



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 23.07.2021
Published /Yayınlanma 27.09.2021
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Şahin, M. (2021). Algılanan örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir meta analiz. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(74), 2386-2395.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2702>



Öğr. Gör. Dr. Mehmet ŞAHİN

<https://orcid.org/0000-0002-0580-8653>

Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu, Konya / TÜRKİYE

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALET VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR META ANALİZ A META-ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TURNOVER INTENTION

Issue/Sayı: 74

Volume/Cilt: 8

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Bu çalışmanın amacı algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi ile belirlenmesidir. Bu doğrultuda belirlenen kriterlere uyan 19 adet çalışma (n= 5270) araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışmaların etki büyüklüklerinin hesaplanması amacıyla Fisher z istatistiği, yayın yanlılığı, heterojenlik testleri CMA (Comprehensive Meta Analysis) V.3.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki yönünün ve büyüklüğünün belirlenebilmesi amacıyla rastsal etki modeli kullanılmıştır. Meta analiz sonucunda elde edilen bulgular; rastsal etki modeline göre algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında -0,296 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti, Meta Analiz.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between perceived organizational justice and turnover intention by meta-analysis method. In this direction, 19 studies (n= 5270) that met the determined criteria were included in the analysis. Fisher z statistics, publication bias, and heterogeneity tests results were tested with CMA (Comprehensive Meta Analysis) V.3.0 program to calculate the effect sizes of the studies. A random effect model was used to determine the effect direction and size of the studies included in the study. Findings obtained as a result of meta-analysis; According to the random effect model, there is a significant relationship at the level of -0.296 between perceived organizational justice and turnover intention. According to this result, it was determined that there is a weak inverse relationship between perceived organizational justice and turnover intention.

Keywords: Organizational Justice, Turnover intention, Meta-Analysis.

1. GİRİŞ

İş yaşamında başarının en önemli aktörlerinden biri olan insan unsurunun önemi her geçen gün daha da iyi anlaşılmaktadır. Rekabet içinde hayatta kalma gayesinde olan işletmelerin sahip oldukları yetmişmiş, deneyimli çalışanlarını örgütte tutmaları, bu gayelerine ulaşmada kendilerine önemli derecede yardımcı olacaktır. İşgören devir hızının yüksek olduğu işletmelerde eğitim ve geliştirme maliyetlerinin yükseldiği, örgütsel bağlılığın düşük olduğu ve örgüt kültürünün yerleşmesinde sorunlar olduğu bilinmektedir. Bu durum örgüt performansını olumsuz etkilediği için rekabette işletmeyi zor duruma düşürebilmektedir. Bu sebeple çalışanların değerini anlayan işletmeler, onları örgütte tutabilmek adına yoğun çaba göstermektedirler. Bu durum çalışan memnuniyetinin sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışanların memnuniyetini olumsuz şekilde etkileyen en önemli

unsurlardan birinin adaletsizlik olduğu belirlenmiştir (Clay-Warner, Reynolds ve Roman 2005; Çakar ve Yıldız, 2009; Al-Zu'bi, 2010; Özer ve Günlük, 2010; Keklik ve Coşkun Us, 2013; Tanrıverdi, Koçaslan ve Eğriboz, 2019). İnsanlar hem günlük yaşamlarında hem de iş yaşamında her zaman adalet arayışı içindedir. Adaletin olduğu ortamda bireylerin daha mutlu olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

İşletmelerde özellikle adalet konusunda uygulanan yanlışlıklar, çalışanlar açısından olumsuz tepkilerin meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu olumsuz tepkilerin ilk sırasında, işten ayrılma niyeti bulunmaktadır. Bulunduğu ortamda adaletsizlik olduğunu hisseden insanın o ortamda bulunmak istememesi gibi çalıştığı işyerinde adaletsizliğin olduğunu düşünen çalışan da o örgütte çalışmaya devam etmek istemeyecektir. Bu noktada örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algılarında artış meydana gelmesi, örgütsel özdeşleşmenin gelişmesine, örgüt bağlılığının artmasına, işten ayrılma niyetinin azalmasına ve bunun sonucunda örgütsel verimliliğin artmasına sebep olmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013). İşten ayrılma niyetinin oluşmaması için çalışanların beklentilerinin mümkün olduğu kadar karşılanması gerekmektedir. İnsanların en önemli beklentilerinden biri olan adaletli uygulamalar sayesinde çalışan memnuniyetinin sağlanması yönünde önemli bir adım atılmış olacaktır. Bu durum işten ayrılma niyetini azaltacak ve işgören devir hızını düşürerek örgütsel performansı yükseltecektir.

Algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki günümüze kadar birçok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Bu konuda gerek yerli gerekse uluslararası literatürde çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi ile incelenmesidir. Bu doğrultuda yerli alanyazında yer alan çalışmaların kapsamlı bir değerlendirilmesi ile alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet

Adalet ve adil yönetim, varlığı tarih boyunca insan toplumlarının gelişmesine her zaman uygun bir zemin sağlamış olan insanın temel ve içsel ihtiyaçlarından biridir. Adaletle ilişkin görüşler, insan toplumunun gelişmesi ve ilerlemesine paralel olarak evrilmiştir (Bidarian ve Jafari, 2012:1622). Adalet kelime olarak “hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme” ve “herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” anlamlarını taşımaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2021). İngilizce “justice” kelimesinin karşılığı olan adalet insanlara dürüst davranmak anlamına gelmektedir. Filozoflar ve sosyal yorumcular, yönetim bilimciler olmadan çok önce adalet hakkında çalışmışlardır. Filozofların ve avukatların çalışmalarının aksine, yönetim bilimciler neyin adil olduğuyla daha az ilgilenirler ve insanların neyin adil olduğuna inandıklarıyla daha çok ilgilenirler. İnsanların belirli olayları neden adil gördüklerini ve bu değerlendirmelerden çıkan sonuçları anlamaya çalışırlar. Bu bağlamda adalet, nesnel bir gerçeklik veya kuralcı bir ahlaki koddan ziyade, bireylerin doğru olduğuna inandıkları şeyleri yakalaması bakımından öznel ve tanımlayıcı bir kavramdır (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 35).

Örgütsel adaletin temelinde, Adams (1965) tarafından ortaya atılmış Eşitlik Teorisi bulunmaktadır. Eşitlik Teorisine göre insanlar kendi algıları çerçevesinde ortaya koydukları iş girdileri ile elde ettikleri iş çıktılarını karşılaştırarak algıladıkları adalet düzeyini belirlerler (Greenberg, 1990). Örgütsel adalet, doğrudan işyeri ile ilgili olduğu için adaletin rolünü tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Özellikle örgütsel adalet, çalışanların işlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirleme biçimleri ve bu belirlemelerin işle ilgili diğer değişkenleri etkileme biçimleriyle ilgilidir. Eğer çalışanlar kendilerine adil davranıldığına inanırlarsa, işleri, iş sonuçları ve amirleri hakkında olumlu tutumlara sahip olma olasılıklarının daha yüksek olacaktır. Başka bir deyişle örgütsel adalet, bireylerin çalıştıkları örgütte kendilerine eşit ve adil şekilde davranılıp davranılmadıklarını belirleyen ve bu durumun işle bağlantılı diğer faktörleri hangi yönde etkilediklerini gösteren bir davranıştır (Moorman, 1991: 845).

Örgütsel adalet ile ilgili literatür incelendiğinde farklı düşünceler olsa da örgütsel adaleti oluşturan üç temel boyut olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları örgütsel adaleti oluşturmaktadır. Dağıtımsal adalet (distributive justice) boyutu eşitlik teorisi doğrultusunda eşit gayret karşılığında eşit sonuç ilkesine dayanmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel amaçlara ulaşma noktasında çalışanların gösterdikleri performans göre eşit ödüllendirme veya cezalandırmanın uygulanması şeklinde gerçekleşir. Herkese eşit ödül veya ceza anlamında değil, performansa göre eşit performans gösterenlerin eşit şekilde ödüllendirilmesi veya cezalandırılması

şeklinde gerçekleşmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004). Dağıtımsal adalet örgütsel çıktılarının dağıtımındaki adalet ile ilgili boyuttur. İşlemsel adalet (Procedural Justice) en genel anlamda bir dağıtım kararının nasıl verildiği ile ilgilidir ve bu sebeple karar sonucunun adaletini ifade eden dağıtımsal adalet ile karşılaştırılır (Konovsky, 2000). İşlemsel adalet; çalışanlara yönelik ücretlendirme, terfi edilme, maddi imkanlar, çalışma koşulları ve performans değerlendirme gibi unsurların seçiminde ve ölçülmesinde tercih edilen yöntem, kural ve politikaların adil olma derecesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Greenberg, 1990). Bir başka ifade ile dağıtımsal adalet çalışanlara örgütsel çıktılarının dağıtımıyla ilgili iken işlemsel adalet bu dağıtıma sebep olan işlemlerin adaleti ile ilgilidir. Etkileşimsel adalet (Interactional Justice) araştırmacılar tarafından tartışılan bir boyuttur. Bazı araştırmacılar etkileşimsel adaletin prosedürel adaletin içinde yer aldığını belirtirken bazı araştırmacılar ise başlıca bir boyut olarak ele almaktadırlar. Etkileşimsel adalet örgütsel uygulamaların beşeri yönü ile ilgilidir. Bu boyuta göre bireyler karar yöntemlerinin ne olduğu ya da bu yöntemlere bağlılık derecesine değil, kural ve prosedürler uygulanırken kendilerine gösterilen davranış ve prosedürlerle ilgili bilgilendirmenin yeterli olup olmadığıyla ilgilenmektedirler (Aslan ve Özkoç, 2015). Örgütsel uygulamaların insani yönü ile, yani yönetimin (veya ödülleri ve kaynakları kontrol edenlerin) adaletin alıcısına karşı davranış biçimiyle ilgilidir. Bu doğrultuda, etkileşimsel adalet, adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinin nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleriyle ilgilidir (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 281).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın organizasyondan ayrılma arzusu veya planları olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyeti, bir çalışanın belirli bir süre içinde mevcut işinden istifa etme olasılığı olarak tanımlanmıştır (Fong ve Mahfar, 2013: 35). Birçok durumda işten ayrılma niyetini ifade etmek, işi gerçekten bırakmaktan daha kolaydır. Bu sebeple ifade edilmiş ayrılma niyeti bazı durumlarda işten ayrılmanın önceden belirlenmesini veya öngörülmesini sağlayabilmektedir. İşten ayrılma, risk (örneğin, alternatif fırsatlar hakkındaki belirsizlik), finansal maliyetler (örneğin, hak edilmemiş emekli maaşları), işlem maliyetleri (örneğin, taşınma) ve psikolojik maliyetleri (örneğin, değerli iş ilişkilerinin kaybı) içerebilen önemli bir karardır (Allen, Weeks ve Moffitt 2005: 980).

İşten ayrılma niyetinin belirleyicileri denetim desteği, iş esnekliği, katılım, iş özerkliği ve çalışma koşullarıdır. Çalışanların işverenden uygun koruma, teşvik ve destek almaları, rahat ve tatmin edici çalışma koşulları, organizasyonel konularda etki yapma imkanı, iş güvenliği, aşırı zorlanmaktan ve rekabetten korunmak işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına engel olacaktır (Fong ve Mahfar, 2013). İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan araştırmalarda genel olarak yaş, genel iş tatmini, görev süresi, aile büyüklüğü ve sorumluluğu, iş özerkliği ve sorumluluğu, liderlik, karşılanan beklentiler ve istihdam düzeyi gibi faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (You, 1996: 50). Bunlara ek olarak işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel unsurlar mevcuttur. İşten ayrılma niyetini ortaya çıkaran örgütsel faktörler arasında, iş tatminsizliği, görev belirsizliği, iş yükünün fazla olması, kötü yönetim, işgörenler arası uyum sorunu ve adaletsiz uygulamalar, sosyal imkanların az olması, düşük ücret ve iş güvencesinin mevcut olmaması bulunmaktadır (Jordan, 1990). Çalışanlarda işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran bireysel nedenler; demografik özellikler, yaşam koşullarında meydana gelen değişimler, başka bir iş yapma arzusu, ailevi değişiklikler, emeklilik, maluliyet, öğrenim gereksinimi, ruhsal ve fiziksel çeşitli nedenler, çalışanın bakımla yükümlü olduğu kişilerin sayış ve işe yönelik olan beklentilerin gerçekleşmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Ökten, 2008).

Yapılan çalışmalarda örgüte karşı olumlu tutum sahibi olmak ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifade ile örgütüne yönelik olumlu tutum sahibi çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır. Bu sebeple yöneticilerin, çalışanlarının işten ayrılmalarına engel olmak için onların işlerine karşı olumlu tutum sahibi olmalarını sağlayacak unsurları belirleyip bu yönde uygulamalar gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu sayede işgören devir hızının düşmesi sağlanarak ve işgörenlerin işten ayrılmasının örgüte getireceği maliyetlerin önüne geçilmesi de mümkün olacaktır.

2.3. Örgütsel Adalet İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Sosyal yaşamda olduğu gibi örgütsel yaşam içerisinde de adaletin önemi fazladır. Bireyler buldukları her ortamda adaletli karar ve uygulamaların varlığını arzu ederler. Eğer bireyler bekledikleri adalet düzeyinin karşılanmadığını hissedersen bu durumda çeşitli olumsuzluklar meydana gelir. Çalışma ortamında adaletsizlik olduğunu düşünen çalışanlar da benzer şekilde bu durumdan olumsuz etkilenirler. Örgütsel yaşamda düşük adalet algısının en önemli sonuçlarından biri de bu algıya sahip olan bireylerde işten ayrılma niyetinin oluşabileceğidir. Adaletsizlik yapıldığını düşünen çalışanlar o işyerinden ayrılma düşüncesi içine girebilmektedirler.

Örgütsel davranış alanında sıkça incelenen konular arasında olan örgütsel adaletin ilişkilendirildiği sonuçlardan biri de işten ayrılma niyetidir. Bu konuda yurt içi ve yurt dışında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar, örgütsel adalet algıları yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek düzeyde olduğunu, düşük iş stresi yaşadıklarını, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiklerini, iş tatmininden keyif aldıklarını ve örgütten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduklarını göstermektedir (Byrne, 2005: 179). Lambert ve Hogan (2009) yapmış oldukları çalışmada düşük örgütsel adalet algısının dolaylı olarak çalışanların işten ayrılma niyetine etki ettiğini belirlemiştir. Benzer şekilde Radzi, Ramley, Salehuddin, Othman ve Jalis (2009) dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin, yöneticilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Konovsky ve Cropanzano (1991) genel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu gösteren bir başka çalışma yapmışlardır.

Genel olarak yapılan araştırmalar örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki olduğunu göstermektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Chang ve Dubinsky, 2005; Chou, 2009; Özer ve Günlük, 2010; Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Baltacı vd., 2014). Yapılan araştırmalar incelendiğinde hem genel örgütsel adalet algısı hem de alt boyutları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki olduğu rahatlıkla gözlemlenebilmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada aşağıda öne sürülen hipotez test edilecektir.

H₁: Algılanan Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır

3. YÖNTEM

Örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Belirlenmiş bir konu üzerinde belirli zaman aralığı içerisinde birbiriyle bağlantısı olmayan bağımsız çalışmaların sonuçlarının birleştirilmesi ve ortaya çıkan bulguların istatistiksel olarak çözümlenmesi ve yeniden yorumlanması şeklinde gerçekleştirilen yöntem meta analiz yöntemi ismi verilmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017).

3.1. Verilerin Toplanması ve Dahil Edilme Kriterleri

Araştırmanın kapsamını Türkiye’de yapılmış örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar oluşturmaktadır. Bu çerçevede meta analize dahil edilecek çalışmaların belirlenmesi sürecinde; Google Akademik, YÖK Ulusal Tez Merkezi, ULAKBİM ve üniversitelerin kütüphane veri tabanlarından yararlanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda analize dahil edilecek çalışmaların seçiminde aşağıdaki kriterler belirlenmiştir. Bunlar;

- Örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için Türkiye’de yapılmış çalışma olması,
- 2006-2021 yılları arasında yapılmış olması,
- Çalışmalarda örneklem büyüklüğü ve korelasyon katsayısının (r) verilmiş olması,
- Genel Örgütsel Adalet düzeyinin ölçülmüş olması.

Ulaşılan çalışmalardan belirlenen kriterler doğrultusunda meta analize uygun olan 19 tez ve araştırma makalesi araştırmaya dahil edilmiştir.

3.2. Verilerin Analizi

Araştırma için belirlenen kriterlere uygun olan 19 adet çalışmaya ait analizin gerçekleştirilebilmesi için CMA (Comprehensive Meta Analysis) V.3.0 programından yararlanılmıştır. Çalışmalara ait yazar bilgileri, yayın yılı, örneklem sayıları ve korelasyon katsayıları programa girilmiştir. Gerekli bilgilerin girilmesinden sonra program her çalışmaya ait alt ve üst korelasyon değerlerini, p ve z değerlerini hesaplamaktadır. Fisher z değeri oluşturulan çalışmaların yorumlanması için bu değer tekrar korelasyon değerine dönüştürülmektedir. Böylece daha hassas analiz gerçekleştirilebilmektedir.

4. BULGULAR

Araştırma içerisine dahil edilen çalışmaların 4 tanesi hakemli dergilerde yayınlanmış makale iken geriye kalan çalışmaların 14 tanesi yüksek lisans, 1 tanesi ise doktora tezidir. Çalışmalardan en eskisi 2007 yılında en yenisi 2020 yılında yapılmıştır. En fazla çalışma yapılan yıl 2019 (n=5) olarak belirlenmiştir. Şekil 1 meta analize dahil edilen çalışmaların özetlerini ve etki büyüklüklerini göstermektedir.

	Study name	Correlation	Sample size	Effect direction	Correlation	Std Err	Fisher's Z	Std Err
1	Ayhan (2013)	-0,351	259	Auto	-0,351	0,055	-0,367	0,063
2	Gözde (2018)	-0,144	241	Auto	-0,144	0,063	-0,145	0,065
3	Güzel ve Ayazlar	-0,172	218	Auto	-0,172	0,066	-0,174	0,068
4	Ayazlar ve Güzel	-0,500	302	Auto	-0,500	0,043	-0,549	0,058
5	Karakurt (2019)	-0,407	250	Auto	-0,407	0,053	-0,432	0,064
6	Nergiz (2015)	-0,093	210	Auto	-0,093	0,069	-0,093	0,070
7	Ünder (2019)	-0,115	245	Auto	-0,115	0,063	-0,116	0,064
8	Sökmen (2020)	-0,412	365	Auto	-0,412	0,044	-0,438	0,053
9	Turan (2017)	-0,286	191	Auto	-0,286	0,067	-0,294	0,073
10	Turan vd. (2019)	-0,356	150	Auto	-0,356	0,072	-0,372	0,082
11	Tüver (2018)	-0,364	400	Auto	-0,364	0,044	-0,381	0,050
12	Gümiş (2019)	-0,321	642	Auto	-0,321	0,035	-0,333	0,040
13	Ayar (2017)	-0,286	201	Auto	-0,286	0,065	-0,294	0,071
14	Kaçar (2016)	-0,210	181	Auto	-0,210	0,072	-0,213	0,075
15	Kıratlı (2015)	-0,438	281	Auto	-0,438	0,048	-0,470	0,060
16	Karataş (2019)	-0,402	400	Auto	-0,402	0,042	-0,426	0,050
17	Küçükodacı (2014)	-0,183	222	Auto	-0,183	0,065	-0,185	0,068
18	Öner (2010)	-0,019	404	Auto	-0,019	0,050	-0,019	0,050
19	Teoman (2007)	-0,470	108	Auto	-0,470	0,076	-0,510	0,098

Şekil 1. Meta Analize Dahil Edilen Çalışmaların Özeti ve Etki Büyüklükleri

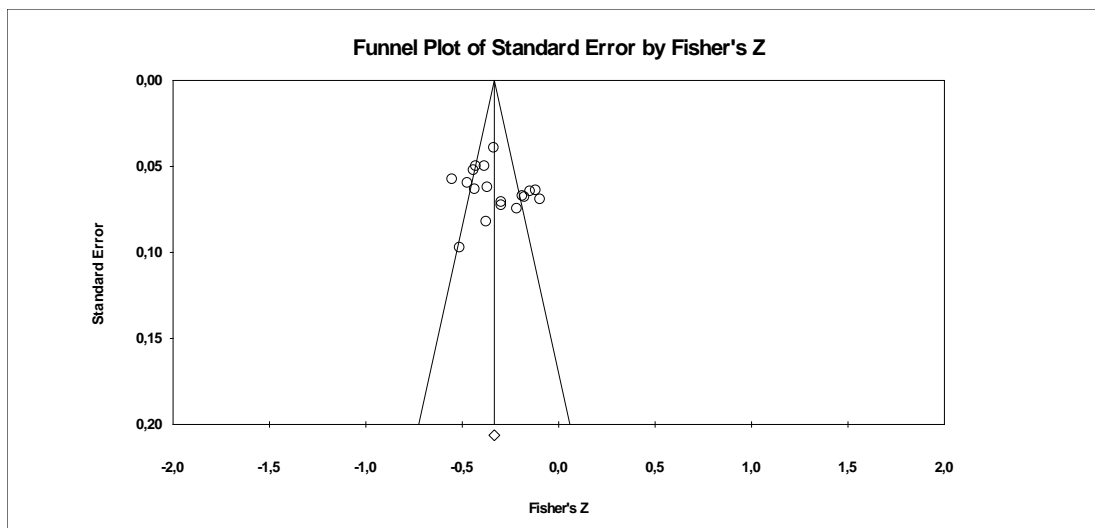
Analize dahil edilen çalışmaların Fisher's Z değerleri incelendiğinde etki büyüklüklerinin -0,019 ile -0,549 değerleri arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların örneklem büyüklükleri 108 ile 400 arasında değişmektedir.

Meta analiz yönteminde analize dahil edilen çalışmaların temsil edebilme durumu üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Meta analize dahil edilen çalışmaların ilgili konuya yönelik olarak bütün çalışmaların yanlı bir örneklemeden oluşması durumuna yayın yanlılığı ismi verilmektedir (Hunter ve Schmidt, 2004). Örneklem seçimi sebebiyle yayın yanlılığının oluşması meta analizde etki büyüklüklerinin sapmasına sebep olabilmektedir. Bu durumun tespit edilebilmesi için Fail-Safe N (Hata Koruma Sayısı) incelenmelidir. Meta analize ait Fail-Safe N sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Fail-Safe N İstatistiği Değerleri

Değişkenler	Değerler
z değeri	-22,213
p değeri	0,00
alfa	0,05
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	19
p>alfa olması için gerekli çalışma sayısı	2295

Tablo 1 incelendiğinde Fail-Safe N istatistiği değerlerine göre meta analize dahil edilen 19 çalışmanın p değerinin 0,05'ten büyük olabilmesi için 2295 adet çalışmaya daha ulaşılması gerekmektedir. Bu sayıdaki çalışmaya ulaşılmasının mümkün olmaması sebebiyle bu analizde yayın yanlılığının olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Analize dahil edilen çalışmaların yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Funnel Plot Grafiği

Şekil 2 incelendiğinde Funnel Plot grafiğinde yayınların büyük bir kısmının şeklin uç kısmına yakın olması birleştirilmiş etki büyüklüğüne yakınlığını göstermektedir. Hem uç noktaya yakın olmaları hem de simetrik bir dağılım göstermeleri sebebiyle meta analize dahil edilen 19 çalışmaya ait yayın yanlılığı olmadığı görülmektedir.

Meta analize dahil edilen çalışmalara ait etki büyüklüklerinin hesaplanmasından sonra genel etkinin hesaplanması amacıyla heterojenlik testleri yapılarak analiz modeli belirlenmektedir. Örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Heterojenlik Testi

Model	Effect Size and 95% interval				Heterogeneity			
	Number Studies	Point Estimate	Lower Limit	Upper Limit	Q- Value	Df (Q)	P- Value	I-Squared
Fixed	19	-0,322	-0,347	-0,296	78.913	17	0,000	78,457
Random	19	-0,312	-0,367	-0,255				

Tablo 2 incelendiğinde heterojenlik testi sonucunda oluşan Q değerinin 78.913, p değerinin ise 0,000 olduğu gözlemlenmektedir. P değerinin, 0.05’ten küçük olması ve Q değerinin χ^2 tablosunda df değerine karşılık gelen değerden ($Q= 27.857$) büyük olması meta-analiz uygulamasının heterojen yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Heterojen yapıda olması sebebiyle rastsal etki modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüğü ve güven aralığı dikkate alınmıştır. Buna ek olarak heterojenliğin seviyesi I^2 ideğeri ile ölçülmekte olup bu değer 78,457 olduğu hesaplanmıştır. I^2 için heterojenliğin seviyesinin %25, %50 ve %75 değerleri sınır olmak üzere; sırasıyla düşük, orta ve yüksek olduğu belirtilmiştir (Higgins vd., 2003). Buna göre $I^2= 78,457$ değerine bakılarak etki büyüklükleri dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği gözlemlenmiştir. Sabit etki modeline ve rastsal etki modeline göre hesaplanan etki büyüklükleri ve çalışmalara ilişkin istatistikler Şekil 3’te gösterilmektedir.

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Ayhan	-0,351	-0,453	-0,239	-5,865	0,000					
	Gözde	-0,144	-0,266	-0,018	-2,237	0,025					
	Güzel ve Ayazlar ve	-0,172	-0,298	-0,040	-2,547	0,011					
	Karakurt	-0,500	-0,580	-0,410	-9,498	0,000					
	Nergiz	-0,407	-0,506	-0,298	-6,790	0,000					
	Önder	-0,093	-0,226	0,043	-1,342	0,180					
	Sökmen	-0,115	-0,237	0,010	-1,797	0,072					
	Turan vd.	-0,412	-0,494	-0,323	-8,334	0,000					
	Tüver	-0,286	-0,411	-0,150	-4,034	0,000					
	Gümüüş	-0,356	-0,488	-0,208	-4,514	0,000					
	Ayar (2017)	-0,364	-0,446	-0,276	-7,601	0,000					
	Kaçar	-0,321	-0,389	-0,250	-8,412	0,000					
	Kıratlı (2015)	-0,286	-0,408	-0,154	-4,140	0,000					
	Karataş	-0,210	-0,345	-0,066	-2,844	0,004					
	Küçükodacı	-0,438	-0,528	-0,338	-7,832	0,000					
	Öner (2010)	-0,402	-0,481	-0,316	-8,489	0,000					
	Teoman	-0,183	-0,307	-0,053	-2,739	0,006					
	Öner (2010)	-0,019	-0,116	0,079	-0,381	0,704					
	Teoman	-0,470	-0,605	-0,308	-5,227	0,000					
Fixed		-0,300	-0,325	-0,275	-22,358	0,000					
Random		-0,296	-0,359	-0,231	-8,567	0,000					

Şekil 3. Çalışmanın Ortalama Etki Büyüklüğü

Şekil 3 incelendiğinde meta analize dahil edilen 19 çalışmanın rastsal etki büyüklüğü değerinin -0,296 olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda meta analiz kapsamına alınan çalışmaların istatistiki açıdan anlamlı olduğu ($p<0,01$), rastsal etki büyüklüğünün -0,359 ile -0,231 arasında, sabit etki modelinde ise -0,325 ile -0,275 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan heterojenlik testi sonucuna göre rastsal etki modelinin kullanıldığı bu çalışmada elde edilen etki büyüklüğü ve diğer sonuçların özeti Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

k	Standart Error	Z	r	%95 CI	p
19	0,006	-8,567	-0,296	(-0,359;-0,231)	0,00

Tablo 3 incelendiğinde meta analize dahil edilen çalışmaların rastsal etki modeline göre istatistiki açıdan anlamlı ($p<0,01$) olduğu, etki büyüklüğünün $-0,296$ olduğu gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda algılanan örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yapılan meta analiz çalışması sonucunda incelenen örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen 19 çalışma bu kavramlar arasında istatistiki olarak anlamlı, negatif yönlü ve düşük düzeyde etki olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda kurulan “Algılanan Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilmiş olan H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analize dahil edilebilirlik açısından çeşitli kriterler belirlenmiş ve bu kriterlere uyan toplam 19 çalışma ($n:5270$) analiz kapsamına alınmıştır. Meta analiz çalışmalarında önemli unsurlardan biri olan yayın yanlılığının ölçülmesi amacıyla Funnel grafiği ve Fail-Safe N analiz yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre analize dahil edilen çalışmalar çerçevesinde yayın yanlılığının olmadığı gözlemlenmiştir. Hem etki büyüklüğünün hesaplanması hem de kullanılacak olan modele karar verilmesi için heterojenlik testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre yüksek düzeyde heterojenlik olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi amacıyla rastsal etki modeli kullanılmıştır. Meta analiz sonucunda elde edilen bulgular; rastsal etki modeline göre algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında $-0,296$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Cohen etki büyüklüğü sınıflamasında $0,10$ ile $0,30$ arasındaki etki büyüklüğünün zayıf düzeyde ilişkiyi gösterdiği dikkate alındığında bu çalışmada ele alınan örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasında üst sınıra çok yakın olmak üzere ($0,296<0,30$) zayıf bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu ilişkinin negatif olması değişkenler arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle çalışanların algıladıkları örgütsel adalet yükseldikçe işten ayrılma niyetleri düşmektedir. Bu doğrultuda kurulan “ H_1 : Algılanan Örgütsel Adalet ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” desteklenmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde elde edilen algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ters yönlü ilişki, birçok araştırma ile benzerlik göstermektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Chang ve Dubinsky, 2005; Chou, 2009; Özer ve Günlük, 2010; Örcü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Baltacı vd., 2014).

Bu çalışma kapsamında çalışanların algıladıkları örgütsel adalet ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenirken meta analiz kapsamına dahil edilecek çalışmalar çeşitli kriterler çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmada elde edilen sonuçlar sınırlandırılmış çerçeve içerisinde geçerlidir. Uzun yıllardır literatürde yer alan örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yönelik olarak hem yerli hem de yabancı literatürde çok fazla çalışma bulunmaktadır. Genele daha yakın sonuçlara ulaşılabilmesi amacıyla bu çalışma yerli literatür ile sınırlandırılmıştır. Zaman sınırı ve örgütsel adaletin alt boyutlarını inceleyip genel boyuta yönelik sonuçları içermeyen çalışmaların da analize dahil edilmemesi sebebiyle analiz edilen çalışma sayısı düşmüştür. Bu doğrultuda gelecekte yapılacak çalışmalarda yabancı literatürün ve örgütsel adaletin alt boyutlarının incelendiği çalışmaların analize dahil edilmesi önerilmektedir. (Teoman, 2007; Öner, 2010; Ayazlar ve Güzel, 2013; Ayhan, 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014; Küçükodacı, 2014; Kıratlı, 2015; Nergiz, 2015; Kaçar, 2016; Ayar, 2017; Gözde, 2018; Tüver, 2018; Gümüş, 2019; Karakurt, 2019; Karataş, 2019; Önder, 2019; Turan vd., 2019; Sökmen, 2020)

KAYNAKÇA

- AL-ZUBI, H. A., (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction, *International journal of business and management*, 5(12), 102.
- ALLEN, D. G., WEEKS, K. P. VE MOFFITT, K. R., (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion, *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 980.
- ASLAN, Z. & ÖZKOÇ, A. G., (2015). Örgütsel Adalet, D. Küçükaltan, Tükeltürk, Ş. A. ve Gürkan, G. Ç(Editör). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- AYAR, T., (2017). *Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Denetmenleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AYAZLAR, G. & GÜZEL, B., (2013). Örgütsel Adaletin otel çalışanlarının işten ayrılma niyeti ve işyerinde sapma davranışına etkisi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3),6-23
- AYHAN, Ö., (2013). *Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- BALTACI, F., GÜÇLÜ, C. & ÇELİKER, N., (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 353-370.
- BIDARIAN, S. & JAFARI, P., (2012). The relationship between organizational justice and organizational trust, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622-1626.
- BYRNE, Z. S., (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance, *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 175-200.
- CHANG, C.-C. & DUBINSKY, A. J., (2005). Organizational justice in the sales force: A literature review with propositions, *Journal of Business-to-Business Marketing*, 12 (1), 35-71.
- CHOU, R. J.-A., (2009). Organizational justice and turnover intention: a study of direct care workers in assisted living facilities for older adults in the United States, *Social Development Issues*, 31 (1), 69-85.
- CLAY-WARNER, J., REYNOLDS, J. & ROMAN, P., (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models, *Social Justice Research*, 18 (4), 391-409.
- COHEN-CHARASH, Y. & SPECTOR, P. E., (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis, *Organizational behavior and human decision processes*, 86 (2), 278-321.
- CROPANZANO, R., BOWEN, D. E. & GILLILAND, S. W., (2007). The management of organizational justice, *Academy of management perspectives*, 21 (4), 34-48.
- ÇAKAR, N. D. & YILDIZ, S., (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi:" Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- FONG, Y. L. & MAHFAR, M., (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor, *Jurnal Teknologi*, 64 (1).
- GEDİK, A. & ÜSTÜNER, M., (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 41-57.
- GÖZDE, A., (2018). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel İnsandışılştırılma Algısı Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- GREENBERG, J., (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow, *Journal of management*, 16 (2), 399-432.

- GÜMÜŞ, A., (2019). *Ulusal Kültürün Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansları, İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisinde Yöneticilerin Örgütsel Adalet Anlayışlarının Aracılık Rolü Ve Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜZEL, B. & AYAZLAR, G., (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014 (1), 133-142.
- HIGGINS, J. P., THOMPSON, S. G., DEEKS, J. J. & ALTMAN, D. G., (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses, *Bmj*, 327 (7414), 557-560.
- HUNTER, J. E. & SCHMIDT, F. L., (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*, USA, Sage Publication.
- İŞCAN, Ö. F. & NAKTIYOK, A., (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181-201.
- JORDAN, J. L., (1990). Performance appraisal satisfaction and supervisors' traits, *Psychological Reports*, 66 (3_suppl), 1337-1338.
- KAÇAR, E., (2016). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KARAKURT, Z., (2019). *Katılımcı Yönetim Anlayışının Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Pilot Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARATAŞ, C. G., (2019). *İşe Adanmışlığın Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KEKLİK, B. & COŞKUN US, N., (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 143-161.
- KIRATLI, M., (2015). *Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Ev Mobilyası Üretimi Yapan İşletmeler Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KONOVSKY, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations, *Journal of management*, 26 (3), 489-511.
- KONOVSKY, M. A. & CROPANZANO, R., (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance, *Journal of applied psychology*, 76 (5), 698.
- KÜÇÜKODACI, Z. B., (2014). *Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LAMBERT, E. & HOGAN, N., (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model, *Criminal Justice Review*, 34 (1), 96-118.
- 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.
- NERGİZ, F., (2015). *Öğretmenlerde Örgütsel Adalet, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Türkoğlu İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- ÖKTEN, S. S., (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- ÖNDER, M. M., (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyetinin Psikolojik Sağlamlığı Yordamadaki Rolü* Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- ÖNER, B., (2010). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÖRÜCÜ, E. & ÖZAFŞARLIOĞLU, S., (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- ÖZER, G. & GÜNLÜK, M., (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 459-485.
- RADZI, S. M., RAMLEY, S. Z. A., SALEHUDDIN, M., OTHMAN, Z. & JALIS, M. H., (2009). An empirical assessment of hotel departmental managers turnover intentions: The impact of organizational justice, *International Journal of Business and Management*, 4 (8), 173-183.
- SÖKMEN, A., (2020). Örgütsel Adaletin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Third Sector Social Economic Review*, 55 (4), 2651-2663.
- TANRIVERDİ, H., KOÇASLAN, G. & EĞRİBOZ, N., (2019). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki, *Journal of International Social Research*, 12 (62), 1604-1614
- TÜRK DİL KURUMU [TDK] (2021). Türk Dil Kurumu Sözlükleri.
- TEOMAN, D. D., (2007). *Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış Ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TURAN, E., DEMİREL, Y., ÇETİN, S. & DENGEL, D., (2019). Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Third Sector Social Economic Review*, 54 (1), 394-414.
- TÜVER, I. F., (2018). *Sosyal Değişim Kuramı, Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- YOU, Y. J. (1996). An empirical test of turnover theory: In the case of Korean hotel employees, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 1 (1), 50-60.