



GEMİ İNSANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ETKİSİ

Utku SÖZERİ

utku_sozeri@hotmail.com

ORCID: 0009-0001-6898-3782

Murat YORULMAZ

muratyor@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5736-9146

Araştırma Makalesi

Research Article

Geliş Tarihi

Received: 20 Mayıs 2025

Kabul Tarihi

Accepted: 28 Haziran 2025

THE RELATIONSHIP BETWEEN SEAFARERS' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TURNOVER INTENTION: THE MEDIATING EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT

ÖZ Bu araştırma, ticaret gemilerinde çalışan gemi insanlarının örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkileşimde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü araştırmaktadır. Çalışmada, örgütsel adalet algısı üç boyutta (dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ele alınmış, işten ayrılma niyeti ise çalışanların mevcut iş yerlerinden ayrılma düşüncesi olarak tanımlanmıştır. Araştırma verileri, anket tekniği ile 576 gemi insanından toplanmış ve Hayes Process Macro Model 4 yöntemleriyle analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Diğer bir ifade ile gemi insanlarının örgüt içinde adaletli bir ortam algılamaları, işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun, bu ilişkide bir aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Yüksek kişi-örgüt uyumu, çalışanların örgüte daha bağlı olmasına katkı sağlarken, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu bulgular, denizcilik sektöründe çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırmak için örgütsel adalet algısının önemini vurgulamaktadır. Çalışmanın sonuçları, örgütlerin adil uygulamalara odaklanarak çalışanların uyum düzeyini artırabileceklerini ve bu sayede iş gücü kaybını azaltabileceklerini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, denizcilik sektöründe çalışan bağlılığını artırmak adına yöneticilere stratejik öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Denizcilik, Gemi İnsanları, Örgütsel Adalet Algısı, İşten Ayrılma Niyeti, Kişi-Örgüt Uyum.

ABSTRACT This study examines the effect of organizational justice perceptions of seafarers working on merchant ships on their turnover intentions and investigates the mediating role of person-organization fit in this interaction. In the study, perceptions of organizational justice are examined in three dimensions (distributive, procedural and interactional justice) and turnover intention is defined as the employees' intention to leave their current workplaces. The research data were collected from 576 seafarers through questionnaire technique and analyzed by Hayes Process Macro Model 4 methods. The findings showed that the perception of organizational justice has a negative effect on turnover intention. In other words, when seafarers perceive a fair environment in the organization, their turnover intention decreases. In addition, person-organization fit was found to play a mediating role in this relationship. High person-organization fit contributes to employees being more committed to the organization and reduces turnover intention. These findings emphasize the importance of organizational justice perception to increase job satisfaction and commitment of employees in the maritime sector. The results of the study reveal that by focusing on fair practices, organizations can increase the level of employee compliance and thus reduce the loss of workforce. In this respect, the study offers strategic recommendations to managers to increase employee engagement in the maritime industry.

Keywords: Maritime, Ship People, Organizational Justice Perception, Turnover Intention, Person-Organization Fit.

GİRİŞ

Deniz taşımacılığı, dünya ekonomisinde önemli bir yer tutmakta ve küresel ticaretin sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu sektörün başarısında, gemi insanlarının etkisi büyüktür; zorlu deniz koşulları altında çalışan bu bireyler, mesleklerinin doğası gereği, yoğun iş yükü, izolasyon ve stres gibi çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorlu çalışma koşulları, gemi insanlarının işteki motivasyonunu, örgütsel bağlılığını ve işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkileyebilir. Bu bağlamda, gemi insanlarının örgütsel adalet algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek önem arz etmektedir.

Örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüt içindeki çeşitli durumları ve yönetim süreçlerini nasıl algıladıklarını ifade eder. Öncü bir kavram olarak dağıtımsal adalet ile 1960'larda Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi arasında ilişkiler kurulsa da (Greenberg, 1990) bugün anladığımız anlamıyla 1990'larda kavramsallaştırılmıştır. Özellikle kazanımların dağıtılması ve bu konuya ilişkin karar alma prosedürlerinin işleyişini ve bireyler arası etkileşimleri ifade eder (Turunç, 2011). Bu kavram, genellikle üç temel bileşenden oluşmaktadır: işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet. Dağıtımsal adalet, çalışanların iş ortamında ödüllerin ve kaynakların nasıl dağıtıldığına ilişkin adalet algısını yansıtır. İşlemsel adalet, örgüt içinde kararların nasıl alındığı ve süreçlerin nasıl yürütüldüğü ile ilgilidir. Etkileşimsel adalet ise çalışanların örgütte karşılaştıkları davranışlar ve örgüt içi iletişim süreçlerine ilişkin adalet algılarını ifade eder. Çalışanların bu adalet unsurlarını nasıl algıladıkları, iş tatminlerini ve dolayısıyla işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan etki yapabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut iş yerinden ayrılma düşüncesini ve bu düşüncüyü gerçekleştirme olasılığını ifade eder. Fiilen yapılan örgütü terk etme davranışından önce gelen işten ayrılma niyeti, organizasyonda çalışmayı bırakma düşüncesi ve planlaması anlamına gelmektedir (Yücel, Demirel, & Yücel, 2013). İşten ayrılma niyeti, örgütlerde çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkabilen ve çoğunlukla örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur (Demir & Gürkan, 2022). Çalışanların işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş-yaşam dengesi gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Beklenileceği gibi genel olarak örgütsel adaletin düşük seviyede algılanmasının işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Özellikle deniz ticareti gibi rekabetin yoğun ve açık olduğu sektörlerde ve gemi insanları gibi yüksek stres altındaki çalışanlar için işten ayrılma niyeti, iş güvenliği ve sektörün sürdürülebilirliği açısından dikkate alınması gereken bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun genel olarak kişi ile örgüt arasındaki kurulan bağ ve çalışma uyumu olarak tanımlanmakla birlikte ayrıntılara inildiğinde değerler, hedefler, ihtiyaçlar, istekler ve yetenekler gibi alt başlıklarda uyumun farklı kategorilerinin olduğu gözlemlenmiştir (Turunç & Çelik, 2012). Yüksek kişi-örgüt uyumuna sahip çalışanların örgütle daha uzun süreli bağlar kurduğu, daha yüksek iş tatmini yaşadığı ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tahmin edilebilir. Örgütsel adalet algısının kişi-örgüt uyumunu etkileyebileceği, bu uyumun da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini azaltabileceği düşünülmektedir.

Literatürde örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi çoğunlukla genel iş ortamında incelenmiş olup, deniz taşımacılığı gibi kendine özgü, zorlu çalışma koşullarına sahip sektörlerde yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırma, deniz taşımacılığı sektöründe çalışan gemi insanlarının örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini sektörel bağlamda inceleyerek hem sektörde çalışanların gereksinimlerini hem de kişi örgüt uyumunun bu bağlamdaki etkisini ele alan bir çalışma olarak literatüre katkı vermeyi hedeflemektedir. Zira, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi sıklıkla

araştırılmış olsa da bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolüne dair bulgular daha sınırlıdır. Bu çalışma, kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü inceleyerek, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin daha geniş bir modelle açıklanmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu aracılık etkisinin incelenmesi, örgütlerin, çalışanların uyum seviyelerine yönelik daha etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, gemi insanlarının örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve kişi-örgüt uyumunun bu ilişkide aracılık etkisini belirlemektir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ VE HİPOTEZLER

Literatür incelendiğinde örgütsel adalet, kişi örgüt uyumu ve bunların işten ayrılma niyeti üzerine olası etkilerinin doğrudan ve dolaylı yönlerden incelendiği pek çok farklı çalışma karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel adaletin, çalışanların iş ortamındaki tutumları ve davranışları üzerindeki etkisi geniş kapsamlıdır. Bu etki, bireylerin işlerine olan bağlılıklarının artmasından vatandaşlık davranışlarına kadar pek çok faktörü olumlu yönde etkileyerek iş yerindeki çatışmaları azaltabilir (Khan & Jan, 2021). Özellikle gemi insanları gibi zorlu çalışma koşullarına sahip iş ortamlarında, örgütsel adalet algısının önemi daha da belirgin hale gelmektedir. Khan ve Jan'ın (2021) çalışması, adil uygulamaların çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceğini öne sürmektedir. Buna dayanarak biz de çalışmamız için ilk hipotez olarak aşağıdaki ifadeyi belirledik.

Hipotez 1: Gemi insanlarında örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

Başka çalışmalarda da karşımıza çıkmaktadır ki: Örgütsel adalet, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve performansını etkileyen önemli bir unsur olarak, iş ortamındaki ilişkileri uyumlu hale getirme potansiyeline sahiptir. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları, çalışanların ekonomik refahını artırarak örgütsel performansı desteklemektedir (Yean & Yusof, 2016). Başka çalışmalar incelendiğinde, bu etkinin sağlık sektörü gibi farklı alanlarda da geçerli olduğunu gösteren çalışmalar, yüksek örgütsel adalet seviyelerinin hemşirelerin iş sonuçlarını ve genel refahını iyileştirdiğini, düşük adalet algısının ise verimliliği azalttığını ve sağlık sorunlarına yol açtığını ortaya koymaktadır (Lönqvist vd., 2021). Denizcilik sektöründe de benzer şekilde, yüksek adalet algısının gemi insanlarının performansını ve uyumunu artırabileceği öngörülmektedir. Ayrıca, örgütsel adaletin pozitif örgütsel davranışların güçlü bir öncüsü olduğu ve çalışanların örgütsel uyumunu geliştirdiği gözlemlenmiştir (Pan vd., 2018). Literatürdeki bu çalışmalar doğrultusunda adalet algısının, çalışanların örgütle daha güçlü bir uyum içinde olmalarına katkıda bulunabileceği öngörülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, çalışmanın ikinci hipotezi olarak aşağıdaki ifade belirlenmiştir.

Hipotez 2: Gemi insanlarında örgütsel adalet algısı, kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkiler.

Farklı çalışmalar göstermektedir ki örgütsel adaletin, çalışanların iş performansını, güvenini ve iş yerine bağlılığını artıran önemli bir etmen olduğu uzun yıllardır vurgulanmaktadır. Adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlarının, özellikle iş performansı ve verimlilik üzerindeki etkisi, örgütsel uygulamaların ve iş sonuçlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını şekillendirir (Cohen-Charash & Spector, 2001). Adil bir çalışma ortamı, çalışanlar arasında güven ve uyumu artırarak, vatandaşlık davranışlarını ve müşteri memnuniyetini iyileştirebilir ve işten ayrılma niyetini azaltabilir (Cropanzano vd., 2007). Gemi insanları gibi yüksek stres altında çalışan bireyler için bu uyum ve güven, iş yerinde uzun süreli kalmalarını sağlamak için daha kritik hale gelmektedir. Nitekim; kişi-örgüt uyumunun bu noktada devreye girerek gemi insanlarının

işten ayrılma düşüncelerini azaltarak iş yerinde daha uzun süreli kalmalarına katkıda bulunabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle hipotez üç olarak aşağıdaki ifade belirlenmiştir.

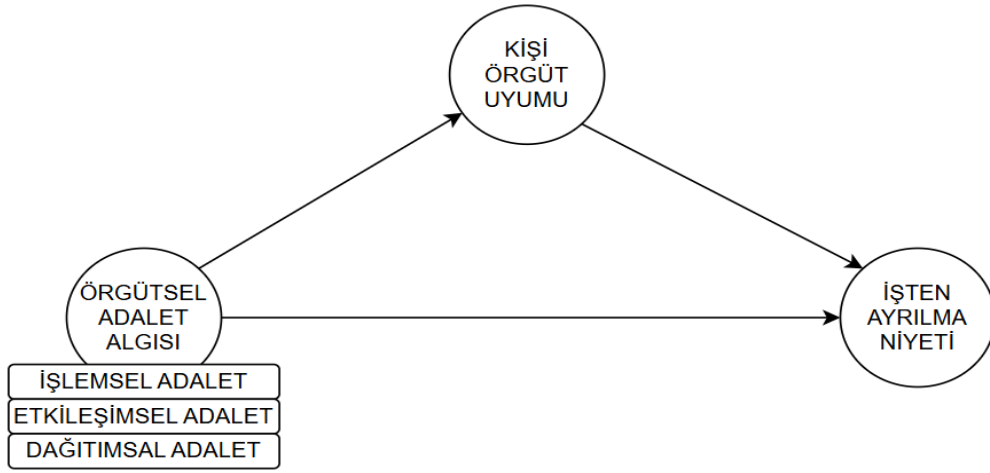
Hipotez 3: Gemi insanlarında kişi-örgüt uyumu, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

Sektörde yapılan çalışmalar göstermektedir ki: çalışanların iş yerindeki uyumları ve adalet algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi faktörler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kişi-örgüt uyumunun, iş tatmini ve bağlılığı artırdığı, buna karşılık işten ayrılma niyetini azaltarak çalışanların örgüte bağlılığını güçlendirdiği ortaya konmuştur (Verquer, Beehr & Wagner, 2003). Bu uyum, çalışanların iş yerinde kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlarken, uyumun öznel ölçütleri, değer uyumuyla birlikte bu etkinin büyüklüğünü artırmaktadır. Gemi insanları gibi zor koşullarda çalışan bireyler için, adalet algısı ve uyum düzeyi işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olabilmektedir. Örgütsel adalet algısının kişi-örgüt uyumunu pekiştirerek, işten ayrılma niyetini dolaylı yoldan azaltabileceği öngörülmektedir. Bu gerekçelerle çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki ifade olarak belirlenmiştir.

Hipotez 4: Gemi insanlarında örgütsel adalet algısının, işten ayrılma niyetine etkisinde, kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi vardır.

Bu aracı etkiyi daha detaylı inceleyebilmek için bu çalışmada Process Model 4 kullanılarak, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü incelenecektir. Araştırmanın ana unsurunu oluşturan bağımsız değişken yani araştırmanın sonucunu doğrudan etkileyen faktör; örgütsel adalet algısı, çalışanların iş yerinde adil bir muamele görüp görmediklerine dair genel değerlendirmelerini ifade eder. Bağımlı değişken yani araştırmada sonuç veya çıktı olarak değerlendirilecek ve bağımlı değişken etkisiyle oluştuğu Kabul edilecek olan kavram ise işten ayrılma niyetidir. Çalışanların mevcut iş yerlerini bırakma ya da başka bir işe geçme düşüncesini ifade eden bir eğilimdir ve örgütsel bağlamda iş gücü kaybının önemli bir göstergesidir.

Çalışmada bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye aracılık ettiği kabul edilen ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini dolaylı olarak şekillendiren aracı değişken olarak ele alınan kişi-örgüt uyumu ise; çalışanın bireysel değerlerinin, normlarının, istek ve hedeflerinin örgütün değerleriyle ne kadar örtüştüğünü gösterir. Yüksek bir uyum, çalışanın örgütle güçlü bir bağ kurmasına katkı sağlayarak işten ayrılma niyetini azaltabilir. Model 4'ün kullanımı, örgütsel adalet algısının kişi-örgüt uyumunu pekiştirerek, işten ayrılma niyetini dolaylı yoldan azaltabileceği öngörüsünü desteklemeye olanak tanır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil1'deki araştırma modelinde, örgütsel adalet algısının boyutlarının (işlemsel adalet, Etkileşimsel adalet, Dağıtımsal adalet), hem doğrudan hem de kişi örgüt uyumu aracılığı ile işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir.

Literatürdeki çalışmalarda örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine doğrudan etkileri gözlemlendiği gibi dolaylı etkileri olabileceği de vurgulanmıştır. Özellikle kişi örgüt uyumu kavramı ile örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki yakın bağlantılı ilişki göz önünde bulundurulduğunda bu alandaki çalışmalara da dikkat etmek bir gerekliliktir. Nitekim kişi örgüt uyumu, örgütsel adaletin doğal sonucu gibi algılanabildiği gibi düşüklüğü, işten ayrılma niyeti için de öncelikli gerekçe gibi algılanabilmektedir. Bu nedenle örgütsel adaletin, söz konusu süreçteki aracılık rolü hakkında yoğunlaşmıştır. Literatürde, kişi örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yoğunlaşarak doğrudan ve dolaylı etkilerini ele alan çalışmalar bulunmaktadır. (Dick vd. 2005) bankacılık, sağlık sektörü ve çağrı merkezi çalışanlarından oluşan örneklem üzerinde yapmış oldukları çalışmada kişi örgüt uyumunun çalışanların işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir.

Alternatif olarak literatürde ters yönde sonuçlara ulaşan çalışmalar da vardır. Örneğin Van Knippenberg ve Van Schie (2000) Hollanda bürokrasi ve eğitim alanlarında çalışan iki ayrı grup üzerinde yaptıkları çalışmalarında kişi örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Mignonac ve arkadaşları (2006) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemeyen bir başka çalışma da Van Knippenberg ve Sleebos (2006) üniversite çalışanları arasında yaptıkları bir çalışmadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Ölçek Tasarımı

Araştırma içerisinde üç farklı ölçek kullanılmıştır. Anketin büyük bölümünü oluşturan 20 ifadeyi içeren sorular, Örgütsel Adalet Ölçeği'ne göre hazırlanmıştır. Niehoff ve Moorman'nın 1993 yılında Academy of Management Journal'da yayınlanan çalışmasında ortaya koydukları ölçek, dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet boyutları açısından değerlendirmeler sunar.

İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak Camman vd. (1979) çalışmasında yaratılan "Örgütsel Değerlendirme Anketi" ("The Organizational Assessment Questionnaire" (OAQ)) adapte edilerek 3 ifadeli bir ölçek oluşturulmuştur.

Kişî örgüt uyumuna ilişkin olarak, birey ve örgüt arasındaki değer uyumu, kültürel uyum ve iş yapma beklentilerinin örtüşmesi konularına odaklanan, Piasentin, K. A. (2003) yüksek lisans tezinde geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek konuyu değer, normatif ve kültürel uyum başlıklı üç boyutta incelemektedir.

Araştırmanın amacına uygun olması açısından katılımcılara dört bölümden oluşan bir anket yapılmıştır.

1. Bölümde anket katılımcılarının demografik özelliklerini belirleyecek cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam iş deneyimi, mevcut kurumundaki çalışma süresi ve görevine ilişkin 6 soru soru
2. Bölümde işten ayrılma niyetine ilişkin 3 ifade
3. Bölümde örgütsel adalet algısını ölçmeye yönelik 20 ifade,
Bu ifadelerden 5'i Dağıtımsal Adalet 6 tanesi Prosedürel Adalet ve 9 tanesi Etkileşimsel Adalet boyutlarına yöneliktir.
4. Bölümde kişî örgüt uyumuna dair 4 ifade
olmak üzere toplam 33 ifade yer almaktadır.

Anket sorularına verilecek cevaplar için beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum, 3= Biraz Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum 'a karşılık gelmektedir.

Veri Toplama ve Örneklem

Araştırmada ölçme aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya konu olan veriler, Ocak-Eylül 2024 tarihleri arasında sektör çalışanı toplam 576 kişiye internet üzerinden Google Forms sistemi kullanılarak yapılan anketlerle toplanmıştır. Katılımcıların %4,3 Kadın ve %95,7 Erkeklerden oluşmaktadır. Katılanlar 5 farklı yaş aralığının göre gruplandırılmıştır. %15,5'i 20-25 yaş aralığında, %21,5'i 26-30 yaş aralığında, %32,6'sı 31-40 yaş aralığında, %22,7'si 41-51 yaş aralığında ve %7,6'sı 51 yaş ve üzeri grubundadır. Anket katılımcılarının eğitim durumları da farklılık göstermektedir. %10,1'i ilköğretim okulu mezunu, %42,9'u lise mezunu, %22,6'sı ön lisans mezunu, %20,7'si lisans mezunu ve %3,8'i üniversitelerin lisansüstü programlarından mezun olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılanlardan 305 katılımcı, tayfa sınıfı gemi insanı, 271 katılımcı ise zabıt sınıfı gemi insanı olarak hizmet vermektedir. Ankete katılım gösteren kişiler toplam mesleki deneyimlerine göre tasnif edildiklerinde ortaya beş farklı kademe çıkmaktadır. %18,6'sı 3 yıldan az mesleki tecrübeye sahiptir, %24,8'i 4-7 yıl arası mesleki tecrübeye sahiptir, %19,6'sı 8-11 yıl arası mesleki tecrübeye sahiptir, %10,1'i 12-15 yıl arası mesleki tecrübeye sahiptir ve %26,9'u 16 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahiptir, Örneklemi oluşturan gemi insanlarının mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri de kendi içlerinde farklılıklar göstermektedir. Katılımcılardan %42,5'i 3 yıl ve altı süredir aynı şirkette çalışmaktadır, %29,5'i 4-7 yıl arası süredir aynı şirkette çalışmaktadır %13,7'si 8-11 yıl arası süredir aynı şirkette çalışmaktadır %14,2'si ise 12 yıl ve üzeri yıldır aynı şirkette çalıştıklarını beyan etmiştir.

Veri Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışmada, Örgütsel Adalet, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti faktörlerinin yapısını incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, her bir faktörün madde sayısı, toplam varyans açıklama oranı, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri ve faktör yükleriyle birlikte Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. AFA Sonuçları.

Faktörler	Madde Sayısı	Toplam Varyans (%)	KMO	Faktör Yükleri
Örgütsel Adalet (TOPLAM)	17	64,33	,951; $p < ,01$	,505- ,815
Bileşen 1	10	54,960		,505- ,806
Bileşen 2	8	9,373		,592- ,815
Kişi Örgüt Uyumu	4	68,478	,785; $p < ,01$	,765- ,884
İşten Ayrılma Niyeti	3	72,092	,668; $p < ,01$	,768- ,894

Örgütsel Adalet (TOPLAM) faktörü, toplam varyansın %64,33'ünü açıklamaktadır ve KMO testi 0,951 ($p < 0,01$) olarak bulunmuştur, bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ve örneklemin yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Faktör yükleri 0,505 ile 0,815 arasında değişmektedir ve bu da faktörün anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu göstermektedir. (Maskey, Fei, & Nguyen, 2018) Bileşen 1, toplam varyansın %54,96'sını açıklamaktadır ve faktör yükleri 0,505 ile 0,806 arasında değişmektedir. Bileşen 2 ise %9,37'lik bir varyans açıklama oranına sahip olup, faktör yükleri 0,592 ile 0,815 arasında yer almaktadır.

Kişi-Örgüt Uyumu, varyansın %68,48'ini açıklamaktadır ve KMO testi değeri 0,785 ($p < 0,01$) bulunmuştur. Faktör yükleri 0,765 ile 0,884 arasında değişmektedir ve bu, kişi-örgüt uyumunun yüksek bir açıklayıcı güce sahip olduğunu göstermektedir.

İşten Ayrılma Niyeti, toplam varyansın %72,09'unu açıklamaktadır. KMO testi değeri 0,668 ($p < 0,01$) olup, faktör yükleri 0,768 ile 0,894 arasında değişmektedir, bu da işten ayrılma niyetinin güçlü bir açıklayıcı güce sahip olduğunu ve modelin geçerliliğini doğrulamaktadır.

Genel olarak, her üç faktör de yüksek faktör yükleri ve anlamlı varyans açıklamaları ile güçlü bir açıklayıcı güce sahip olup, modelin geçerliliğini ve güvenilirliğini desteklemektedir. Faktörlerin yüksek yüklerle temsil edilmesi, faktör yapısının güçlü ve tutarlı olduğunu göstermektedir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada kullanılan verilerin güvenilirliğini ve iç tutarlılığı ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak değerlendirme yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, her bir ölçek analiz yapılmış ve Tablo 2’de

gösterilmiştir. Sonuçlar, söz konusu ölçeklerde yer alan ifadelerin yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik Test Sonuçları.

Faktörler	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Madde Sayısı
İAN	,777	,804	3
İA	,768	,788	6
DA	,896	,896	5
EA	,935	,936	9
KOU	,842	,845	4

BULGULAR

Hipotezlerin Testi

Öncelikli olarak H1, H2 ve H3 için Pearson korelasyon testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Test Sonuçları.

		İAN	ÖA	KOU
İAN	Pearson Correlation	1	-,259**	-,212**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	576	576	576
ÖA	Pearson Correlation	-,259**	1	,359**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	576	576	576
KOU	Pearson Correlation	-,212**	,359**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	576	576	576

Hipotez 1: Gemi insanlarında örgütsel adalet algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

ÖA ve İAN arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasında negatif yönde zayıf

(-0,259) bir ilişki olduğu gözlemlenmiş olup, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) sonucuna varılmıştır. Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Gemi insanlarında örgütsel adalet algısı, kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkiler.

ÖA ve KOU arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasında pozitif yönde orta düzeyde (+0,359) bir ilişki olduğu gözlemlenmiş olup, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) sonucuna varılmıştır. Bu durumda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Gemi insanlarında kişi-örgüt uyumu, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

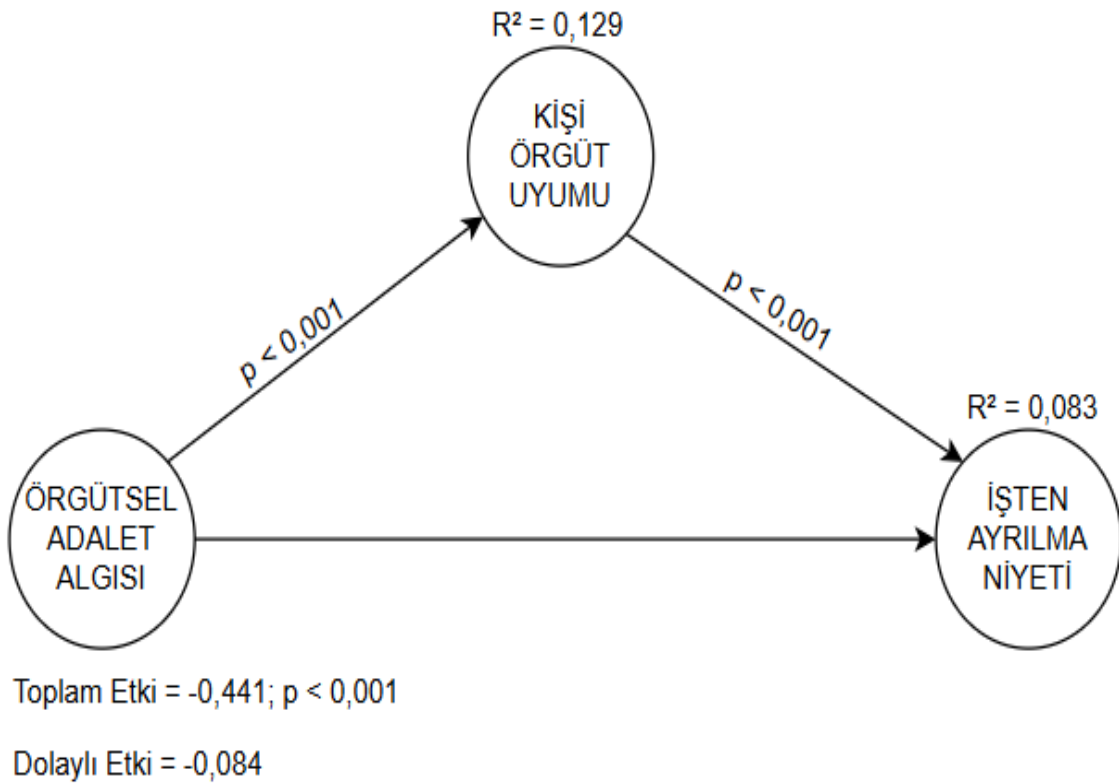
KOU ile İAN arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasında negatif yönde zayıf

(-0,212) bir ilişki olduğu gözlemlenmiş olup, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) sonucuna varılmıştır. Bu durumda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Ardından H4 için Process Macro Model 4 analizi uygulanmıştır.

Hipotez 4: Gemi insanlarında örgütsel adalet algısının, işten ayrılma niyetine etkisinde, kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi vardır.

Kişİ örgüt uyumunun, örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisinin tespiti için Model 4 kullanılmıştır. Bu modelden elde edilen sonuca göre kişİ örgüt uyumunun, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolüne sahiptir.



Şekil 2: Bulgular Hipotez 4

Tablo 4. Process Macro Model 4 Sonuçları.

Bağlantı	Katsayı (B)	Standartlaştırılmış Katsayı (β)	p Değeri	Güven Aralığı (95%)
Örgütsel Adalet Algısı → Kişi Örgüt Uyumunu ($X \rightarrow M$)	0,313	0,359	<0,001	[0,246- 0,380]
Kişi Örgüt Uyumunu → İşten Ayrılma Niyeti ($M \rightarrow Y$)	-0,268	-0,137	0,001	[-0,432- 0,103]
Doğrudan Etki (ÖA → İAN, $X \rightarrow Y$)	-0,357	-0,21	<0,001	[-0,500- 0,214]
Dolaylı Etki ($X \rightarrow M \rightarrow Y$)	-0,084	-0,049		[-0,144- 0,030]
Toplam Etki ($X \rightarrow Y$)	-0,441	-0,259	<0,001	[-0,575- 0,306]

Dolaylı etki =-0,084; güven aralığı [-0,144,-0,030]. Bu güven aralığı sıfırı kapsamadığı için aracılık etkisi olduğu ortaya konmuştur. Bu gerekçeyle H4 kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, gemi insanlarının örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisi ve kişi-örgüt uyumunun bu ilişkideki aracılık rolü incelenmiştir. Literatürde, örgütsel adaletin çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve işten ayrılma niyetine olan etkisi sıkça vurgulanmıştır (Cohen-Charash & Spector, 2001). Örgütsel adalet algısını oluşturan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet gibi kavramlara vurgu yapan çalışmalar olduğu gibi, (Turunç, 2011) işten ayrılma niyetinin kişi örgüt uyumuyla bağlantısına vurgu yapan akademik çalışmalar da vardır (Turunç & Çelik, 2012). Çalışmamız da denizcilik sektörü özelinde bu ilişkinin bir analizini sunarak literatüre katkı sağlamaktadır.

Analiz bulguları, örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Bu bulgu, örgütsel adaletin düşük olduğu durumlarda çalışanların işten ayrılma olasılığının arttığını ortaya koyan önceki araştırmalarla uyumludur (Khan & Jan, 2021). Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun, örgütsel adalet algısını pekiştirerek işten ayrılma niyetini dolaylı yoldan azalttığı görülmüştür. Bu durum, yüksek kişi-örgüt uyumunun çalışanların örgütle daha güçlü bağlar kurmasına ve iş tatmininin artmasına katkı sağladığını gösteren literatürle uyumludur (Verquer, Beehr & Wagner, 2003). Ancak saptanan korelasyonun genelde zayıf ya da orta düzeyde olduğu da dikkat çekmiştir.

Yine literatürdeki çalışmalarla uyumlu şekilde, örgütsel adaletin algısının kişi örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkiler yarattığı görülmüştür (Yean & Yusof, 2016; Pan vd., 2018). Bu bağlamda çalışanların örgüte olan bağlılığını veri setine yapılan analizlerde en yüksek düzeyde korelasyonun adalet algısı ile kişi örgüt uyumu arasında olduğu tespit edilmiştir (Lönqvist vd., 2021 Cropanzano vd. 2007)

Çalışmanın diğer bir bulgusu kişi örgüt uyumunun işten ayrılma niyetinin oluşmasında ya da oluşmamasında örgütsel adalet algısı bağlamında aracı bir etkiye sahip olduğunun tespitidir. Literatürdeki çalışmalarla başka sektörler için tespit edilmiş olan aracılık etkisinin (Dick vd. 2005) denizcilik sektörü açısından da geçerli olduğu çalışmamız kapsamında yaptığımız analizle de saptanmıştır.

Sonuç olarak, denizcilik sektöründe zorlu çalışma koşulları altında çalışan gemi insanları için, örgütsel adalet algısının güçlendirilmesi ve kişi-örgüt uyumunun artırılması, çalışan bağlılığını ve iş tatminini iyileştirebilir. Bu durum, sektörün sürdürülebilirliğini sağlamak ve çalışan sirkülasyonunu azaltmak açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, örgütlerin adil uygulamaları teşvik etmesi ve çalışanların değerleriyle uyumlu bir iş ortamı oluşturmaları, işten ayrılma niyetini azaltmak için etkili stratejiler olabilir.

Bu çalışmanın kısıtı, araştırma verilerinin Türk gemilerinde ve gemi türü gözetmeksizin değişik gemilerde çalışan gemi insanlarından elde edilmiş olmasıdır. Gemi türlerine göre çalışma koşullarının farklı olması nedeniyle gemi insanlarının çalışma konusu değişkenleri algılama şekilleri de farklı olabilir. Gelecek çalışmalarda, farklı sektörler ve kültürel bağlamlarda veya tek tip gemilerde benzer modellerin test edilmesi, örgütsel adalet ve kişi-örgüt uyumu ilişkisini daha geniş bir perspektifle ele alınmasını sağlayabilir. Denizcilik sektörü açısından ise işten ayrılma niyetini etkileyebilecek diğer ekonomik, fiziki, sosyal faktörler ile örgütsel adalet algısının karşılaştırıldığı çalışmalar yapılarak sektörel ihtiyaçların tespiti noktasında literatürdeki boşlukların doldurulmasına fayda sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- AHMAD JAN, S., ANWAR, M., RAHMAN, W., & KHAN, A. (2023). Exploring linkages between psychological contract breach and employees' counterproductive work behavior in the power and electricity sector of Pakistan. *Elementary Education Online*, 20(2), 1436–1442. <https://doi.org/Insert>
- BOZKURT, S. (2023). *Process makro ile aracılık, düzenleyicilik ve durumsal aracılık etki analizleri*. Ekin Yayınevi.
- CAMMANN, C., FICHMAN, M., JENKINS, D., & KLESH, J. (1979). The organizational assessment questionnaire. In S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). Wiley.
- COHEN-CHARASH, Y., & SPECTOR, P. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- CROPANZANO, R., BOWEN, D., & GILLILAND, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- DEMİR, İ. (2020). *SPSS ile istatistik rehberi*. Efe Akademi Yayınevi.
- DEMİR, M., & GÜRKAN, N. (2022). İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisi: Gemi adamları üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-25. <https://doi.org/10.18613/deudfd.1130213>
- GREENBERG, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- KHAN, J., & JAN, D. (2021). Organizational justice: The way it works. *Journal of Business & Tourism*, 3(2). <https://doi.org/10.34260/jbt.v3i2.69>
- LÖNNGVIST, K., FLINKMAN, M., VEHVILÄINEN-JULKUNEN, K., & ELOVAINIO, M. (2021). Organizational justice among registered nurses: A scoping review. *International Journal of Nursing Practice*, 27(6), e12983. <https://doi.org/10.1111/ijn.12983>

- MASKEY, R., Fei, J., & NGUYEN, H.-O. (2018). Use of exploratory factor analysis in maritime research. *The Asian Journal of Shipping and Logistics, 34*(2), 91–111. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2018.06.006>
- MIGNONAC, K., HERRBACH, O., & GUERRERO, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 477–493. doi:10.1016/j.jvb.2006.05.006
- NIEHOOF, B. P., & 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), 527-556.
- PAN, X., CHEN, M., HAO, Z., & BI, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology, 8*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- PIASENTIN, K. A. (2003). *The development and validation of a measure of person-organization fit* (Master's thesis). University of Calgary.
- RIKETTA, M., & VAN DICK, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior, 67*(3), 490–510. doi:10.1016/j.jvb.2004.06.001
- TURUNÇ, D. Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İşGüç: The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13*(1), 143-166.
- TURUNÇ, D. Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İşGüç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13*(1).
- TURUNÇ, D., & ÇELİK, D. (2012). İş tatmini - kişi örgüt uyumu ve amire güven - kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İşGüç: The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14*(2), 57-78.
- VAN KNIPPENBERG, D., & SLEEBOS, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior, 27*(5), 571–584. doi:10.1002/job.359
- VAN KNIPPENBERG, D., & VAN SCHIE, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(2), 137–147. doi:10.1348/096317900166949
- VERQUER, M., BEEHR, T., & WAGNER, S. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- YEAN, T., & YUSOF, A. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219*, 798-803. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>
- YÜCEL, İ., DEMİREL, Y., & YÜCEL, İ. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “Başka bir yol daha olmalı!”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27*(2), 159-177.