).

4.PSİKOLOJİK SERMAYE

Günümüz örgütleri için finansal sermaye kadar beşeri sermaye de önemli bir bileşen halini almıştır. Ancak örgütlerin ellerinde bulunan beşeri sermayenin etkin kullanılması da bu sermayenin içindeki bireylerin psikolojik sermayesinin verimli bir şekilde kullanılmasıyla mümkün görünmektedir. Psikolojik sermaye kişinin psikolojik durumunun olumlu olarak gelişebilmesidir ve dört boyuttan oluşmaktadır; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve toparlanma gücü (Luthans, ve diğ., 2007).

4.1. Öz Yeterlilik

Kişinin karşısına çıkan belirli bir problemi sahip olduğu yeteneklere ve bilişsel kaynaklara güvenerek çözebileceğine olan inancıdır (Stakjovic ve Luthans, 1998). Öz yeterlilik kavramını ilk ortaya atan kişi Albert Bandura'dır. Bandura (1997) öz yeterlilik kavramını algılayan öz yeterlilikten beslendiğini belirtmiştir. Öz yeterliliği yüksek bireyler başkalarının onlar için amaçlar belirlemesini beklemezler, aksine kendileri için sürekli daha yüksek hedefler belirler ve daha zor görevleri gönüllü olarak yerine getirirler (Luthans ve diğ., 2007). Albert Bandura'nın araştırmalarından itibaren ortaya konan çalışmalara göre öz yeterlilik ile çalışma performansı arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Luthans ve diğ., 2004).

4.2. Umut

Öz yeterlilik bileşeni kadar iş yaşamında ve araştırmalarda çokça kullanılsa da umut bileşeni de pozitif örgütsel davranışa önemli katkıda bulunmuştur (Luthans ve diğ., 2004). Synder ve arkadaşları tarafından umut, başarı duygularına ulaşmada kişiyi amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmıştır (Synder ve diğ., 1991). Umudun bu tanımı hem irade gücünü hem de yöntem gücünü içermektedir. Birçok pozitif örgütsel davranış araştırmasına göre de çalışanların umut seviyelerinin iş tatmini, örgütsel sorumluluk, iş mutluluğu ve performanslarıyla bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Luthans, 2011).

4.3. İyimserlik

Martin Seligman (1998)'ın belirttiği gibi iyimserlik kişinin olumlu olayları kişisel, devamlı ve yaygın olarak görmesi ve negatif olayları dışsal, geçici ve duruma özel olaylar olarak yorumlaması durumu olarak tanımlanmıştır. İyimser bakış açısı kişilerin hayatlarının iyi yanlarını görmeyi yalnızca geçmişte ve günümüzde değil gelecekte de içselleştirmelerini sağlamaktadır. Örneğin üstlerinden olumlu geri dönüş alan iyimser çalışanlar bu algıyı kendi iş ahlaklarına yansıtacaklardır ve kendilerinin her zaman işlerini doğru ve başarılı bir şekilde yapacaklarını düşüneceklerdir ve bu durumun başka işlerde de geçerli olduğuna hükmedeceklerdir (Luthans ve diğ., 2007). İyimserlik kavramı hem irade gücünü hem de alternatif çözümler bulma gücünü içermektedir (Larson ve Luthans, 2006).

4.4. Toparlanma Gücü

Toparlanma Gücü, psikolojik sermaye bileşeni olarak güçlükler, karışıklıklar, başarısızlıklar, olumlu durumlar içinde olsa bile artan sorumluluklar karşısında esnek olabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların ve liderlerin toparlanma gücü kapasitesinin, performans gelişimi ve etkililik üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Toparlanma gücü yüksek bireylerin günümüz karmaşık iş yaşamında çok daha başarılı olduğu belirli çalışmalar neticesinde elde edilen bir sonuçtur (Luthans, 2002). Ayrıca toparlanma gücü ve örgütsel bağlılık arasında da olumlu bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Basım ve Çetin, 2011).

Yapılan birçok araştırma, örgütsel adalet algısının bireylerin örgütlerine olan bağlılığını, örgütsel çıktılarını ve üstlerini değerlendirme şekillerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (McFarlin ve Sweeney,1992). Bunun yanında çalışanların psikolojik sermayelerinin performanslarını ve organizasyonun gelirini arttırdığı (Peterson ve diğ., 2011), işe devamlılığını sağladığı (Avey ve diğ., 2006), iş tatminini ve örgütsel bağlılığını arttırdığı (Luthans ve diğ., 2008; Larson ve Luthans, 2006) da belirlenmiştir. Ancak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında bulunan anlamlı ilişkilere rağmen örgütlerdeki bireylerin psikolojik sermayelerinin örgütsel bağlılığa etkisine dair kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Psikolojik sermayenin örgütlerdeki destekleyici ortam ile çalışan performansı arasındaki ilişkilerde (Luthans ve diğ., 2008), örgütsel değişim ortamlarında pozitif duyguları aracı ederek örgütsel vatandaşlık ve ayrılıkçı davranışlar üzerinde (Avey ve diğ., 2008), iş stresi ve işteki uygunsuz davranışlar arasındaki ilişkide (Roberts ve diğ., 2011) ve işsizlik sürecinde bireylerin mutluluk halleri üzerinde (Cole ve diğ., 2009) aracı veya belirleyici faktör olduğu çalışmalar bu kavramın farklı alanlarda bireylerin örgütsel davranışlarını açıklamada yardımcı olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerde psikolojik sermayenin aracı faktör olarak kullanılabileceği varsayılmaktadır. Bu varsayım ve literatürdeki örgütsel adalet ve bağlılık ile ilgili çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki beklenir.

H1a: Psikolojik sermayenin dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde aracılık(mediating) etkisi vardır.

H2: Süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki beklenir.

H2a: Psikolojik sermayenin süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde aracılık(mediating) etkisi vardır.

H3: Etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki beklenir.

H3a: Psikolojik sermayenin etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde aracılık(mediating) etkisi vardır.

5.YÖNTEM

5.1.Örnekleme

Araştırma örnekleminin büyüklüğü Telekom sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin İstanbul Genel Merkezinde bulunan beyaz yaka çalışanlarından ($n=98$) oluşmaktadır. Örneklemin yaşları 23 ile 53 arasında ($M=30,23$, $SD=4,43$) değişim göstermiştir. Araştırmaya katılanların %57,3'ü erkek, %42,7 si kadındır. Araştırmaya katılan bireylerin öğrenim durumlarına göre dağılım yüzdesi ise şöyledir; lise %4,2, ön lisans %4,2, lisans %53,7 ve lisansüstü %37,9'dur. Kurumda çalışan bireylerin iş deneyimlerine göre dağılımı 0-1 yıl çalışanlar %5,3, 1-3 yıl çalışanlar %18,9, 3-5 yıl çalışanlar %20 ve 5 yıl üstü çalışanlar %55,8 olarak bulunmuştur. Çalışanların %47,4'ü evli, %50,5'i bekar ve %2,1'i dul veya boşanmış olarak dağılım göstermiştir. Kurumdaki çalışma pozisyonuna göre %2,1'i danışman, %29,8'i uzman, %20,8'i uzman yardımcısı, %9,6'sı takım lideri, %10,6'sı denetçi/denetçi yardımcısı, %7,4'ü müdür ve %10,6'nın diğer olarak adlandırılan gruba dağıldığı görülmüştür.

5.2.Ölçüm

Araştırma kapsamında örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ölçüm için katılımcılara Allen ve Meyer'in geliştirdiği ve Türkçeye Wasti (2000) tarafından çevrilen Örgütsel Bağlılık ölçeği, Colquitt (2001)'in Türkçeye adapte edilmiş ve daha önce Finkelstein vd.(2009)'nin çalışmasında kullanılmış adalet ölçeği ve Luthans (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye ölçeğini içeren anket soruları dağıtılmıştır. Bağlılık, adalet ve psikolojik sermaye unsurlarını ölçen sorular beşli likert ölçeği kullanılarak sorulmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt ölçekten oluşmaktadır ve bu ölçekler tüm sorular faktör analizine tabi tutularak bölümlere ayrılmıştır. Faktör analizi sonucunda gerekli faktör değerlerini taşımadıkları ve anlam bütünlüğünü bozacak faktörler içinde yer aldıkları için bazı ifadeler her üç ölçekten de çıkarılmıştır. Tablo 1'de araştırmada kullanılan kavramların ve boyutların Cronbach alfa değerleri yer almaktadır. Araştırmada kullanılan

ölçeklerin hepsinin güvenilirliğinin kabul edilebilir ve yüksek derecelerde olduğu görülmüştür. Toplanan veriler SPSS 20 programında analize tabi tutulmuştur.

Örgütsel Bağlılık	0,93
Duygusal Bağlılık	0,87
Devam Bağlılığı	0,80
Normatif Bağlılık	0,92
Örgütsel Adalet	0,90
Dağıtimsal Adalet	0,85
Süreç Adaleti	0,90
Etkileşimsel Adalet	0,79
Psikolojik Sermaye	0,89

Tablo 1-Ölçeklerin genel ve alt boyutlara göre güvenilirlik katsayıları

6.BULGULAR

6.1.Korelasyon Analizleri

Verilerin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra korelasyon analizine tabi tutulmuş ve değişkenlerin ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon katsayısı değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Değişkenler	Ort.	St.Sap.	1	2	3	4	5	6	7	8
Dağıtimsal Adalet(1)	2,47	0,93	1							
Süreç Adaleti(2)	2,85	0,79	0,52**	1						
Etkileşimsel Adalet(3)	4,2	0,56	0,03	0,22*	1					

Psikolojik Sermaye(4)	3,94	0,47	0,12	0,31**	0,32**	1				
Örgütsel Bağlılık(5)	2,91	0,57	0,33**	0,53**	0,24*	0,38**	1			

N= 98 ** p<0.01 ; * p<0.05

Tablo 2- Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Hipotez 1’de dağıtımsal adalet boyutu ile örgütsel bağlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu varsayılmış ve örgütlerde dağıtımsal adalet algısı yüksek bireylerin örgütlerine olan bağlılığının artacağı düşünülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda dağıtımsal adalet ve örgütsel bağlılık ($r=0,33$; $R^2=0,11$; $F=11,16$; $\beta=0,20$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olmasına rağmen ilişkinin zayıf olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre Hipotez 1 kabul edilmiştir. Dağıtımsal adalet ve örgütsel bağlılık üzerinde psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik analizde aracılık etkisinin sağlanmasının şartlarından biri olan aracı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olması zorunluluğu sağlanmadığından Hipotez 1a reddedilmiştir (Baron ve Kenny, 1986). Bu durumda psikolojik sermayenin dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık üzerinde aracı etkisinden söz edilememektedir.

					ANOVA			Katsayılar			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R ²	ΔR^2	Adj. R ²	df	F	(p)	β	t	(p)	VIF
Örgütsel Bağlılık	Dağıtımsal Adalet	0,11	0,11	0,10	1	11,16	0,00	0,20	3,34	0,00	1,00
Psikolojik Sermaye	Dağıtımsal Adalet	0,01	0,01	0,00	1	1,53	0,21	0,06	1,23	0,21	1,00
Örgütsel Bağlılık	Dağıtımsal Adalet	0,23	0,23	0,21	2	12,87	0,00	0,18	3,15	0,00	1,01
	Psikolojik Sermaye							0,41	3,60	0,00	1,01

Örgütsel Bağlılık	İşlemsel Adalet	0,28	0,28	0,27	1	32,83	0,00	0,39	5,73	0,00	1,00
Psikolojik Sermaye	İşlemsel Adalet	0,10	0,10	0,09	1	10,20	0,00	0,19	3,19	0,00	1,00
Örgütsel Bağlılık	İşlemsel Adalet	0,32	0,32	0,30	2	19,30	0,00	0,33	4,69	0,00	1,11
	Psikolojik Sermaye							0,28	2,35	0,02	1,11
Örgütsel Bağlılık	Etkileşimsel Adalet	0,05	0,05	0,04	1	5,41	0,02	0,24	2,32	0,02	1,00
Psikolojik Sermaye	Etkileşimsel Adalet	0,10	0,10	0,09	1	10,88	0,00	0,26	3,30	0,00	1,00
Örgütsel Bağlılık	Etkileşimsel Adalet	0,16	0,16	0,14	2	8,00	0,00	0,13	1,26	0,21	1,14
	Psikolojik Sermaye							0,40	3,11	0,00	1,14

Tablo 3-Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet boyutları ve Örgütsel Bağlılık üzerindeki aracı etkisi

Araştırmanın ikinci varsayımı süreç adaleti algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki öngörmüştür ve korelasyon analizleri sonucunda ($r=0,53;R^2=0,28;F=32,83;\beta=0,39$)bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu doğrulanmıştır. Yapılan aracılık testleri sonucunda Tablo 3'deki verilere dayanarak psikolojik sermaye faktörünün süreç adaleti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tamamen etkileyemediği ve β değerinde çok az bir değişikliğe yol açtığı görülmüş ve kısmi aracılık olduğu tespit edilmiştir. Hipotez 3'de öngörülen etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı ve pozitif yöndeki ilişki de ($r=0,24;R^2=0,05;F=5,41;\beta=0,24$) analizler sonucunda doğrulanmıştır. Aracılık testleri uygulandığında etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı ilişkinin kaybolduğu ve β değerinin ($\beta=0,13$) önemli ölçüde değiştiği görüldüğünden psikolojik sermayenin tam aracılık etkisi gözlemlenmiştir. Bu durumda Hipotez 3 ve 3a kabul edilmiştir.

7.SONUÇ

Bu çalışmada örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye unsurları arasındaki ilişkilerin Telekom sektöründe faaliyet gösteren beyaz yaka çalışanlar üzerinde incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan tanımlayıcı analizlere ve korelasyon analizlerine göre önerilen hipotezlerin sadece bir kısmının doğruluğuna ulaşılabilmektedir.

Hipotez 1’de bireylerin dağıtımsal adalet algıları ile buldukları kuruma olan bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmasına rağmen bu ilişkinin mevcut örneklem için yeterince kuvvetli olmadığı tespit edilmiştir. Bulunan pozitif yönlü ilişki literatürde bulunan çalışmalarla aynı yönde olsa da örneklem yeterince büyük olmamasından dolayı çok kuvvetli bir ilişki tespit edilememiş olabilir (Hassan, 2002; Lambert ve diğ., 2007). Araştırmanın ikinci hipotezi ve alt hipotezinde bireylerin süreç adaleti algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, psikolojik sermayenin ise bu ilişkide aracı etkisi olduğu öne sürülmüştür. Analizler sonucunda süreç adaleti algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki literatürle benzer şekilde tespit edilmiştir (Chang, 2002; Lambert ve diğ., 2007). Ancak psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisi tespit edildiğinden süreç adaleti algısının bireylerin örgütlerine olan bağlılığını etkilemesinde psikolojik sermaye faktörünün geliştirilmesinin sonuca çok fazla etki etmeyeceği söylenebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık üzerinde süreç adaleti algısının dağıtımsal adalet algısından daha kuvvetli olduğuna dair benzer çalışmaların bulunması örgütlerde ödül ve kaynakların dağıtımından ziyade bu dağıtımın izlendiği yolun daha çok etkisi olduğu görülebilmekte ve benzer çalışmalarla desteklenebilmektedir (Chang, 2002; Viswesvaran ve Ones, 2002).

Hipotez 3 ve 3a’da ise etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olup olmadığı ve yine psikolojik sermayenin bu ilişkide aracılık etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçları pozitif ancak zayıf bir ilişki tespit etse de psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde tam aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada incelenen adalet ve bağlılık ilişkileri, akademik çalışmalarla değişik örneklem grupları üzerinde kanıtlanmasına rağmen daha genel sonuçlara ulaşabilmek için yeni çalışmalara duyulan ihtiyaın hala geçerli olduğunu göstermektedir. Özellikle etkileşimsel adalet boyutunun örgütsel adalet kavramı içinde de yeni bir alan olması ve yeterince incelenmemiş olması bu ihtiyaın varlığını kuvvetlendirmektedir. Örgütlerin günümüzde giderek artan iletişim ağlarının ve çeşitlerinin yoğunluğu gerçeği ışığında etkileşimsel adalet faktörünün çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişki üzerindeki etkisini dikkate alması açısından bu ve benzer araştırmalardan faydalanması gerekmektedir. Süreç adaletinin öneminin akademik çalışmalarla ortaya konması mevcut çalışma tarafından da doğrulanmış ve örgütsel uygulamalarda çalışan memnuniyeti ve çalışan bağlılığını sağlaması için gerekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının şekillenmesinde örgütsel ortam kadar bireysel özelliklerinin de etkili olduğu bilinmektedir. Psikolojik sermaye kavramı örgütsel davranış alanında bireyin güçlü yanlarının ve geliştirilebilir özelliklerinin örgüt ortamındaki davranışlarını ve edinimlerini etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bakımdan psikolojik sermaye faktörünün örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi (Luthans ve diğ., 2008; Larson ve Luthans, 2006) farklı örgütsel davranış kavramlarıyla beraber ele alındığında daha kapsamlı ve açıklayıcı sonuçlar elde edilebilecektir.

Bu çalışmanın örgütsel davranış yazınına olan katkılarında biri de birbirinden farklı ancak bağlantılı kavramların birlikte ele alınmasıyla mevcut kavramsal ilişkilere yeni açıklamalar getirmiş olmasıdır. Örgütler açısından sürekli değişen ve gelişen çevresel ve i koşullar altındaki pazarlarda çok boyutlu analiz sonuçları daha büyük önem taşımakta ve uygulama açısından farklı pencereler açmaktadır.

KAYNAKÇA

Adams, J. S., Rosenbaum, W. B. “The relationship of worker productivity to Adams, J. S., “Toward an Understanding of Inequity”, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol 67. No.5, 1963, s. 422-436.

Alexander, S., Ruderman, M., “The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior”, Social Justice Research, Vol.1 No.2, 1987, s.177-198

Allen, Natalie J. , Meyer, John P. ,“Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations” , Journal of Applied Psychology, Vol 69. No 3, 1984, s.372-378.

Allen, Natalie J., Meyer, John P. , “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization” ,Journal of Occupational Psychology, Vol.63, 1990, s. 1-18

Allen, Natalie J., Meyer, John P., “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”,Journal of Vocational Behavior, Vol 49, 1996, s. 252–276.

Allen, Natalie J., Meyer, John P., Commitment in the Workplace:Theory, Research and Application,Sage Publications:UK, London , 1997, s.41-64

Avey, James B., Patera, Jaime L.,West, Bradley J., “The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism”, Journal of Leadership & Organizational Studies, 2006, s. 13-42.

Avey, J.B., Wernsing, T.S., Luthans, F., “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”, Journal of Applied Behavioral Science, Vol.44, 2008, s.48-70.

Bandura, A., Self-efficacy in Chaning Societies, Cambridge University Press, 1997, s.3-5.

Baron, R.M., Kenny, D.A., “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research:Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, 1986, s.1173-1182.

Basım, H. Nejat, Çetin, F., “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, “İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Vol. 13, No:3, 2011, s.79-94

Becker, Howard S., “Notes on the Concept of Commitment” , American Journal of Sociology, Vol. 66, No. 1 Jul., 1960, s. 32-40.

Bies, R.J., Shapiro, D.L., “Voice and Justification: Their Influence on Procedural Fairness Judgments”, Academy of Management Journal, Vol. 31, No. 3, 1988, s. 676-685.

Chang, E., “Distributive Justice and Organizational Commitment Revisited: Moderation by Layoff in the case of Korean Employees”, Human Resource Management, Vol. 41 No. 2, 2002, s. 261–270.

Coetzee, M., Leopold, V., “When Will Employees Perceive Affirmative Action As Fair?”, Southern African Business Review, Vol.7, No.1, 2003, s.17–24.

Cole, K., Daly, A., Mak, A., “Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital”, The Journal of Socio-Economics, Vol.38, 2009, s.464-474.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Ng, K. Y., Wesson, M. J., ve Porter, O. L. H. “Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research”, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No.3, 2001, s.425-445.

Çetin, F., Basım, H.N., Karataş, M., “Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Vol.18 No.1, 2011, s.71-85

Finkelstein, R., Minibas-Poussard, J., Bastounis, M., “The moderating role of seeking social support on coping styles and perceptions of organizational justice: A study with French and Turkish students”, Social Behavior and Personality, Vol.37 No.6, 2009, s.845-862.

Folger, R., Cropanzano, R., Organizational Justice and Human Resource Management, Sage Publications:UK, London, 1998, s.25-49.

Greenberg, J., “Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 2, 1986, s.340-342.

Greenberg, J., “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, *Academy of Management Review*, Vol. 12 No. 1, 1987, s.9-22.

Hassan, A., “Organizational Justice as a determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave”, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 7 No. 2, 2002, s.55-66.

Lambert, E.G., Hogan, N.L., Griffin, M.L., “The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment”, *Journal of Criminal Justice*, Vol.35, 2007, s.644-656.

Larson, M., Luthans, F., “Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2006, s.13-75.

Luthans, F. “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002, s. 695–706.

Luthans, F., *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*, McGraw-Hill, 2011

Luthans, F., Luthans, K.W., Luthans, B. C., *Positive psychological capital: Beyond human and social capital*, *Business Horizons*, Vol.47 No.1, 2004, s. 45-50.

Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B., “The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29, 2008, s.219-238.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J., *Psychological capital*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2007.

McFarlin, D. B. ve Sweeney, P. D., “Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes”, *Academy of Management Journal*, Vol.35 No.3, 1992, s.626-637

Moorman, R.H., Niehoff, B.P, Organ, D.W., “Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.6 No.3, 1993, s.209-225.

Natarjan, C.N.K., Nagar, D., “Effects of Service Tenure and Nature of Occupation on Organizational Commitment and Job Satisfaction”, *Journal of Management Research*, Vol. 11 No. 1, 2011, s. 59-64

Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumba, F.O., Zhang, Z., “Psychological Capital and Employee Performance:A Latent Growth Modeling Approach”, *Personnel Psychology*, Vol. 64, 2011, s.427-450.

Poon, June, M.L., “Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment, and Turnover Intention:A Mediation-Moderation Framework”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 42 No.6, 2011, s.1505-1532.

Roberts, S.J., Scherer, L.L., Bowyer, C.J., “Job Stress and Incivility:What Role Does Psychological Capital Play?”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.18 No.4, 2011, s.449-458.

Seligman, Martin, E.P., *Learned Optimism*, Pocket Books, New York, 1998.

Stajkovic, Alexander D., Luthans F., “Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches”, *Organizational Dynamics*, Spring 1998, s. 66.

Snyder, R., Urwing, L.ve Anderson, R., “Hope and Health: Measuring the Will and the Ways”, Ed. C. R. Snyder ve D. R. Forsyth, *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon, 1991, s.355-361.

Turgut, H., Tokmak, İ., Gücel, C., “The Effect of Employees’ Organizational Justice Perceptions on their Organizational Commitment: A Universatıy Sample”, International Journal of Business and Management Studies, Vol. 4, No. 2, 2012, s.21-30.

Viswesvaran, C., Ones, D.S., “Examining the Construct of Organizational Justice:A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors”, Journal of Business Ethics, Vol. 38, 2002, s.193–203.

Wasti, S.A., “Örgütsel bağlılığı etkileyen evrensel ve kültürel etmenler:Türk kültürüne bir bakış”, Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ed. Zeynep Aycan, Türk Psikoloji Derneği Yayınları, No: 21, 1. Basım, Ankara, Ağustos 2000, s. 201-224.

Wasti, S.A., “Örgütsel Adalet Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Vol. 1, 2001, s. 33-50.