

KAÇAK ELEKTRİK KULLANILMASINA KARŞI ELEKTRİK İDARESİ ÇALIŞANI TUTUMUNUN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ VE İLLERE GÖRE FARKLILIKLAR

Adnan CEYLAN^(*)
Alper DİNÇ^(**)

Özet: Bu araştırmanın amacı, çalışanların kaçak elektrik kullanımına karşı tutumlarının örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile ilişkisini analiz etmek, aynı zamanda değişkenler açısından illere göre farklılıkları saptamaktır. Bu amaçla TEDAŞ'ın kaçak elektrik kullanım verilerine göre Kütahya'dan 35, Aksaray'dan 63 ve Mardin'den 44 çalışan olmak üzere toplam 142 elektrik dağıtım idaresi çalışanı üzerinde kaçak elektrik kullanımına karşı çalışan tutumu temelinde hazırlanan anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışan tutumu ile dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet, duygusal ve normatif bağlılık değişkenleri arasında olumlu yönlü ilişki tespit edilmiştir. İllere göre çalışan tutumu, dağıtımsal adalet, duygusal ve normatif bağlılık değişkenleri açısından farklılıklar olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışan tutumu, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Kaçak Elektrik Kullanımı

Abstract: The purpose of this research is to analyse the relationship between employee attitude against illegal electricity usage and perception of organizational justice and organizational commitment variables, and also to determine the differences between the cities among the variables. For this aim, in respect of TEDAŞ's illegal electricity usage data, questionnaire based on the illegal electricity usage was applied to, 35 employees from Kütahya, 63 from Aksaray and 44 from Mardin, totally 142 employees. The results showed that employee attitude is positively correlated with both distributive, procedural and interactional organizational justice and affective and normative commitment variables. Differences determined with respect of employee attitude, distributive justice, affective and normative commitment variables among the cities.

Key Words: Employee Attitude, Organizational Justice, Organizational Commitment, Illegal Electricity Usage

I. Giriş

Kaçak elektrik kullanımının oldukça yaygın olduğu ülkemizde bu istenmeyen davranış biçiminin yol açtığı yüksek maddi kayıplar, ekonomimizi olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkemizde elektrik dağıtımından sorumlu olan TEDAŞ raporlarına göre 2005 yılı verileri dikkate alındığında, yıl içerisinde gerçekleşen kaçak elektrik kullanım miktarı İstanbul ili avrupa yakasının elektrik enerjisi tüketimine eşit durumdadır. Bu örnekten de anlaşılacağı üzere kaçak elektrik kullanımı yoluyla devletin, fiyat ayarlamaları neticesinde ise dürüst tüketicilerin uğradığı maddi kayıplar söz konusudur. Konu bu yönüyle

^(*) Doç.Dr. GYTE Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü

^(**) GYTE Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencisi İşletme Bölümü

son derece önemli olup, idare çalışanın kaçak elektrik kullanımı ile ilgili sahip olduğu tutum ve bunu etkileyebilecek muhtelif değişkenlerin incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada kaçak elektrik kullanımına karşı elektrik idaresi çalışanın tutumunun örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları ile olan ilişkisi incelenmekte, söz konusu değişkenlerin çalışma grupları olarak kabul edilen illere göre farklılıkları araştırılmaktadır.

Adams (1965)' in eşitlik teorisi ile ortaya çıkan örgütsel adalet kavramı, kişinin işindeki başarısı ve tatmin olma derecesi ile iş ortamında algıladığı eşitlik veya eşitsizlik durumunun ilişkisi olarak değerlendirilmektedir (Luthans, 1995,113).

Örgüt içerisindeki eşitsizlik durumuna olan tepkiler, çalışanların işe karşı tutumlarını ve eğilimlerini etkilemekte; dolayısıyla çalışanların örgüt içerisindeki faaliyetlerinde farklılığa neden olmaktadır (Brown, 2000: 748).

Araştırmacıların işe karşı tutumu etkileyen faktör olarak ortaya koyduğu örgütsel bağlılığın, iş ve örgüt yapısı gibi durumsal faktörlerden etkilenebileceği vurgulanmış (Morrow, 1983: 486), bağlılık alt boyutlarının davranış ve tutum üzerindeki etkileri de çalışmalara konu edilmiştir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 477). Örgütsel adalet algısı dahilinde bireyin işe karşı tutumu, elde edilen tüm bilgileri değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır (Sjöberg ve Montgomery, 1999: 606).

II. Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

A. Örgütsel Adalet

Örgüt çalışanlarının iş tutumlarını etkileyen örgütsel adalet, bireyin örgüt içerisinde iş bölümü, ücret ve dinlenme koşullarını da kapsayacak uygulamalarla birlikte, örgüt içerisindeki sosyal etkileşim kalitesini belirleyen yapı olarak ifade edilmektedir (Greenberg, 1990: 406).

Adams (1965)'in eşitlik teorisi ile ortaya çıkan örgütsel adalet kavramı ilk çalışmalarda örgüt içerisinde elde edilen değerlerin adaletliliği algısı olarak nitelendirilen dağıtımsal adalet adıyla ifade edilmiştir. Crosby (1976), Deutsch (1975) ve Folger (1984)'in bireylerin adaletsizlik algıları üzerine yaptıkları araştırmaların sonucu olarak prosedürel adalet kavramı ortaya çıkmıştır. Son olarak da etkileşimsel adalet kavramı örgütsel adalet'in üçüncü boyutu olarak kabul görmüştür (Cohen ve Spector, 2001:279).

Örgütsel adalet kavramının alt boyutlarından birincisi olan dağıtımsal adalet, çalışan tarafından elde edilen değerlerin adaletliliği ile ilgili olan algılar bütünü olup, oransal payların belirli standartlara, fonksiyonel kurallara ve hükümlere göre tanımlanan kişilere paylaşılması olarak ifade edilmektedir (Moorman, 1991: 845 847). Gerçekleştirilen bir kısım araştırmalar yaptığı işin karşılığı olarak beklentilerinin altında değerler elde eden bireylerin örgütlerine bağlılık duygularının azalma eğilimine girdiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle

prosedürel adalet kavramı tüm değerlerin belirlenmesinde ve dağıtımında kullanılan prosedür ve yöntemlerde hakkaniyeti hedeflemektedir (Beugre ve Baron, 2001: 328).

Örgütsel adaletin prosedürel boyutu karar verme prosedürlerinin örgüt içerisindeki görüşlerden etkilenmesi, doğru ve gerçeği yansıtması veya eksik olması gibi bir takım kriterlerle ilgilidir. Etkileşimsel adalet ise prosedürlerin uygulanması esnasında yönetici ve diğer çalışanlar arasındaki çekim kuvveti olarak değerlendirilmektedir. Etkileşimsel adalet, örgütsel işlemler uygulanırken bireylerin karşılaştığı tutum ve davranışların biçimi olarak tanımlanmıştır (Greenberg ve Cropanzano, 2000: 101-104).

Prosedürel adalet sistem elemanları ile ilgili iken, etkileşimsel adalet her bir çalışanın diğerine karşı davranış biçimi ile ilgilidir (Dixon vd., 2003: 64). Örgüt içerisinde çalışan tutumunu etkileyen sıradışı davranışların oluşumunda etkileşimsel adalet algısının belirleyiciliğinin diğer boyutlar olan prosedürel ve dağıtımsal adalet algısına göre daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 281).

B. Örgütsel Bağlılık

Çalışanın işle ilgili tutumunu etkileyen bir başka faktör olan örgütsel bağlılık, bireyin örgüte ve onun değerlerine karşı sergilediği pozitif duyguları ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın ölçümü bireyin şahsi değer ve inançları ile örgüt değerleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ile belirlenmektedir (Swales, 2002: 162). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle ilişkisi ile biçimlenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış biçimi olarak tanımlamaktadırlar (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Örgütsel bağlılığın etkili biçimde değerlendirilmesi amacıyla Meyer ve Allen tarafından ortaya konulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli literatürde yoğun şekilde kabul görmüş model olarak ön plana çıkmaktadır. Bu modelde örgütsel bağlılık, duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutları ile açıklanmaktadır. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin alt boyutlarından duygusal bağlılık, duygusal ilişkiler neticesinde çalışanın örgüte olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Meyer vd.,2002: 21).

Devam bağlılığı, bir örgütte yer alan bireyin mevcut örgütten ayrılmasını alternatifler ışığında, risk ve kazanımları göz önünde bulundurarak değerlendirmesi sürecinin sonucunda oluşan bağlılık olarak ifade edilmektedir (Meyer vd., 1993: 545).

Normatif bağlılık ise sosyal faktörlere dayalı deneyimler ve uygun çalışma ortamı varlığının işverene karşı sadakat oluşturması veya elde edilen genel kazanımlar neticesinde, borçluluk duygusuyla örgüte faydalı olma amacının oluşturduğu bağlılık olarak ifade edilmektedir (Herscovitch ve Meyer, 2002: 475).

Uluslararası alanda üç boyutlu bağlılık ile ilgili gerçekleştirilen bir çok araştırma mevcut olup, bunların önemli kısmı örgüt çalışanının tutumunu etkileyen faktörler ile bağlılığın boyutları arasındaki ilişkileri incelemektedir (Lee vd., 2001: 596-614; Iverson ve Buttigieg, 1999: 307-333; Leede ve Looise, 2001: 504-513; Gellatly, 2006: 331-345; Schwepker, 2001:39-52).

C. Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Tutumu Arasındaki İlişkiler

Çalışan tutumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş memnuniyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişilik özellikleri ve sadakat değişkenleri ile olan ilişkilerin incelendiği muhtelif çalışmalar literatürde yer almakta olup, kaçak elektrik kullanımına karşı idare çalışanı tutumunun incelendiği bu çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile olan ilişkiler araştırılmıştır.

Prosedürel adaletin temelinde prosedürlerdeki dürüstlük ve hakkaniyetin çalışanlar tarafından doğru biçimde algılanabilmesi ile davranış ve tutumlarda belirgin pozitif koşullar ortaya çıkartılması yatmaktadır. Bu durumun çalışan tutumunu ve örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. (Konovsky, 2000: 489)

Tutumlar, herhangi bir objeye karşı, sahip olunan inançlar ve değerlerin etkisinde idrak edilen bilgilerin değerlendirilmesi neticesinde oluşmaktadır (Ajzen ve Fishbein, 1977: 889).

Kinncar ve Taylor (1996)'a göre tutum, bir bireyin belli bir cisme veya olguya algısal, bilgi temelli, değerlendirici ve harekete kanalize edilmiş süreçlerini ifade etmektedir. Böyle bir durumda çalışanın işle ilgili tutumunda adalet algısı belirleyici olmaktadır (Kinncar ve Taylor, 1996: 245).

Bir iş ortamında kişilerin tutumları performansla ilişkili davranışın, çıktılarının kalitesinin, örgütsel bağlılığın, geri bildirimlerin ve katılımıcılığın önemli bir belirleyicisidir. Tutum tarafından belirlenen bir davranış dolaylı olarak çevresel baskı, ailesel etki, geçmiş ve mevcut tecrübeler ve içerisinde bulunulan grubun normları gibi birçok faktörün etkisinde gelişmektedir. Bu faktörler arasında bağlılığın duygusal ve normatif alt boyutları ile çalışanın işle ilgili tutumu arasında olumlu yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bowditch ve Buono, 1997: 75).

Tutum, çevremize karşı motivasyonel, duygusal, algısal ve bilişsel süreçlerin organizasyonuna dayanmakla birlikte, belirli bir objeye karşı iyi veya kötü tepki vermeyi içeren öğrenilmiş eğilimi de içermektedir. Bu doğrultuda tutum, herhangi bir davranış biçimi üzerine kişinin düşünme, hissetme ve hareket doğrultusunun bir yolu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hawkins vd., 2004: 386).

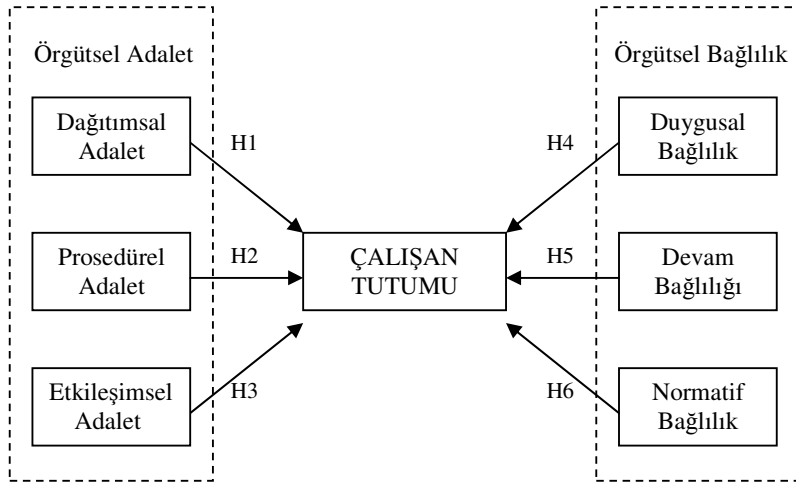
Tutum-davranış ilişkisinin bağlı olduğu bir kısım koşuldan bahsedilebilir. Bu koşullar tutum çerçevesinde davranışın etkilenmesi veya değiştirilmesi sürecinde son derece etkin faktörler olarak ifade edilmektedir. Bunlar; hedef davranış, hareket, genel durum ve zamanlamadır.

Bireyin örgütsel adalet algısında meydana gelebilecek bir değişikliğin doğrudan işle ilgili tutumunu değiştireceği, aynı zamanda bu durumun örgütsel bağlılığı etkileyeceği öne sürülmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1977: 888). Araştırmalar yüksek örgütsel bağlılığın, örgüt içerisindeki çalışan tutumunu olumlu sonuçların elde edilmesi yönünde etkilediğini ortaya koymaktadır (Bergmann vd., 2000: 18; Mathews ve Shephard, 2002: 369).

Çalışanın iş tutumları ile ilgili olarak yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığın iş tutumları ile ilişkisinin sayıca fazla çalışmayla değerlendirildiği, örgütsel adalet faktörü ile birlikte örgütsel bağlılığın iş tutumu ile ilişkisi üzerine kısıtlı sayıda çalışma yapıldığı gözlenmiştir. Örgütsel adalet faktörünün alt boyutları olan dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adaletin örgüt içerisindeki yeri dikkate alındığında, çalışanın davranışsal tutumunun bir göstergesi olarak önemi ortaya çıkmaktadır.

III. Araştırma Modeli

Örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin çalışan tutumu üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğunun öne sürüldüğü araştırma hipotezleri çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli şekil 1 de görülmektedir.



Şekil 1: Çalışan Tutumu İlişki Modeli

Örgütsel adalet kavramı bilişsel süreçler neticesinde biçimsel prosedürlerin etkisi ile elde edilen kazanımların adilliğine dayanmakla birlikte, çalışanların örgütlerini benimsemelerinde önemli bir unsur olarak ele alınmıştır. Dağıtımsal ve prosedürel adalet biçimsel olarak, etkileşimsel adaletin ise biçimsel olmayan bir yapıda çalışan tutumu üzerindeki etkisinden

bahsedilmektedir (Özen, 2003: 190). Buna göre, örgütsel adaletin dağıtımsal (H₁), prosedürel (H₂) ve etkileşimsel (H₃) alt boyutları hakkında öne sürülen hipotezler, çalışan tutumu ile örgütsel adalet algısının boyutları boyutları arasında ilişki olması varsayımına göre sınanmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın alt boyutlarının, iş tutumları kapsamında değerlendirilmesinde, ayırt edilebilen ve birbirlerine göre farklılık gösteren boyutlar olduğu öne sürülmektedir (Wasti, 2005: 291). Buna göre, örgütsel bağlılığın duygusal (H₄), devam (H₅) ve normatif (H₆) alt boyutları hakkında öne sürülen hipotezler de çalışan tutumu ile ilişkileri olması varsayımına göre sınanmıştır. Araştırmanın sonraki aşamasında söz konusu değişkenler açısından illere göre farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

IV. Metodoloji Ve Bulgular

A. Örneklem, Yöntem, Ölçekler ve Uygulama

Elektrik tüketiminin gerçekleştiği illere göre kaçak elektrik kullanımının farklılıklar göstermesi nedeniyle, ortalama değerlerin alınabilmesi maksadıyla, kaçak elektrik kullanımının en fazla görüldüğü il ile en az görüldüğü iller baz alınarak örneklem tespiti gerçekleştirilmiştir. Çalışan tutumu ile örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet faktörleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırma, TEDAŞ (Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi)'in 2005 yılı verilerine göre, ülkemizde kaçak elektrik kullanımının en yüksek olduğu Mardin ili ile düşük seviyelerde olduğu Aksaray ve Kütahya illerinde elektrik dağıtımında görevli TEDAŞ çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırmaya Kütahya ilinden 35, Aksaray ilinden 63 ve Mardin ilinden 44 idare çalışanı olmak üzere toplam 142 çalışan katılmıştır. Örneklem içerisinde müşterilerle doğrudan iletişim halinde olan çalışanlarla birlikte alt ve orta kademe yöneticiler de yer almıştır. Elde edilen veriler SPSS 15.0 programı kullanılarak faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve farklılıkların tespiti maksadıyla anova analizine tabi tutulmuştur.

Örneklem uygulanan anket çalışmasında yer alan sorular kesinlikle katılıyorum (1), katılıyorum (2), kararsızım (3), katılmıyorum (4), kesinlikle katılmıyorum (5) şeklinde 5'li likert tipinde aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

Çalışanların tutumları ile demografik değişkenlerin ilişkisini incelemek üzere çalışanlara, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, gelir seviyesi ve toplam iş hayatı gibi bir kısım bilgiler ile ilgili doğrudan sorular yöneltilmiştir. Örneklem demografik yapısı incelendiğinde Tablo 1 de verilmiş olan frekans tablosu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Tablosu

n = 142		Frekans	Yüzdesel oran
Cinsiyet	Bayan	23	16
	Erkek	119	84
Yaş	20-27 arası	20	14
	28-35 arası	53	37
	36-43 arası	28	20
	44-51 arası	32	23
	52 ve üzeri	9	6
	Eğitim seviyesi	İlköğretim	11
Lise		58	41
Üniversite		70	49
y.lisans ve doktora		3	2
Aylık net gelir	450 YTL den az	2	1
	450 -1000 YTL arası	37	26
	1000 - 2000YTL arası	93	66
	2000 - 3000YTL arası	10	7
	3000 YTL den fazla	0	0
Tecrübe	1 – 5 yıl arası	25	18
	6 – 10 yıl arası	32	22
	11- 15 yıl arası	20	14
	16 -20 yıl arası	14	10
	20 yıl ve üzeri	51	36

Dağıtım şirketi çalışanlarının örgütlerine bağlılıklarının ölçümü maksadıyla Meyer ile Allen (1990) tarafından geliştirilen ve Herscovitch ve Meyer (2002) tarafından da kullanılan içsel tutarlılık katsayısı 0,87 ile 0,91 arasında değişen ölçek, bağlılığın duygusal (6 soru), devam (6 soru) ve normatif (6 soru) boyutunu ölçmek üzere toplam 18 sorudan oluşacak biçimde uyarlanmıştır.

Çalışanların adalet algılarının ölçülmesi maksadıyla Niehoff ve Moorman (1993)'in araştırmalarında kullandıkları içsel tutarlılık katsayısı 0,90 ile 0,93 arasında değişen ölçek, örgütsel adaletin dağıtımsal, (5 soru), prosedürel, (6 soru) ve etkileşimsel (9 soru) boyutunu ölçmek üzere toplam 20 sorudan oluşacak biçimde uyarlanmıştır (Niehoff ve Moorman, 1993: 541)

Çalışmanın hedef değişkeni olan, çalışan tutumunun ölçülmesi maksadıyla Ajzen (2002)'in planlı davranış teorisi temelinde geliştirdiği ölçek, 3 sorudan oluşacak biçimde uyarlanmıştır (Ajzen, 2002: 5).

B. Faktör Analizi ve Korelasyonlar

Faktör analizi neticesinde, temel bileşenler metodu ve varimax (kaiser normalizasyon) rotasyon yöntemi ile oluşturulan faktörler, faktör yüklerine göre gruplandırılmış (Tablo 2), içsel tutarlılık katsayıları 0,70 ve yukarısında olan soru gruplarının ortalama değerleri alınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Orjinal ölçekte içsel tutarlılığı 0,87 seviyesinde olan, ancak uygulamada 0,59 civarında kalan soru gurubu nedeniyle örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı (H5) analizlere dahil edilmemiştir.

Tablo 2: Faktör Analizi Neticesi Elde Edilen Faktör Yükleri

	1	2	3	4	5	6
CALTUT 1	,834					
CALTUT 2	,812					
CALTUT 3	,742					
DUYBAG 1		,779				
DUYBAG 2		,763				
DUYBAG 3		,713				
DUYBAG 4		,653				
DUYBAG 5		,646				
DUYBAG 6		,636				
NORBAG 1			,729			
NORBAG 2			,701			
NORBAG 3			,666			
NORBAG 4			,644			
NORBAG 5			,643			
NORBAG 6			,557			
DAGADA 1				,755		
DAGADA 2				,696		
DAGADA 3				,668		
DAGADA 4				,618		
DAGADA 5				,592		
PROADA 1					,801	
PROADA 2					,779	
PROADA 3					,764	
PROADA 4					,656	
PROADA 5					,655	
PROADA 6					,629	
ETKADA 1						,764
ETKADA 2						,763
ETKADA 3						,745

Tablo 2: Faktör Analizi Neticesi Elde Edilen Faktör Yükleri (Devam)

ETKADA 4	,742
ETKADA 5	,718
ETKADA 6	,659
ETKADA 7	,655
ETKADA 8	,609
ETKADA 9	,570

CALTUT: Çalışan tutumu, DUYBAG: Duygusal bağlılık, NORBAG: Normatif bağlılık
DAGADA: Dağıtımsal adalet, PROADA: Prosedürel adalet, ETKADA: Etkileşimsel adalet,

Tablo 3' de görüldüğü üzere anket çalışmasında kullanılan Türkçe'ye çevirilmiş soru guruplarının içsel tutarlılık katsayıları 0.70 ile 0.88 arasında değişmektedir. Araştırma içerisinde yer alan tüm değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri de Tablo 3 içerisinde yer almaktadır.

Tablo 3: Kullanılan Ölçeklerin İçsel Tutarlılık Sonuçları

Ölçek	Ölçek boyutları	Ort.	Std. Sapma	İ. Tutarlılık K. (α)
Tutum	Tutum	2,36	,941	0,76
Örgütsel adalet	Dağıtımsal adalet	2,79	,939	0,81
	Prosedürel adalet	2,87	,907	0,84
	Etkileşimsel adalet	2,73	,860	0,88
Örgütsel bağlılık	Duygusal bağlılık	2,27	,908	0,73
	Normatif bağlılık	2,71	,704	0,70

Demografik faktörlerde dahil olmak üzere tüm değişkenler arası ilişkiler demografik değişkenlerin sınıflı (nominal) olmasından dolayı Spearman korelasyon katsayıları ile hesaplanmış, demografik değişkenler ile olan ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış, Tablo 4'de görüldüğü üzere %95 güvenilirlik düzeyinde çalışan tutumu ile etkileşimsel adalet, duygusal bağlılık, %99 güvenilirlik düzeyinde ise, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, olumlu yönde ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Spearman's rho						
n=142	1	2	3	4	5	6
CALTUT	1,000					
DAGADA	,269(**)	1,000				
PROADA	,246(**)	,513(**)	1,000			
ETKADA	,205(*)	,501(**)	,857(**)	1,000		
DUYBAG	,181(*)	,526(**)	,344(**)	,379(**)	1,000	
NORBAG	,238(**)	,576(**)	,346(**)	,340(**)	,651(**)	1,000

*0.05 seviyesinde anlamlı

**0.01 seviyesinde anlamlı (2-tailed).

CALTUT: Çalışan tutumu, DAGADA: Dağıtimsal adalet, PROADA: Prosedürel adalet, ETKADA: Etkileşimsel adalet, DUYBAG: Duygusal bağlılık, NORBAG: Normatif bağlılık

İlişki tablosundan da görüleceği üzere, çalışan tutumunun diğer değişkenler ile olumlu yönde ilişki içerisinde olduğu, ilişki şiddetlerinin birbirine yakın bulunduğu, ancak en yüksek ilişkinin dağıtimsal adalet ile kurulduğu gözlenmiştir.

C. Bağımsız Örneklemeler İçin Varyans Analizi

Kaçak elektrik kullanımının en yüksek ve en düşük seviyelerde gerçekleştiği illerde araştırma konusu değişkenler açısından farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla tek yönlü anova testi uygulanmıştır. Tek yönlü anova testinin farklılıkların saptanması amacıyla uygulanmasının nedeni ölçümlerin, eşit aralıklı ve grupların birbirinden bağımsız olmasıdır. Aynı zamanda grup varyanslarında eşitlik söz konusudur. H_0 hipotezi olarak her grubun ilgili değişken için ortalama değerlerinin eşit olduğu, H_1 hipotezi için en az bir grubun ilgili değişken için ortalama değerinin diğerlerinden farklı olduğu varsayımında bulunulmuştur.

Varyansların eşit olması şartı altında karşılaştırılacak grupların örnek sayıları birbirlerine eşit olmaması nedeniyle Scheffe karşılaştırma testi %95 güven aralığında uygulanmış ve Tablo 5 ile gösterilmekte olan değerler elde edilmiştir.

Tablo 5: Bağımsız Örneklemeler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi F Ve P Değer Tablosu (Anova)

	CALTUT	DAGADA	PROADA	ETKADA	DUYBAG	NORBAG
F değeri	8,731*	5,027*	3,629*	2,470	1,400	9,414*
p değeri	,000	,008	,029	,088	,250	,000

* 0.05 seviyesinde anlamlı

CALTUT: Çalışan tutumu, DAGADA: Dağıtimsal adalet, PROADA: Prosedürel adalet, ETKADA: Etkileşimsel adalet, DUYBAG: Duygusal bağlılık, NORBAG: Normatif bağlılık

Varyans analizi tablosundan da görüleceği üzere çalışan tutumu (p değeri $0.00 < 0.05$), örgütsel adalet faktörünün alt boyutlarından dağıtımsal adalet (p değeri $0.008 < 0.05$) ve prosedürel adalet (p değeri $0.029 < 0.05$) ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık (p değeri $0.00 < 0.05$) değişkenleri açısından illere göre farklılıklar bulunduğu tespit edilmiş, dolayısı ile varyans analizi için H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Kütahya, Aksaray ve Mardin illerinde elektrik dağıtım şirketi çalışanlarının örgüte olan duygusal bağlılıklarında ($p=0.25 > 0.05$) ve etkileşimsel adalet ($p=0.88 > 0.05$) algılarında farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Hangi illerin değişkenlere göre farklılık gösterdiğinin saptanması için varyans analizi esnasında oluşturulan scheffe testi neticesi çoklu karşılaştırma Tablo 6'de görülmektedir.

Tablo 6: Çoklu Karşılaştırma Tablosu (Anova)

I	J	CALTUT		DAGADA		PROADA		NORBAG	
		I-J	p	I-J	p	I-J	p	I-J	p
KUTAH.	AKSAR.	2,92(*)	,00	,63(*)	,00	,44(*)	,02	,43(*)	,00
	MARDİN	2,17(*)	,00	,03	,86	,06	,75	-,01	,93
AKSAR.	KUTAH.	-2,92(*)	,00	-,63(*)	,00	-,44(*)	,02	-,43(*)	,00
	MARDİN	-,75(*)	,00	-,60(*)	,00	-,37(*)	,03	-,45(*)	,00
MARDİN	KUTAH.	-2,17(*)	,00	-,036	,86	-,06	,75	,01	,93
	AKSAR.	,75(*)	,00	,60(*)	,00	,37(*)	,03	,45(*)	,00

* 0.05 seviyesinde anlamlı

CALTUT: Çalışan tutumu, DAGADA: Dağıtımsal adalet, PROADA: Prosedürel adalet, NORBAG: Normatif bağlılık

Çalışan tutumu açısından Kütahya, Aksaray ve Mardin illeri arasında belirgin farklılıklar olduğu (p değeri < 0.05), dağıtımsal adalet algısı açısından yine Kütahya, Aksaray ve Mardin illeri arasında farklılık olduğu (p değeri < 0.05), prosedürel adalet algısı açısından Kütahya ile Aksaray ve Aksaray ile Mardin illeri arasında farklılık geliştiği, normatif bağlılık değişkeni açısından Kütahya ile Aksaray ve Aksaray ile Mardin illeri arasında farklılıklar olduğu (p değeri < 0.05) ortaya konulmuştur.

Farklılığın hangi yönde geliştiğinin saptanabilmesi için illere ait ortalamalar arası farklılık (I-J) değerleri incelenmiş, tespit edilen değişkenlere göre durumun hangi ilde yer alan çalışanların lehine geliştiği belirlenmiş ve bu koşullarda, illerdeki çalışanlar ile ilgili olarak hangi faaliyetlerin yürütülmesi gerektiğine dair kararlara destek olacak somut bilgiler saptanmıştır. Anket soruları dikkate alındığında yanıtların olumludan (1) olumsuz (5) doğru sıralanmış olması nedeniyle düşük ortalamalı illerin ilgili faktör açısından olumlu değere sahip olduğu değerlendirilmesinde bulunulmuştur.

Çalışan tutumunun ölçülmesinde kullanılan soru grupları olan “Elektriğin ücretli olduğu bir ortamda kaçak elektrik kullanılmasını doğru bulmuyorum.”, “Genel anlamda kaçak elektrik kullanımı belirli sınırlarda kabul edilebilir bir davranıştır” ve “Genel anlamda kaçak elektrik kullanımı, kullanan kişiye kazanç sağlar” sorularının yanıt seçeneklerinin aynı olması nedeniyle SPSS programı üzerinden yeniden kodlama yapılmış ve değerlendirmenin kesinlikle katılıyorum (1) - kesinlikle katılmıyorum (5) biçiminde aynı yönlü olması sağlanmıştır. Çalışan tutumu açısından fark ($Ort_{küt} - Ort_{aks}$) 2,92 olduğundan Kütahya’da çalışanların tutumlarının Aksaray’a kıyasla olumsuz yönde geliştiği gözlenmekte, yine Kütahyada çalışanların tutumlarının Mardin’e nazaran daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır ($Ort_{küt} - Ort_{mar} = 2.17$). Aksaray ilindeki çalışanların işe karşı tutumlarının, Mardin ilinde çalışanlara nazaran olumlu yönde geliştiği saptanmıştır ($Ort_{aks} < Ort_{mar}$).

Dağıtımsal adalet açısından Kütahya ile Aksaray illeri arasındaki farklılığın Aksaray lehine, Aksaray ile Mardin illeri arasındaki ise yine Aksaray lehine geliştiği ortaya çıkmıştır ($Ort_{küt} - Ort_{aks} = 0,63$; $Ort_{mar} - Ort_{aks} = 0,6$).

Örgütsel adalet algısının bir diğer alt boyutu olan prosedürel adalet algısı açısından Kütahya ile Aksaray illeri çalışanları arasında Aksaray ili çalışanları lehine ($Ort_{küt} > Ort_{aks}$), Aksaray ile Mardin illeri çalışanları arasında yine Aksaray ili çalışanları lehine ($Ort_{mar} > Ort_{aks}$) farklılık olduğu saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık faktörünün alt boyutlarından normatif bağlılık değişkenine göre ise Kütahya ile Aksaray çalışanları arasında Aksaray çalışanları lehine ($Ort_{küt} > Ort_{aks}$), Aksaray ile Mardin illeri çalışanları arasında yine Aksaray ili çalışanları lehine ($Ort_{mar} > Ort_{aks}$) farklılık olduğu saptanmıştır.

İstatistiksel analiz neticesinde çalışan tutumunun örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal (H1), prosedürel (H2), etkileşimsel adalet (H3) ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal (H4) ve normatif bağlılık (H6) ile ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Araştırmada aynı zamanda çalışanın işle ilgili tutumu, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve normatif bağlılık değişkenleri açısından illere göre farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

V. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar, kaçak elektrik kullanım oranının farklılık gösterdiği illerdeki elektrik dağıtım idaresi çalışanlarının, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık faktörleri ile ilişkili olarak işle ilgili tutumlarının etkilendiğini göstermektedir. Dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet algısı ile duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların işle ilgili tutumlarında olumlu yönde gelişmeler gözlenebileceği ortaya konulmuş, işle ilgili tutum ile en yüksek ilişki düzeyinin dağıtımsal adalet ile gerçekleştiği, en düşük seviyenin ise duygusal bağlılıkta gözlemlendiği görülmüştür. Bu bulgu Bowditch ve Buono (1997)’nin bağlılığın duygusal ve normatif alt boyutları ile çalışanın işle ilgili tutumu arasında olumlu yönde ilişki olduğu tespitiyle örtüşmektedir (Bowditch ve Buono, 1997: 75).

Korelasyon analizi sonucuna göre örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlı olmanın etik değerlere dayalı normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği, ayrıca ahlaki ve ortak değerlere dayanan bağlılığın işle ilgili tutumu olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Benzer şekilde örgüt içerisindeki çalışanların ve idarecilerin karşılıklı etkileşimleri çalışanlarda örgüt dahilindeki prosedürlerde adaletlilik algısını desteklemekte, bu da çalışanın işle ilgili tutumunu yükseltmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç da, illere göre işle ilgili tutum ile birlikte, bir kısım örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farklılık olduğudur. Bu sonuç çalışanların işle ilgili tutumlarının tüketicinin kaçak elektrik kullanımını azaltıcı yönde geliştirilebilmesi açısından son derece önemlidir. Kaçak elektrik kullanımının %76 seviyelerine ulaştığı Mardin ilindeki çalışanların işle ilgili tutumlarının, kaçak elektrik kullanımının %8 gibi son derece düşük seviyede olduğu Aksaray ilindeki çalışanlara kıyasla, olumsuz yönde geliştiği ortaya çıkmaktadır ki, bu durum kaçak elektrik kullanımının engellenmesi açısından çalışan tutumunun müdahale edilmesi gerekli bir faktör olduğunu göstermektedir (Tedaş, 2005: 40).

Bu sonuçlardan hareketle ilgili değişkenler dikkate alınarak mevcut illerde çalışan tutumunun geliştirilebilmesi mümkün olabilecek, kaçak elektrik kullanımında idare çalışanın işle ilgili tutumunun geliştirilmesi yoluyla olumlu yönde sonuçlar elde edilebilecektir.

Literatürde konu ile ilgili araştırma sayıca kısıtlı olup, özellikle ülkemizde büyük maddi kayıplara yol açmakta olan kaçak elektrik kullanımı ile ilgili çalışan faktörleri yanında tüketici faktörleri açısından da araştırmalar yapılması büyük bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaçak elektrik kullanımı hemen her ilimizde görülen istenmeyen bir davranış biçimi olup, diğer illerde de benzer çalışmalar yürütülmesi, söz konusu davranış biçiminin azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Konunun idare boyutunun çalışan tutumunu etkileyen diğer faktörler kapsamında da incelenmesi idarenin bu temelde kendisini geliştirmesine yardımcı olacaktır.

İstenmeyen davranış biçimi olarak ele alınan kaçak elektrik kullanımının engellenmesinde kontrol ve yaptırım kullanma yetkisine sahip idare çalışanlarının tutumlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin ortaya konulduğu araştırmanın sonuçları, istenmeyen davranışlara karşı örgüt çalışanlarının tutumlarının inceleneceği benzer araştırmalara katkıda bulunacak niteliktedir.

Kaynaklar

Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1977), "Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research", *Psychological Bulletin*, 84(5), ss.888-918.

- Bergmann, T.J., Lester, S.W., De Meuse, K.P. ve Grahn, J.L. (2000), "Integrating The Three Domains of Employee Commitment: An Exploratory Study", *Journal of Applied Business Research*, 16(4), ss.15-26.
- Beugre, C.D. ve Baron, R.A. (2001), "Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice", *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), ss.324-339
- Bowditch, J.L., Buono, A.F. (1997), *A Primer on Organizational Behavior*, John Wiley & Sons, Inc., U.S.A.
- Brown, R. (2000), "Social Identity Theory: Past Achievements, Current Problems and Future Challenges", *European Journal of Social Psychology*, 30, ss.311-319.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector P.E. (2001), "The Role of Justice In Organizations: A Meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, ss.278-321.
- Dixon, M.A., Turner, B.A., Pastore, D.L. ve Mahony D.F. (2003), "Rule Violations In Intercollegiate Athletics: A Qualitative Investigation Utilizing An Organizational Justice Framework", *Journal of Academic Ethics*, ss.59-90.
- Gellatly, I.R., Meyer, J.P. ve Luchak A.A. (2006), "Combined Effects of The Three Commitment Components on Focal and Discretionary Behavior: A Test of Meyer and Herscovitch's Propositions", *Journal of Vocational Behavior*, 69, ss.331-345.
- Greenberg, J. (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", *Journal of Management*, 16,(2), ss.399-432.
- Greenberg, J. ve Cropanzano, R. (2000), *Advances In Organizational Justice*, Standford University Press, Standford, California, U.S.A.
- Hawkins, .I., Best, R.J. ve Coney K.A. (1989), *Consumer Behavior: Implications for Marketing Strategy*, Irwin Publications, Boston, USA.
- Herscovitch, L. ve Meyer J.P. (2002), "Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model", *Journal of applied psychology*, 87(3), ss.474-487.
- Iverson, R.D. (1999), Buttigieg D.M., "Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The 'Right Kind' of Commitment Be Managed", *Journal of Management Studies*, 36(3), ss.307-332.
- Kinnear, T.C. ve Taylor, J.R. (1996), *Marketing Research An Applied Approach*, U.S.A.
- Lee, K., Allen, N.J. ve Meyer J.P. (2001), "The Three-Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea", *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 596-613.
- Leede, J. ve Looise, J.C. (2001), "Demanding More Than People Can Deliver: Exploring The Issues of Loyalty and Commitment In Enterprise Collaborations", *Production Planning & Control*, 12(5), 504-513.

- Luthans, F.(1995), *Organizational Behaviour*, McGraw-Hill, New York, U.S.A.
- Mathews, B.P. ve Shepherd, J.L. (2002), "Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale Revisited", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 369-375.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*, Sage Publications, Inc. London, England
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78, ss.538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, ss.20-52.
- Moorman, R.H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morrow, P.C. (1983), "Concept Redundancy In Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993), "Justice As A Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior" *Academy of Management Journal*, 36(3), ss.527-556.
- Ozen, J. (2003), "Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet", F. Erdem (der.), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara, ss.183-206)
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), ss.603-612.
- Schwepker, C.H. (2001), "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce", *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Sjöberg, L. ve Montgomery H. (1999), "Double Denial in Attitude Formation", *Journal of Applied Social Psychology*, 29, ss.606-621.
- Swales, S. (2002), "Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures", *International Journal of Management Reviews*, 4(2), ss.155-178.
- TEDAŞ, (2005), *Yıllık Rapor 2005*, ss.1-57.
- Wasti, S.A. (2005), "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 67, ss.290-308.