

ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNE AİT BİR UYGULAMA

*The Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment:
The Study on Private Security Officers*

Melek Sermin EFEOĞLU*

Akın ABUL**

Aykut BEDÜK***

ÖZ

Çalışanların iş yerindeki uygulama ve işlemlerinin adaletli olduğuna dair algıları, bireyler ve grupların örgüte duyacakları güven sonucunda bağlılıklarını arttıracaktır. Örgüte bağlılık düzeyinin yükselmesi verimli çalışmalarına sebep olabilecektir. Özel güvenlik hizmeti; dünyada ve Türkiye’de eğitim, sağlık vb. sektörlerdeki özel hizmetler gibi kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Bu araştırmada, çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini ne şekilde etkilediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Konya’da özel bir firmada 242 çalışan arasından tesadüfi olarak seçilen 128 kişiye anket çalışması uygulanmış, sonuçlar SPSS 23.0 programı ile analiz edilmiştir. Sırasıyla analizler ise; katılımcıların demografik özelliklerini saptamak amacıyla frekans analizi, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, fark testleri ile değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacı ile korelasyon analizi ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı ne derecede ve hangi yönde etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel adalet düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta kuvvette, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel adalet algılamasının, çalışanların örgütsel bağlılık hissi/duygusu için anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Özel Güvenlik Görevlileri.

ABSTRACT

Employees' perception of the fairness of their practices and procedures in the workplace will increase the commitment of individuals and groups as a result of their trust in the organization. The increase in the level of commitment to the organization may lead them to work efficiently. Private security service is an inevitable need such as the specialized services in the industries of education and health etc. in Turkey and the world. In this study, it was tried to explain how the organizational justice perceptions of the employees affect their level of commitment to the organization. For this purpose, a survey was applied to 128 people randomly selected among 242 employees in a private company in Konya, and the results were analyzed with the SPSS 23.0 program. Frequency analysis for determining the demographic characteristics of the participants, reliability and validity analysis, correlation analysis for determining whether there is a relationship, which is significant in terms of statistics, between the difference tests and the variables, and regression analysis for determining to what extent and in which direction the organizational justice affects organizational commitment have been made respectively. According to the results of the survey analysis; it was determined that there is a significant positive correlation between the organizational justice levels of private security officers and their organizational commitment levels. In addition, it was seen that organizational justice perception is a significant predictor of employees' sense of organizational commitment.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Commitment, Private Security Officers.

* Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, melek.efeoglu@lisansustu.selcuk.edu.tr, Orcid: 0000-0002-7277-7260

** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, akinabul@selcuk.edu.tr, Orcid: 0000-0003-1126-6384

*** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, abeduk@selcuk.edu.tr, Orcid: 0000-0002-0845-8978

Bu araştırmada yayın etiğine uyulmuş olup, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 06/01/2021 tarihli ve 14 no.lu Etik Kurul Kararı vardır.

GİRİŞ

Örgütsel adalet algılaması pozitif olan çalışanların örgüte olan bağlılıkları da yüksek düzeyde olmaktadır. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkiler (etkileşim adaleti), örgütsel maddi girdi ve çıktılarının emek verenler arasında adil paylaşılması (dağıtımsal adalet) çalışanların örgüte olan inancı ve bağlılık duygusunu güçlendirecek ve çıkabilecek sorunların çözümünde de önemli bir rol oynayacaktır. Ayrıca, örgütte alınan kararlarda çalışanlara değer verilmesi, katılımlarının sağlanarak haklarının korunması uygulaması da (prosedürel adalet) olumlu sonuçların alınmasında etkili olacaktır. Örgütsel bağlılık; iş görenin örgütün hedefleri, değerleri ve amaçlarını özümsemesi ve bu hedefleri kendi hedefi gibi görerek verimli çalışması, performansını artırması, örgütün yaşaması ve gelişmesini kendi geleceği için de aynı derecede sahiplenmesi anlamında sadakat duygusu davranışıdır. Bu sahiplenmede; iş gören açısından koşulsuzluk ve yüksek duygu var ise (duygusal bağlılık), iş gören ile örgütün çıkarları uyum içinde ve karşılıklı işe devam ihtiyacı var ise (devam bağlılığı), iş görenin örgütün sağlamış olduğu her türlü olanaktan dolayı ahlaki açıdan iş yerinden ayrılmaması gerektiği duygusuna sahip olarak örgüte sadakat göstermesi (normatif-zorunlu bağlılık) davranışıdır.

Özel güvenlik şirketleri, özel kanunla kurulan ve farklı kişi ve kurumlara özel güvenlik ve koruma hizmeti sunan örgütlerdir. Dünyadaki güvenlik ihtiyacındaki değişime paralel olarak sektör her geçen gün büyümektedir. Özel güvenlik şirketleri Türkiye’de de hızla gelişen ve daha da büyüyecek bir sektör olarak öne çıkacak olup önemli bir istihdam alanıdır (Tekiner ve Harputlu, 2020: 2058).

Örgütsel adaletin sağlanması ve işletmedeki diğer faktörlerin de yerinde ve zamanında alınacak kararlarla çalışma ortamı ve şartlarında eksiklik ve aksaklık olmaması durumunda ortaya çıkan motivasyonla çalışanların iş yeri bağımlılığının yükselmesiyle, iş yeri ve iş gören verimi artacak aynı işi yapan başka şirket veya firmalarla rekabet etme şansı ve gücü yükselecektir. Böylece hem örgütün hedeflerine ulaşması sağlanacak hem de çalışanın maddi ve ruhsal tatmini kolaylaşacaktır.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladıkları örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin tespit edilmesidir. Çalışma kendi içinde iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Öncelikle örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa dair literatür incelemesi yapılmıştır. Sonra, metodoloji ele alınmıştır. Çalışma nihayet, sonuç ve öneriler ile bitirilmiştir.

1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatür incelemesi başlığı altında; örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlamalar, boyutları ile değişkenlere etki eden faktörlere yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel adalet ile örgütsel bağlılığa ilişkin alan yazın örnekleri ile bölüm sonlandırılmıştır.

1.1. Örgütsel Adalet

Kişilerin en kolay algıladığı, kavradığı ve anlamlandırdığı tutum ve davranışların ilki adalet kavramıdır. Adalet algısı, organizasyonların etkili ve verimli çalışması için çok önemlidir (Yeniçeri, 2009; Poole, 2007). Örgütsel adalet, bir örgütteki uygulamaların varsaydığı kuralların net, kişiden kişiye değişmeyen, objektif ve şeffaflığı öngören bir yaklaşımdır. Yönetimin bu şekildeki tutumu ile adil olma duygusu pekiştirilmekle çalışanların motivasyon ve performanslarını etkilemektedir (Koçel, 2014; Cohen ve Spector, 2001). Örgütsel adalet kavramı, J. Adams’ın General Elektrik Şirketi’nde yıllarca yapmış olduğu çalışmalar neticesinde ortaya koyduğu eşitlik teorisinin bir uzantısıdır (Eren, 2020: 551).

-Örgütsel Adalet ve Eşitlik Yaklaşımı: Eşitlik kuramına göre, iş görenler eğitim, emek ve deneyimlerini kurumlarına girdi olarak sağlamaktadırlar. Yaptıkları iş ve sorumluluklarının sonucu olarak alacakları çıkar; ödeme ve terfilerdir. Personelin yaptığı iş ile sağladığı kazancın karşılaştırılması ile eşitlik/eşitsizlik belirlenmeye çalışılır (Bal, 2014; Greenberg, 1990).

Adams (1965)’in Eşitlik Teorisi ile iş görenlerin işyerlerinde örgüte ve amirlerine güven duygularının belirmesi için adil bir biçimde takdir görmeleri ve ödüllendirilmelerine dayanan yüksek moral seviyesi ve motivasyonla çalışabilmeleri örgütsel bağlılıklarının artması ile mümkündür. Bu sebeple, bir örgütteki iş görenin işteki başarıları karşılığında sağladığı çıkarlar veya faydalar; ödüller,

diğer iş görenlerin başarıları ile bunun sonucunda elde ettikleri çıkarlar ve ödüllerle karşılaştırılır. Bu karşılaştırmalar neticesinde başarı/çıkar oranı, diğerlerinin başarı/çıkar oranı ile eşit olmalıdır. Yöneticiler adalet duygularını dikkatle ele alıp işyerinde huzur, barış, mutluluk ortamına odaklanmalıdırlar (Eren, 2020; Greenberg, 1990; Adams, 1965).

Örgütsel Adaletin Çeşitleri

Örgütsel adalet literatürde üç boyutta ele alınmaktadır: Dağıtım adaleti, prosedürel adalet, etkileşim adaleti (Özdevecioğlu, 2003a: 78).

“Dağıtımsal Adalet”; bireyin örgütten sağlayacağı faydalar üzerine etki eden dağıtım adaleti, kaynakların dağıtımında yöneticilerin gösterdiği dürüstlük ve adil olma ile ilgili bir yaklaşımdır (Eren, 2020; Greenberg, 1990). Dağıtım adaletinde önemli olan, çalışanların dağıtılan kaynaklardan adil bir pay aldığı düşüncesinin oluşmasıdır (Özdevecioğlu, 2003a: 78).

“Prosedürel Adalet”; karar verme, planlama ve bu aşamaların yürütülmesinde doğru, dürüst ve adil davranış sergilenmesiyle ilgilidir. Aynı zamanda kariyer planlaması ve yönetimi, performans değerlendirme ve yürütülmesi hususunda da alınmış olan kararların ne ölçüde adil ve iş görenin terfi, ödüllendirilmesi durumlarında eşitlik ve hakkaniyet ilkesine uygun davranış sergilenmesi çalışan açısından önemli bir konudur (Eren, 2020: 552). Organizasyonlarda iş görenlerin prosedürel (işlemsel) adalet algılarında oluşan olumsuz eğilimler, işe karşı ilgi azalmasına hatta işten ayrılmalarına sebep olabilir (Yeniçeri vd., 2009: 86).

“Etkileşim Adaleti”; bireylerarası etkileşim ve iş görenlere yeterli düzeyde bilgi verilmesi ile işlem adaletinin devamı niteliğinde sayılabilir. Astların örgüt içindeki sosyal hak ve çıkarları, özlük haklarının korunması ve buna üstlerin saygı göstermesi gerekmektedir. Açık sözlülük, uygunluk ve gerekçelendirmek ile saygılı olmak etkileşimsel adaleti etkilemektedir (Eren, 2020; Yeniçeri vd., 2009; Cohen ve Spector, 2001). Örgütsel adalet başlığı altında örgütsel adalet algılamalarına etki eden faktörler ile örgütsel adaletsizlik algılanmasının meydana getireceği sonuçların alt başlıklarına yer verilmiştir.

1.1.1. Örgütsel adalet algılamalarına etki eden faktörler

Bir organizasyonun adaletli olarak algılanma durumu, bir kişinin veya grubun algılamasının da ötesinde tüm çalışanları içine alan bir süreçtir (Doğan ve Demirtaş, 2020: 79). Örgüt içinde çalışanın her konuda güveninin sağlanması adalet anlayışının yerleşmesi ile ilgilidir. İş yerinde; liyakate göre görevlendirme, yapılan işe ve verime göre ücretlendirme ve primler, çalışanın görev ve sorumluluğu gereği görev alanına müdahale edilmemesi ve kararlarına saygı duyularak dikkate alınması gerekir. Çalışanlar arasındaki ortaya çıkabilecek eşitsizlikler örgütün geleceğini tehlikeye atabilir, hatta yok olmasına sebep olabilir. Yöneticiler ve çalışanların tamamının iş yerinde örgütsel adaletin sağlandığına dair inançlarının tam olması gerekmekte olup, bu durum iş görenlerin örgüte bağlılığının da yüksek düzeyde olmasını sağlamaktadır. İşletmenin belirlenmiş hedeflerine ulaşabilmesi için örgütsel adalet ve bağlılık duygusunun çalışanlarda pozitif manada bulunması olmazsa olmazdır.

1.1.2. Örgütsel adaletsizlik algılanmasının sonuçları

İş görenlerin organizasyona karşı algıladıkları adaletle ilişkin anlam ve değer kaybı, duygusal tepkilerinde de bir olumsuzluğa neden olur (Yeniçeri vd., 2009: 84). Organizasyonlarda, adaletsizlik algısının oluşması çalışanlarda; saldırgan davranışlara da sebep olabilir. İş görenler, algıladıkları adaletsizlikleri kendi lehlerine dönüştürebilmek için işletme sahibine, iş arkadaşlarına ve ailesine olumsuz davranışlar gösterebilirler. Organizasyon da gerçekten adalet veya adaletsizlik durumunun var olması değil, çalışanın bu durumu nasıl algıladığı önemlidir. Çünkü algıladığı bu durum tutum olarak davranışına yansıtacaktır (Özdevecioğlu, 2003a: 77-78). Yapılan çalışmalar ile organizasyonel adalet algısının kişisel farklılıklardan önemli ölçüde etkilendiğini ortaya koymaktadır (Özdevecioğlu vd., 2014: 139). Adaletsizlik algısı, başarısız olunan bir yönetim ile güven sarsılması sonucu motivasyon düşüklüğüne bağlı olarak; işten-ortaklıktan ayrılma ile sonuçlanabilmektedir (Polat, Bedük ve Eryeşil, 2018: 2).

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir iş görenin örgütün amaçlarını benimseyerek orada kalmak istemesiyle değişen ve farklılaşan koşullarda bile mensubiyet hissettiği işletmede kalmayı arzu ederek, örgüt amaçları için çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanabilmektedir (Koçel, 2014: 534). Genel bir ifade ile psikolojik bir durumu ifade eden örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı kurum ile ilişkisinin çerçevesini çizen ve iş görenin kurumda kalma niyetidir (Allen ve Meyer, 2000: 286). Örgütsel bağlılığın önemi, çalışanların işleriyle ilgili tutum ve davranışlarını anlayabilmek için önemli ipuçları vermektedir (Dalboş ve Kara, 2019: 4478).

Bireylerin sevdiği kişi ve kurumlara karşı bulunduğu yeri benimseme ve bağlılık güdüsü önemlidir. Çalışanın, kurum arkadaşları ile etkili bir sinerji ortamında bulunması performansını olumlu düzeyde etkileyerek, bağlılık düzeyine ciddi bir etki yaratmış olacaktır (Eren, 2020; Karasoy, 2019).

Örgütsel Bağlılık Çeşitleri

Allen-Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık üçe ayrılır: Duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık. İş görenler kendilerini organizasyonun bir parçası olarak hissetmeleri durumunda; kurumun hedef ve değerlerini özümseyerek, şirketin başarısı için çaba harcayacaklardır (Eren, 2020; Özdevecioğlu, 2003b).

“Duygusal Bağlılık”; bir iş görenin bulunduğu kurum ile özdeşleşme gücü ile hedeflerini örgütte kalma hissi ile bağdaştırmasıdır (Yao vd., 2019: 2). Duygusal bağlılığın organizasyonda yüksek olduğu bireylerde organizasyona karşı olumlu tutum ve davranışları sayesinde; devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma niyetinin daha az olduğu görülür (Kim ve Beehr, 2020: 2025). Kişiler hak ettiklerine kıyasla adil olarak değerlendirilip, ödüllendirildiklerini hissettiklerinde organizasyona duygusal bağlılık geliştirirler (Ohana ve Meyer, 2016: 850). İş görenler organizasyonları tarafından desteklendiklerinde diğer bağlılıklara nazaran duygusal bağımlılıkları yüksek oranda etkilenir (Özdevecioğlu, 2003b: 126).

“Devam Bağlılığı”; çalışanlar, kurumlarının amaçlarına ulaşabilmesi için çalışırlar ve katkıda bulunurlar. Bunun karşılığında da organizasyondan maddi ve/veya manevi bir çıkar elde ederler. Devam bağlılığı; bir kurumdan ayrılmanın, kurumdan ayrılmama ile kıyaslandığı sırada algılanan ekonomik değeridir (Eren, 2020; Yao vd., 2019). İşletmeler, iş görenlerine adil ve şeffaf olmalıdırlar. Çalışanlar yapmış oldukları işlerden ötürü takdir ve tebrik edilerek hak ettiklerini düşündükleri muameleye maruz kaldıklarında motive olacaklardır. Motive olmaları ile yaptıkları işe daha da sevgiyle bağlanarak ve çabalarının kıymetli olduğuna inandıkları için kurumdan ayrılmak istemeyeceklerdir (Nguyen vd., 2020: 446).

Ödüllerin bağlılık üzerindeki etkisi çok önemlidir. Çalışanların, yapmış oldukları işin karşılığını alarak yerinde ve adil olarak algıladıkları ödüller, bağlılık düzeylerine önemli katkı sağlamaktadır. Çalıştığı kuruma daha güçlü bağlılık duyan çalışanlar ile kurumuna karşı daha az bağlılık duyan çalışanlar arasında performans farklılıkları olacaktır (Karasoy, 2019; Allen ve Meyer, 2000).

“Normatif Bağlılık”; çalışanın örgütte sorumluluk duygusu ile etik ve ahlaki olarak organizasyona bağlı kalmasıdır (Allen ve Meyer, 1990; Yao vd., 2019). Normatif bağlılık ile yöneticiler çalışanlara gereken motivasyonu sağlayarak, iş görenlere ilham ve güçlü bağlılık duygusunu aşılama yollarını aramalıdırlar (Nguyen vd., 2020; Chew ve Chan, 2008). Yöneticiler, organizasyon kültürüne göre bir kariyer stratejisi uygulayarak; çalışanları kariyer yönetimi konusunda teşvik etmeli ve motivasyonlarını yükseltmelidir. Bu şekilde örgütsel bağlılığa katkı sağlamalıdırlar (Karasoy, 2019: 61).

Örgütsel bağlılık başlığı altında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler açıklanmıştır.

1.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler; örgütsel bağlılığa etki eden unsurlardır. *Kişisel Faktörler*: Organizasyonun ve çalışanların karşılıklı beklentiler karşılmalıdır. Bir nevi psikolojik sözleşme ile çalışan kurumu ile özdeşleşir. Kişisel özelliklere bağlı olarak iş görenin bağlılık düzeyi değişebilmektedir. *Örgütsel Faktörler*: İşin niteliği ve önemi, yönetim, ücret düzeyi (çalışanın örgütsel

adalet algısı üzerinde etkisi yüksektir), organizasyon kültürü- adalet- ödül, kariyer ve takım çalışması şeklinde sıralanabilir. *Organizasyon Dışı Unsurlar*: Yeni iş olanağı, profesyonellik, işsizlik oranı, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ile sektörün durumu olarak sıralamak mümkündür (Karasoy, 2019: 58-59).

1.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisi

Bir organizasyondaki adalet ortamı ne kadar güçlü olursa, örgütsel bağlılıklarında o kadar etki göstereceği çok açıktır (Yeşil vd., 2020: 577). Yönetim, çalışanların organizasyondaki adalet algılarına yönelik olarak karar ve uygulamalara ilişkin bilgi paylaşımına hassas olmaları ile kurumdaki adalet algılarını pekiştirmiş olacaktır. Kurumsal adalet ile ilgili uygulamaların düzenlenmesiyle ilgili güven ortamı gerekli tedbirler alınarak sağlanmalıdır. İş görenlerin kurumsal amaçlarını gerçekleştirmekteki çabaları eş değer karşılıklarla değerlendirilmelidir (Yeniçeri vd., 2009: 96-97).

F. Battal (2020), örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini bir devlet üniversitesinde idari ve akademik 206 personele anket uygulayarak, ilgili değişkenler arasında olumlu ve anlamlı yönde bir ilişkiye ulaşmıştır. Personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, sadece örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık modeli kurulduğunda ise; örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini, örgütsel bağlılık algısının örgütsel adaletteki değişimden zayıf etkilediğini tespit etmiştir. Sonuç olarak, örgütsel adalet algısı söz konusu iken örgütsel özdeşleşme modele dâhil edildiğinde örgütsel bağlılığı artırdığını ortaya koymuştur (Battal, 2020: 2362).

H. Ünver & D. Aksoy & T. Uçar (2020), tarafından doğumhane ebelerine yapılmış olan araştırmada; işlerine bağlı olarak gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bir doğu ilinde sekiz hastanede çalışan 156 ebe ile yürütmüşlerdir. İşe bağlı gerginlikte, tükenmişliğin örgütsel adalet düzeyine etki eden önemli bir faktör olduğu ve prosedürel (işlemsel) adalet algısı artma eğiliminde olduğu sürece örgütsel bağlılığında arttığını ve işe bağlı gerginlik düzeyi yükseldikçe, bireysel başarının, örgütsel adaletin ve örgütsel devamlı bağlılık düzeyinin önemli düzeyde azalttığını ortaya koymuşlardır (Ünver vd., 2020: 893).

S. Doğan & Ö. Demirtaş (2020), sağlık hizmetlerinin; emek ve uzmanlaşmanın yüksek düzeyde hizmet veren organizasyonlar olduğunu tanımlamışlardır. Kişilerin sağlığını direkt olarak etkilemesi, çalışanların örgütlerini adaletli olarak algılamasının son derece önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca personelin adalet algısını belirleyen hususlarda demografik değişkenlerin anlamlı bir farklılığa yol açmadığını tespit etmişlerdir. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu belirtirken, örgütsel adalet ile gelir arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu ve bu farklılığın gelir düzeyi yüksek olan personelde örgütsel adalet algısını artırdığını belirtmişlerdir (Doğan ve Demirtaş, 2020: 88).

H.Ö. Özdemir (2020), Kayseri de bulunun özel sağlık kuruluşlarından 340 sağlık personelinin bazı özelliklerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini araştırarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ancak katılımcıların eğitim seviyesi ve yaşlarının örgütsel bağlılıkları ile ilgili anlamlı bir sonucuna ulaşamamıştır. Bununla birlikte bakılan belirli özelliklerden kıdem faktörünün örgütsel bağlılığın bir yetisi olduğu bulunmuştur (Özdemir, 2020: 179).

S. Meşe & O. Bayraktar (2020), hızlı tüketim malları sektöründe gerçekleştirmiş oldukları araştırma da farklılıkların yönetimi ile örgütsel bağlılık arasında, örgütsel adaletin aracılık rolünün belirleyici bir etken olduğunu tespit etmişlerdir (Meşe ve Bayraktar, 2020: 195).

K. Jehanzeb & J. Mohanty (2019), örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, bireysel ve örgütsel sorunların ele alınırken adil ve şeffaf bir süreç ile personelin bulunduğu kurumun sistemine olan güvenini sağlayabileceğini belirterek; Pakistan'da bir banka çalışanlarına bu konuda bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Davranışlarda; örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisinin önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca örgütsel bağlılığın, örgütsel adalet ve örgütsel davranış ilişkisine tam olarak aracılık ettiğini tespit etmişlerdir (Jehanzeb ve Mohanty, 2019: 461).

J. Poussard & J. Roy & T. Erkmen (2017), 272 katılımcı ile İstanbul'da gerçekleştirilen çalışma da örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki sonucuna ulaşmışlardır (Poussard vd., 2017: 1644).

A. Swalhi & S. Zgoulli & M. Hofaidhllaoui (2017), Fransa'da KOBİ'lerde çalışan 343 kişiye uygulama yapmışlardır. Örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık üzerinde önemli ve büyük bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Firma başarısında, örgütsel adaletin çalışanların performansına etkisi olduğunu vurgulamışlardır (Swalhi vd., 2017).

H. Ulukapı & A. Bedük (2014), adaletli bir ortamda bağlılığın artacağını aksi takdirde iş görende organizasyona karşı soğuma meydana geleceğini; bu sebeple, yöneticilerin hassas ve bilinçli olması gerektiğini belirtmişlerdir. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili Konya 3. Sanayi Bölgesi'nde 137 çalışana uygulama yapılan çalışmada; örgütsel adaletin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ulukapı ve Bedük, 2014: 771-772).

A. Suliman & M. Kathairi (2013), işveren ile personel arasındaki denge, çalışanın değer verdiği unsurları belirleyerek kuruma bağlılıklarını sağlayabileceğini; adaletin önemli şartlarını kavramak, tutarlılığını sağlamak için gerekliliğini belirtmişlerdir. Çalışma, Birleşik Arap Emirlikleri'nin bir emirlikteki üç devlet kuruluşunda 500 tam zamanlı çalışana uygulanmıştır. Bağlılığın, örgütsel adalet için önemli belirleyicisi olduğunu tespit etmişlerdir (Suliman ve Kathairi, 2013: 108-109).

M. Crow & C. Lee & J. Joo (2012), örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı Güney Koreli 418 polis memuruna anket uygulayarak çalışma yapmışlardır. Araştırmada memurların örgütsel adalet algısının olumlu yönde olduğunu belirterek, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Crow vd., 2012: 402).

Sözü edilen açıklamalar ışığında, bu araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: Şirkette çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Şirkette çalışanların dağıtımsal adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3: Şirkette çalışanların prosedürel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H4: Şirkette çalışanların etkileşimsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

2. METODOLOJİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemi; araştırmanın evreni ve örnekleme; araştırmanın yöntemi ve tekniği; araştırmada kullanılan veri toplama araçları; araştırmanın modeli ile son olarak verilerin analizlerine ait alt başlıklara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; özel güvenlik çalışanlarının algıladıkları örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin tespit edilmesidir.

Global dünya koşullarının etkisi ile oluşan risk, tehdit ve tehlikeler; özel güvenlik hizmetlerine olan ihtiyacı artırmıştır (Alpkutlu, 2018: 179). Her çalışanın örgütsel bağlılık duygusu üzerinde örgütsel adalet algısı düzeyi farklı olmaktadır. Bu sebeple, her geçen gün önemini artıran sektör olarak özel güvenlik şirketleri personelinin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Literatürde konu ile ilgili yerli ve yabancı araştırmalar, Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009); Işık ve arkadaşları (2012); Swalhi ve arkadaşları (2017) mevcuttur (Ulukapı ve Bedük, 2014: 774). Örgütsel bağlılık eğilimli birçok araştırma yapılmasının ortak noktası, organizasyon ve iş görenler için olumlu

sonuçlar meydana getiren tutum ve davranışlara neden olan durumların tespit edilmesidir (Koç, 2009: 203). Özel güvenlik görevlilerine ait alan yazında çok az çalışma bulunmaktadır. Karakuyu ve Bedir (2020) iş düzeyleri ile şiddet eğilimlerini; Maybarskan (2020) iş memnuniyetini; Benligiray ve Demirci (2020) örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyetleri; Eröz ve Ünal (2013) iş tatminleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmıştır. Ancak literatürde; özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık algısının ölçülmesine ait bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, özel güvenlik görevlilerine yönelik örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisinin ölçülmesinin alan yazında farklılık yaratacağı umulmaktadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Konya’da 242 kişinin bulunduğu bir özel güvenlik şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Şirket çalışanı 242 kişiden tesadüfi olarak seçilen 128 kişiden cevap alınmış olup, bu cevaplardan 108’i değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Bu sebeple, araştırmanın örneklemini 108 katılımcı oluşturmaktadır. Baş (2013: 41)’a göre, araştırmanın analizi için 242 kişinin yer aldığı şirkete ait 108 kişilik örneklem yeterliliği uygundur.

2.3. Araştırmanın Yöntemi ve Tekniği

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden, anket yöntemi ve 5’li Likert-tipi soru sorma tekniği şeklinde hazırlanmış ve gönüllülük esasına bağlı olarak doldurulmuştur.

2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Çalışmanın verilerini elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan anket formu üç ana bölümden ve toplam 46 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere yönelik ifadeler yer alırken, ikinci bölümde örgütsel adalet boyutlarına ilişkin ifadeler ve anket formunun üçüncü bölümünde ise örgütsel bağlılık boyutlarını ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Araştırma için hazırlanan veri toplama araçları özel güvenlik görevlilerine ait şirkete online olarak gönderilmiş ve cevaplandırılmıştır. Yapılan geri dönüşler neticesinde, istatistiksel olarak yapılan analizde kullanılabilecek anket sayısı 108 olarak belirlenmiştir.

Anket formunun birinci bölümü; **demografik ifadelerden** oluşmakla birlikte “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, şirket pozisyonu, iş tecrübesi, kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz ve mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz” şeklinde 8 ifadeden oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen; Yıldırım (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 ifade ve üç boyuttan oluşan “**Örgütsel Adalet**” ölçeği bulunmaktadır. Ölçekte ilk 5 ifade dağıtımsal adalet, 6-11 arası 6 ifade prosedürel adalet ve 12-20 arası 9 ifade etkileşimsel adalet boyutlarından oluşmaktadır.

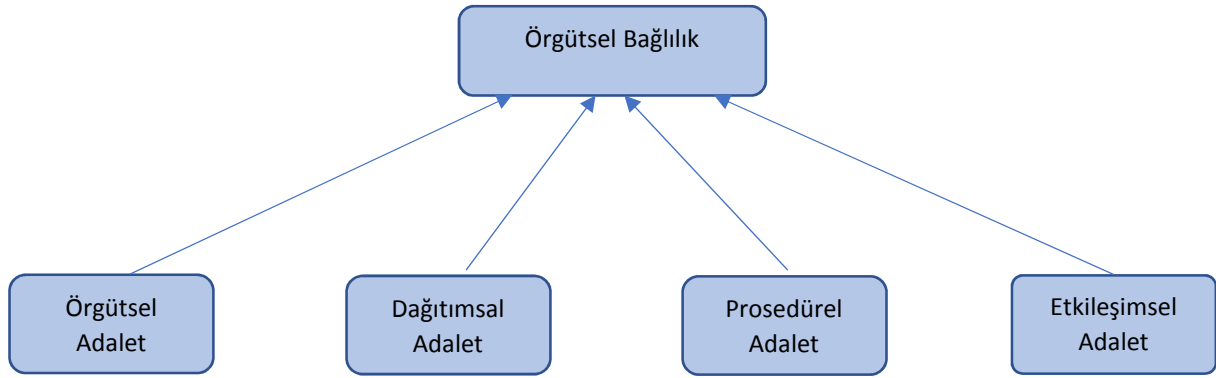
Anketin formunun, üçüncü ve son bölümünde ise Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen; Kıray (2011) yüksek lisans tezinden yararlanılan “**Örgütsel Bağlılık**” ölçeği yer almaktadır. Bu ölçek 18 ifadeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ilk 6 ifade duygusal bağlılık, 7-12 arası 6 ifade devam bağlılığı ve 13-18 arası 6 ifade normatif bağlılık boyutlarına karşılık gelmektedir.

Demografik bilgiler haricindeki bölümlerdeki ifadelerde 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. 5’li Likert Ölçeğinde “1”, Kesinlikle Katılmıyorum; “2”, Katılmıyorum; “3”, Kararsızım; “4”, Katılıyorum; “5”, Kesinlikle Katılıyorum” ifadeleri kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Modeli

Araştırma çerçevesinde üç boyut olarak ele alınan örgütsel adaletin (etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet), örgütsel bağlılığa olan etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Önceki çalışmalar, Doğan ve Demirtaş (2020); Crow ve arkadaşları (2012) göz önüne alınarak model geliştirilmiştir.

Şekil-1: Araştırmanın Modeli



2.6. Verilerin Analizi

Araştırmaya dâhil olan katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesinde yararlanılan program, SPSS 23.0'dır.

Verilerin analizi başlığı altında; anket sonucuna ait uygulamadan yola çıkarak, demografik özelliklere ait frekans analizi, ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizi, fark testleri, korelasyon ve regresyon analizleri alt başlıklarına yer verilmiştir.

2.6.1. Frekans analizi

Frekans analizinde çalışanların demografik bilgileri ele alınmıştır. Frekans analizinde genel olarak katılımcıların cevapları değerlendirilmektedir.

Tablo-1: Frekans Analizi

Cinsiyetiniz	Frekans	Yüzde	İş Tecrübeniz	Frekans	Yüzde
Erkek	91	84,3	5 yıldan az	56	51,9
Kadın	17	15,7	6-10 yıl	23	21,3
Medeni Durumunuz	Frekans	Yüzde	11-15 yıl	16	14,8
Evli	66	61,1	16-20 yıl	8	7,4
Bekar	42	38,9	21 yıl ve üzeri	5	4,6
Yaşınız	Frekans	Yüzde	Kaç Yıldır Bu Şirkette Çalışıyorsunuz	Frekans	Yüzde
20-30	53	49,1	0-5 yıl	83	76,9
31-40	35	32,4	6-10 yıl	12	11,1
41-50	17	15,7	11-15 yıl	7	6,5
51 ve üzeri	3	2,8	15 yıl ve üzeri	6	5,6
Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Mesleğinizi Kendi İsteğinizle mi Sectiniz	Frekans	Yüzde
İlköğretim	23	21,3	Evet	95	88,0
Lise	41	38,0	Hayır	13	12,0
Ön Lisans	28	25,9	Şirket Pozisyonu	Frekans	Yüzde
Lisans	12	11,1	Yönetici	16	14,8
Lisansüstü	4	3,7	Çalışan	92	85,2

Katılımcıların cinsiyet değişkenine bakıldığında, % 84,3'ü erkeklerden, % 15,7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durum değişkenine bakıldığında % 61,1'i evli, % 38,9'u bekadır. Katılımcıların yarısının 20-30 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun % 38 ile lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 85'i çalışınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların

yarısının iş tecrübesinin 5 yıldan az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların şirkette bulunma oranı % 77 ile 5 yıldan az olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların % 88 şeklinde büyük çoğunluğun mesleğini kendi isteğiyle seçtiği sonucuna ulaşılmıştır.

2.6.2. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık analizi sonucunda güvenilirlik oranı; örgütsel adalet için % 93, örgütsel bağlılık için % 75 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde güvenilirlik sonucunda azalmaya sebep olduğu için, alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılığın toplam 6 ifadesinden ikisi; 3. (“Kurumumda kendimi ‘ailenin parçası’ gibi hissetmem”) ve 6. (“Bu kuruma güçlü bir ait olma hissim yok”) ifadeleri analize dâhil edilmemiştir.

Tablo-2: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

ÖLÇEKLER	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (a)
Prosedürel Adalet	6	0,861
Dağıtımsal Adalet	5	0,773
Etkileşimsel Adalet	9	0,912
Duygusal Bağlılık	4	0,711
Devam Bağlılığı	6	0,749
Normatif Bağlılık	6	0,713

Güvenilirlik testi sonucundan Cronbach's Alpha oranları tüm ölçekler için % 70'in üzerinde olduğu için yüksek düzeyde güvenilirdir.

2.6.3. Fark testleri

İki grup karşılaştırması yaparken; bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirildi. Cinsiyet, medeni durum, şirket pozisyonu, mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz ifadelerine yöneliktir. Ancak iki seçenekten fazla karşılaştırma yaparken; yaş, eğitim durumu, iş tecrübesi, şirkette çalışma yılı ifadelerine ise ANOVA testi kullanılmıştır. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık için ayrı ayrı tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet için yapılan bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testleri şu şekildedir. Örgütsel adalet için, cinsiyete yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,906) cinsiyet açısından erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Medeni duruma yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,830) medeni durum açısından evli ve bekârlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yönetici ve çalışana yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,281) şirket pozisyonu açısından yöneticiler ve çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz ifadelerine yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,064) meslek seçimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş sorusuna ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,163) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim durumu sorusuna ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,084) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş tecrübesine ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,401) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Şirkette çalışma yılına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,106) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılık için yapılan bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testleri şu şekildedir. Örgütsel bağlılık için, cinsiyete yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,492) cinsiyet açısından erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Medeni duruma yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,961) medeni durum

açısından evli ve bekârlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yönetici ve çalışana yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,628) şirket pozisyonu açısından yöneticiler ve çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz sorusuna yönelik yapılan t-testi sonucuna göre; $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,535) meslek seçimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş sorusuna ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,526) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim durumu sorusuna ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,739) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş tecrübesine ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p > 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,402) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Şirkette çalışma yılına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucuna göre, $p < 0,05$ olduğu için (Sig. = 0,022) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur.

2.6.4. Korelasyon analizi

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, şirkette çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,435$; $p < 0,01$). Dolayısıyla H1 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo-3: Korelasyon Analizi

ÖLÇEKLER	Örgütsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Prosedürel Adalet	Dağıtimsal Adalet	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Adalet	1				0,435**			
Etkileşimsel Adalet		1	0,807**	0,604**	0,472**	0,520**	0,194*	0,429**
Prosedürel Adalet		0,807**	1	0,523**	0,304**	0,408**	0,045	0,320**
Dağıtimsal Adalet		0,604**	0,523**	1	0,435**	0,535**	0,065	0,493**
Örgütsel Bağlılık	0,435**	0,472**	0,304**	0,435**	1			
Duygusal Bağlılık		0,520**	0,408**	0,535**		1	0,180	0,599**
Devam Bağlılığı		0,194*	0,045	0,065		0,180	1	0,285**
Normatif Bağlılık		0,429**	0,320**	0,493**		0,599**	0,285**	1

Korelasyon, 0,05 düzeyinde anlamlıdır; $p < 0,05$ (*); $n = 108$.

Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır; $p < 0,01$ (**); $n = 108$.

Etkileşimsel adalet ile duygusal bağlılık arasında güçlü, pozitif ve anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,520$). Etkileşimsel adalet ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir korelasyon vardır ($r = 0,194$). Etkileşim adaleti ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,429$). Etkileşim adaleti ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = 0,472$).

Prosedürel adalet ile duygusal bağlılık arasında orta kuvvette, pozitif ve anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,408$). Prosedürel adalet ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir korelasyon vardır ($r = 0,045$). Prosedürel adalet ile normatif bağlılık arasında orta kuvvette, pozitif ve anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,320$). Prosedürel adalet ile örgütsel bağlılık arasında orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = 0,304$).

Dağıtım sal adalet ile duygusal bağıllık arasında güçlü, pozitif yönde ve anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,535$). Dağıtım sal adalet ile devam bağımlılığı arasında düşük düzeyde, pozitif bir korelasyon vardır ($r = 0,065$). Dağıtım sal adalet ile normatif bağıllık arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,493$). Dağıtım sal adalet ile örgütsel bağıllık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = 0,435$).

2.6.5. Regresyon analizi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere olan etkisini test etmek amacı ile basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo-4: Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	Beta	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	P
Dağıtım sal Adalet	0,154	0,251	2,393	0,158	0,150	19,928	0,019
Prosedürel Adalet	-0,152	-0,245	-1,736	0,082	0,073	9,446	0,085
Etkileşimsel Adalet	0,346	0,518	3,429	0,201	0,193	26,613	0,001
Örgütsel Adalet	0,335	0,518	3,429	0,201	0,193	29,022	0,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağıllık

Tabloya bakıldığında, örgütsel adalet değişkenine ait B değeri 0,335 olarak görülmektedir (pozitif değer). Örgütsel adaletin, örgütsel bağıllık hissini/duygusunu 0,335 artırdığı söylenebilir. Örgütsel bağıllık düzeyine ilişkin toplam değişimin % 20'si örgütsel adalet algılaması ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile örgütsel adalet algılamasının, çalışanların örgütsel bağıllık hissi/duygusu için ($R^2 = 0.201$, $p < 0,01$) anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. H1 hipotezi kabul edilmektedir. Elde edilen bulgular, literatürdeki çalışmalar Işık ve arkadaşları (2012); Bal (2014); Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) ile benzerlik göstermektedir.

Tabloya göre, dağıtım sal adalet değişkenine ait B değeri 0,154 olarak görülmektedir (pozitif değer). Dağıtım sal adaletin, örgütsel bağıllık hissini/duygusunu 0,154 artırdığı söylenebilir. Örgütsel bağıllık düzeyine ilişkin toplam değişimin % 16'sı dağıtım sal adalet algılaması ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile; dağıtım sal adalet algılamasının, çalışanların örgütsel bağıllık hissi/duygusu için ($R^2 = 0.16$, $p < 0,01$) anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tabloya bakıldığında, prosedürel adalet değişkenine ait B değeri -0,152 çıktığı görülmektedir (negatif değer). Prosedürel adalet, örgütsel bağıllık hissini/duygusunu 0,082 azalttığını söyleyebiliriz. Bu sebeple, H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tabloya göre, etkileşimsel adalet değişkenine ait B değeri 0,346 olarak görülmektedir (pozitif değer). Etkileşimsel adaletin, örgütsel bağıllık hissini/duygusunu 0,346 artırdığı söylenebilir. Örgütsel bağıllık düzeyine ilişkin toplam değişimin % 20'si etkileşimsel adalet algılaması ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile; etkileşimsel adalet algılamasının, çalışanların örgütsel bağıllık hissi/duygusu için ($R^2 = 0.201$, $p < 0,01$) anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. H4 hipotezi kabul edilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel adaletin sağlanması ve örgüt içinde çalışanlarda adalet duygusunun oluşması ve güven içinde bir çalışma ortamı sağlanması yöneticiler ve insan kaynaklarının yönetme biçimi ve tutumu ile ilgilidir. İş yerinde öncelikli hedef, yapılan çalışmalarda iş yerinin belirlenen hedeflerine ve amaçlarına ulaşılmasıdır. Bu hedefler ve amaçları yöneticilerin ve iş görenlerinde özümsemesi gerekir.

Personelin işe alınmasından itibaren zamanında ve sürekli verilen eğitimler, bilgi ve becerilerinin artırılarak yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve bunlardan faydalanılması çalışmaları vb. ne kadar dikkatli yapılırsa yapılsın, iş görende maddi ve ruhsal yönden örgüt içinde ve yönetimin adil davranmadığı algısı ve duygusu oluşursa; iş yerine aidiyetini sorgular, performansı ve verimi düşer, iş

gören devir hızı artar ve bu durum iş yerinin rekabet gücünü düşürebileceği gibi geleceğini de tehlikeye atar. Bu nedenlerle öncelikle iş görenin örgüte aidiyetinin sağlanması, maddi ve ruhsal yönden doyurulması için gerekli tedbirlerin alınması örgütte çalışanlarında güven duygusunun geliştirilmesi ve örgütsel adaletin mutlaka sağlanması gerekir.

Günümüz dünyasında kendini güvende hissetmek, hava ve su kadar önemlidir. Güvenlik olmayan yerde sağlıklı düşünce, çalışma verimi ve en önemlisi hürriyet olmaz.

Gelişen sektör olarak, özel güvenlik hizmetlerinin önemi kaçınılmazdır. Çünkü büyüyen şehirler, artan nüfus ile bireysel ve toplumsal yaşantının getirdiği şartlara göre özel güvenlik ihtiyacı; hem teknolojik hem de personel istihdamı açısından büyük gelişme göstermektedir.

Bu çalışma, iş görenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Çalışma kapsamında, Konya'da bulunan bir özel güvenlik şirketi çalışanlarından 128 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Değerlendirilmeye alınan 108 cevap analize tabi tutulmuştur. Korelasyon ve regresyon analizlerine göre, şirkette çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,435$; $p < 0,01$). Elde edilen bulgular; literatürdeki çalışmalar, Şahin ve Kavas (2016); Ohana ve Meyer (2016); Ulukapı ve Bedük (2014); Selvitopu ve Şahin (2012); Crow ve arkadaşları (2011) ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca; örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık hissini/duygusunu 0,435 artırdığı söylenebilir. Örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin toplam değişimin % 20'i örgütsel adalet algılaması ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile örgütsel adalet algılamasının, çalışanların örgütsel bağlılık hissi/duygusu için ($R^2 = 0.201$, $p < 0,01$) anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Çalışmanın sınırlılığı ise özel güvenlik görevlilerine ait; Konya'da tek bir şirket esas alınarak uygulama yapılmış olmasıdır. Sonuçlar işletme için geçerlidir ancak genelleştirilememektedir. Ayrıca araştırma; kesitsel bir çalışma olmasından ötürü belirli bir zaman dilimini yansıtmaktadır. Gelecek araştırmalar için; çalışmanın boylamsal olarak gerçekleştirmesiyle birlikte, farklı sektörlerde ve daha büyük örnekleme uygulanması ile daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. (1965). Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz (Ed.) içinde, *Advances in Experimental Social Psychology* (s. 267-299). New York: Academic Press.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1).
- Allen, N., & Meyer, J. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*.
- Alpkutlu, M. (2018). Türkiye Özel Güvenlik Sektörüne Dönük Yeni Bir Hizmet Stratejisi. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 175-202.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 1-9.
- Baş, T. (2013). *Anket*. Ankara: Seçkin.
- Battal, F. (2020). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Örnek. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (24), 2362-2393.
- Benligiray, S., & Demirci, U. (2020). Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Politika Algıları İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkiye İş Doyumlarının Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (4), 23-50.
- Chew, J., & Chan, C. (2008). Human Resource Practices, Organizational Commitment And Intention To Stay. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 503-522.
- Cohen, Y. C., & Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-321.
- Crow, M., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator. *Policing. An International Journal of Police Strategies & Management*, 35 (2), 402-423.
- Dalboy, Z., & Kara, H. (2019). Gerçekleşen Bir Örgütsel Değişim Karşısında Örgütsel Bağlılığın Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Saha Araştırması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6 (1), 4477-4491.
- Doğan, S., & Demirtaş, Ö. (2020). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6 (1), 79-93.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Eröz, S., & Ünal, A. (2013). Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (6).
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-400.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 254-265.

- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2019). The Mediating Role Of Organizational Commitment Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior Power Distance As Moderator. *Personnel Review* , 49 (2), 445-468.
- Karakuyu, A., & Bedir, A. (2020). Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine Göre Şiddet Eğilimlerinin İncelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7 (53), 1086-1091.
- Karasoy, H. (2019). Örgütsel Bağlılık. A. Bedük (Editör) içinde, *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar-Güncel Konular* (s. 49-65). Konya: Atlas Akademi.
- Kim, M., & Beehr, T. (2020). Empowering Leadership: Leading People To Be Present Through Affective Organizational Commitment? *The International Journal of Human Resource Management*, 31 (16), 2017-2044.
- Kıray, A. (2011). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 2000-2011.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Maybarskan, F. (2020). Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Memnuniyeti Durumu: Bolu Örneği. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 251-266.
- Meşe, S., & Bayraktar, O. (2020). Farklılıkların Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (37), 175-199.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*. . CA: Thousand Oaks SAGE Publications.
- Nguyen, H. L. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (6), 439-447.
- Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). Justice As A Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Ohana, M., & Meyer, M. (2016). Distributive Justice and Affective Commitment in Nonprofit Organizations Which Referent Matters? *Employee Relations* , 38 (6), 841-858.
- Özdemir, H. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları İle Diğer Faktörlerden Yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2, 172-181.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M., Sucan, S., & Akın, M. (2014). Algılanan Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi International Journal of Alanya Faculty of Business* , 6 (3), 137-151.

- Polat, İ., Bedük, A., & Eryeşil, K. (2018). Aile Şirketlerinde Tükenmişlik Duygusunun Gelişiminde Örgütsel Adalet Fonksiyonunun Etkisi: Konya İlinde Örnek Uygulama. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6 (3), 137-151.
- Poole, W. (2007). Organizational Justice As A Framework For Understanding Union- Management Relations In Education. *Canadian Journal Of Education* , 30 (3), 725-748.
- Poussard, J., Roy, J., & Erkmen, T. (2017). The Moderating Role Of Individual Variables İn The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Commitment. *Personnel Review* , 30 (3), 725-748.
- Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 171-189.
- Suliman, A., & Kathairi, M. (2013). Organizational Justice, Commitment And Performance İn Developing Countries The Case of the UAE. *Employee Relations* , 35 (1), 98-115.
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The Influence of Organizational Justice on Job Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Journal of Management Development*, 36 (4).
- Şahin, R., & Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (14), 119-140.
- Tekiner, M., & Harputlu, M. (2020). Özel Güvenlik İle Polis İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin İşen Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (76), 2057-2067.
- Ulukapı, H., & Bedük, A. (2014). Örgütsel Adaletin İşGörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research*, 7 (31), 771-778.
- Ünver, H., Derya, Y., & Uçar, T. (2020). Doğumhanede Çalışan Ebelerde 893 İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi ile Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8 (3), 893-905.
- Yao, T., Qui, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining Hotel Employees As İnternal Customers: Effect Of Organizational Commitment On Attitudinal And Behavioral Loyalty Of Employees. *International Journal of Hospitality Management* , 76,1-8.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, İ. (2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11 (6), 83-99.
- Yeşil, S., Mavi, Y., & Hatunoğlu, M. (2020). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29 (3), 568-598.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 254-278.