

# Algılanan Örgütsel Destegin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracı Rolü<sup>1</sup>

Attila Kaya<sup>2</sup>

Ergün Kara<sup>3</sup>

Gönül Gül<sup>4</sup>

## Özet

Hızla küreselleşen dünyada örgütlerin varlıklarını idame ettirebilmeleri ve sektördeki rakiplerine karşı görece olarak üstünlük sağlayabilmeleri için örgütsel olarak çalışanlarına destek sağlamalı ve iş tatmini ekseninde dağıtım adaletinin tam olarak sağlanması gerekir. Çalışanlar arasında adaletli bir yapının tesis edildiği işletmelerin hem daha verimli çalıştığı hem de vizyonlarına yakalamada önemli başarılar elde ettikleri görülmektedir. Her ne kadar günümüz teknolojisinde insan iş gücüne duyulan ihtiyaç giderek azalsa da işlerin yürütülmesinin temelinde insan faktörünün olduğu düşünülürse örgütler açısından adaletli bir yönetimin varlığı verimli çalışmanın temel taşıdır. Çalışanların verimliliği konusunda en önemli faktörlerden birisini oluşturan iş tatmini; çalışma koşullarından kişilik özelliklerine, yönetim tutumundan diğer pek çok değişkene varana kadar bir çok olaydan etkilenmektedir. İşte bu etkenlerden birisi olarak dağıtım adaleti kavramı ön plana çıkmaktadır. Yapılan çalışmayla örgütsel destek algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkide dağıtım adaletinin aracılık etkisinin olup olmadığının

- 1 Bu çalışma 25-27 Ekim 2024 tarihleri arasında Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ev sahipliğinde ve Alanya'da düzenlenen "1. Uluslararası WriteTec Yapay Zeka Çağında Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri Kongresi"nde sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.
- 2 Uzman Dr., Kültür ve Turizm Bakanlığı ORCID: 0000-0002-2479-5173, akaya501616@gmail.com
- 3 Doç. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, Osmaniye, Türkiye ORCID: 0000-0002-7815-1111, ergunkara@osmaniye.edu.tr
- 4 Dr. Öğr. Gör., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Çankırı, Türkiye ORCID: 0000-0002-7757-0437, gonulguleksi@karatekin.edu.tr

araştırılması ve konuya ilişkin bilimsel bir katkı sunulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırma için Muğla İli Marmaris İlçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri tercih edilmiş ve 750 otel çalışanına anket uygulaması şeklinde yapılmıştır. Geri dönüş yapılan anketlerden geçerli kabul edilen 582 örneklem araştırmanın veri setini oluşturmuştur. Araştırma kapsamında bağımlı, bağımsız ve aracı değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine de bakılmıştır. Daha sonra detaylı bir literatür taraması yapılarak değişkenlerin birbirine ile olan ilişkileri yerli ve yabancı kaynaklar üzerinden incelenmiş ve çalışmanın hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmada yapılan analizler neticesinde bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler arasındaki ilişkiler doğrulanmış olup, çalışmada aracı değişken olarak öne sürülen dağıtım adaletinin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

## 1.Giriş

Yönetim ve çalışanların beklentileri ekseninde şekillenen örgüt içi ilişkiler ağında, her iki tarafında istediklerini elde edebilmeleri birden çok faktöre bağlı olarak gelişmektedir. Yapılan bu çalışmada bahse konu faktörlerden bazıları olan örgütsel destek algısı, iş tatmini ve dağıtım adaleti kavramları ele alınarak incelenmiştir. Bu kapsamda algılanan örgütsel destek ve dağıtım adaletinin çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olup olmadığı, ayrıca algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin artırıcı bir etkisinin bulunup bulunmadığı bu çalışmanın temel noktasını oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın ana temasında yer verilen değişkenler örgüt kuramları açısından ayrıca değerlendirilmiştir. Örgütsel destek çalışanların kendilerine yönelik uygulamalara karşı edindikleri izlenimleri oluştururken, iş tatmini örgütün ve işin kendisinden bütüncül olarak alınan pozitif çıkarımları ifade etmektedir. Yine dağıtım adaleti de örgüt içerisinde eşit koşulda eşit değerlendirmeyi ifade eden bir durumdur. Çalışmada bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler kuramsal boyutta değerlendirildiğinde tüm bu ilişkiler İş Özellikleri teorisi ve Birey-Örgüt Uyumu teorileri ile desteklendiği söylenebilmektedir. Literatürde yapılan kapsamlı araştırmalar neticesinde bu çalışmada yer verilen bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması nedeniyle örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki bağlantıda dağıtım adaletinin aracı rolünün araştırılması ise bu çalışmanın önemini belirlemiştir.

*Yukarıda yer alan değişkenler kapsamında oluşturulan sorular şunlardır:*

- *Algılanan örgütsel destek iş tatminini etkilemekte midir ?*

- *Algılanan örgütsel destek dağıtım adaletini etkilemekte midir ?*
- *Dağıtım adaleti iş tatminini etkilemekte midir ?*
- *Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracı rolü bulunmakta mıdır ?*

## 2.Literatür İncelemesi ve Hipotez Geliştirme

Araştırmanın bu kısmında, daha önce yapılan literatür taramasına ve çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere yer verilmiş olup daha sonra öne sürülen hipotezler belirlenmiştir.

### 2.1.Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanların örgüt içerisinde kendilerini rahat hissetmeleri ve yapacakları işlerde başarılı olabilmeleri için örgütsel uygulamalar konusunda algılamalarının iyi olması gerekmektedir. Bunun içinse, yöneticilerin çalışanlarını sürekli olarak deteklemeleri, onların gelişimine katkıda bulunmaları, maddi ve manevi imkanlardan eşit şekilde faydalanmalarını sağlamaları çalışanlarda örgüte karşı olumlu bir algılama ortaya çıkartacaktır (Eisenberger vd., 1990).

Örgütsel destek konusunda düşünce temellerinin sosyal değişim kuramına dayandığı bilinmektedir. Bu teoriye göre çalışan ve örgüt arasında görünmeyen ancak her iki taraf içinde bağlayıcılığı bulunan, negatif veya pozitif durumlara göre çalışma ortamı üzerinde doğrudan etkisi bulunan bir ortamdır. Örgütsel desteği pozitif yönde hisseden bir çalışanın verimi de bu yönde artacağı için karşılıklılık ilkesine de dayanan bir durum olarak örgütsel desteğin önemi ortaya çıkmaktadır (Allen, Shore ve Griffeth, 2003).

### 2.2.Dağıtım Adaleti

Her çalışan yaptığı işin karşılığını örgütten beklerken bunun diğer çalışanların yapmış oldukları aynı işlerde maddi ve manevi kazanımlar ile karşılaştırmaktadır. Bu durumda örgütte dağıtım adaleti olarak nitelendirilen adalet algılaması ortaya çıkmaktadır. Adalet ile yapılan kazanımlar çalışanlarda kaygıya neden olmayacağı için performanslarını da artırıcı bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda ücret, görevlendirme, izin, terfi, kariyer imkanları gibi çalışanları yakından ilgilendiren kavramların adaletli bir şekilde dağıtılması, örgütün gelecekteki başarısı içinde önemlidir (İçerli, 2010).

Çalışanlar açısından örgütlerde uygulanan dağıtımdaki adalet, ortaya çıkan sonuçlara göre değerlendirmektedirler. İnsani bir bekleyiş olarak benzer davranışlarda aynı adalet duygusunun oluşması gerekmektedir. Bu

durum iş hayatının içerisinde bulunan terfi, ekonomik beklentiler ve sosyal olarak karşılıklı ilişkileri kapsamaktadır. Aslında dağıtım adaleti kavramı temel olarak iş ahlakı ve erdemli davranış gösteriminin bir sonucu olduğu söylenebilir (Foley vd., 2002: 473-474).

### **2.3. İş Tatmini**

Bütün çalışanlar için geçerli bir durum olarak, çalışma ortamlarına uyum ve yaptıkları işlerin kendileri ile olan bütünlüğünün ne oranda gerçekleştiği her zaman sorgulanan bir durumdur. Literatürde iş tatmini olarak geçen bu konu, kişisel ve örgütsel başarının bir anahtarı olarak görülmektedir. İş tatminin her şekilde sağlamış bir çalışan verimli ve etkili çalışması sayesinde hem kendi kişisel tatminini sağlamakta, hem de örgüt amaçları doğrultusunda hareket ederek vizyona ulaşılmasında katkı yapmaktadırlar (Luthans, 1994).

Yaptığı işten zevk alan, sürekli olarak kendini bu konuda geliştirme arzusu içerisinde olan çalışanların iş tatminin sağladığı söylenebilir. Çalışanlar iş tatmini yakalamasında öncelikle neyi ne şekilde istedikleri ve elde edebilecekleri yolların ne olduğunu bilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışanda motivasyonun ve verimin yükselmesini isteyen örgütler tarafından çalışanların beklentileri, değere öncelikleri göz önünde bulundurularak çeşitli uygulamalar yapılmaktadır (Wagner ve Hollenbeck, 2010).

### **2.4. Algılanan Örgütsel Destek, Dağıtım Adaleti ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler**

Araştırmada tercih edilen bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki temel ilişkileri hem belirleyebilmek hem de destekleyebilmek amacıyla literatürde geniş bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda Poon vd. (2007) banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini pozitif bir ilişki bulunduğunu, Hellman vd. (2006) algılanan örgütsel desteğin çalışanlarda psikolojik olarak olumlu katkı yaptığını ve bunun iş tatminine yansıdığını ve Folger ve Konovsky (1989) çalışmalarında düşük iş tatminin yükseltilmesi konusunda algılanan örgütsel desteğin pozitif katkı yaptıklarından bahsetmişlerdir.

Loi, Hang-Yue ve Foley (2006) dağıtım adaletinin çalışanlara güven duygusu aşıladığı ve algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilediğini belirtirken, Noruzy vd. (2011) ise örgüt içerisinde yapılan adil dağıtımın yapılacak işlerde pozitif yaklaşım sağladığından bahsetmişlerdir. Kumar vd. (2009) örgütün iş süreçlerine ilişik yürüttüğü uygulamalarda çalışanlar arasında adaletli davranması ve iş bölümü yapması motivasyon artırıcı bir unsur olarak iş tatminine katkı yapmaktadır. Jasso (1980) Dağıtım adaleti

teorisi çalışmasında ise, çalışanların elde ettikleri ve olması gerek arasında karşılaştırma yaptıklarını, örgütsel uygulamaların beklentileri karşılama oranında tatmin sağladığını söylemiştir. Yukarıda yer alan literatür ve değişkenler arasındaki ilişkiler dikkatle incelendiğinde tüm bu değişkenler arasında ilişkilerin var olabileceğine dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu çerçevede öne sürülen hipotezler şunlardır:

*H<sub>1</sub>: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

*H<sub>2</sub>: Algılanan örgütsel desteğin dağıtım adaleti üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

*H<sub>3</sub>: Dağıtım adaletinin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

### **2.5.Dağıtım Adaletinin Aracı Rolü**

Bu çalışmada kurgusu yapılan bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler ile ilgili yazın literatür incelendiğinde bu konu ile ilgili başka bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Ancak, bu çalışmada aracı değişken olarak tercih edilen dağıtım adaletinin farklı değişkenlerle yapılan benzer çalışmalardan yola çıkarak dağıtım adaletinin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aracı etkiye sahip olabileceğini görülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur;

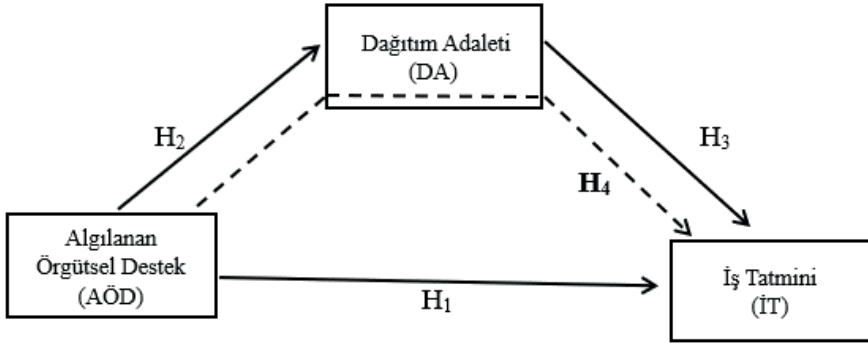
*H<sub>4</sub>: Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracılık etkisi vardır.*

## **3.Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın bu bölümünde literatür taraması, araştırmanın modeli, evren ve örneklem bilgileri ve ölçekler yer almaktadır. İstatistiki paket programı olarak AMOS yapısal eşitlik modeli (YEM) tercih edilmiştir.

### **3.1.Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmanın modeli, ilgili literatür taraması gerçekleştirilip araştırmada tercih edilen bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu kapsamda ilgili çalışma modeli aşağıda şekil 1'dedir.



Şekil.1 Araştırmanın Modeli

### 3.2.Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma evrenini Muğla İli Marmaris İlçesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan personeller oluşturmaktadır. Örnekleme ise bu konaklama işletmelerinde çalışan toplam 582 çalışandan ibarettir. Marmaris ilçesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan toplam personel sayısına tahmini olarak ulaşılmış, ancak netliğin tam olmamasından dolayı örneklem sayısı için 384 çalışan baz alınmıştır (Ural ve Kılıç, 2006, s. 49). Evren ve örneklem uyumunun (Cohen vd., 2000; Sekaran, 2000) olduğu bu araştırmaya katılan personellerin 204'ü kadın, 378'i ise erkektir. Katılımcıların 321'i 35 yaşından az, 261'si ise 35 yaş ve üzeri çalışandan oluşmaktadır. Bu personellerin iş tecrübelerine bakıldığında ise 66'sı 2 yıldan az, 86'sı 3-6 yıl, 98'i 7-10 yıl ve 332'si 11 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

### 3.3.Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmada tercih edilen ölçekler ile ilgili olarak ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle ölçülmüş ve bu ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Araştırmada yer verilen ölçekler aşağıda sırasıyla belirtilmiştir.

- **Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği:** Rhoades vd. (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Çınar (2013) tarafından yapılan ve beş maddeden oluşan ölçeğin kısa hali tercih edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur.
- **Dağıtım Adaleti Ölçeği:** Niehoff and Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Gürbüz and Mert (2009) tarafından

yapılan ve beş önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur.

- **İş Tatmini Ölçeği:** Çalışanların iş tatminleri Schwegker (2001), tarafından geliştirilen 5 maddelik sorudan oluşan iş tatmini ölçeği dikkate alınarak ölçülmüştür (Kitapçı vd., 2013:53). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur.

#### 4. Analiz ve Bulgular

*Tablo 1: Korelasyon Katsayıları*

	1	2	3
1. A.Ö.D.	-		
2. İş Tatmini	.448**	-	
3. Dağıtım Adaleti	.512**	.575**	-

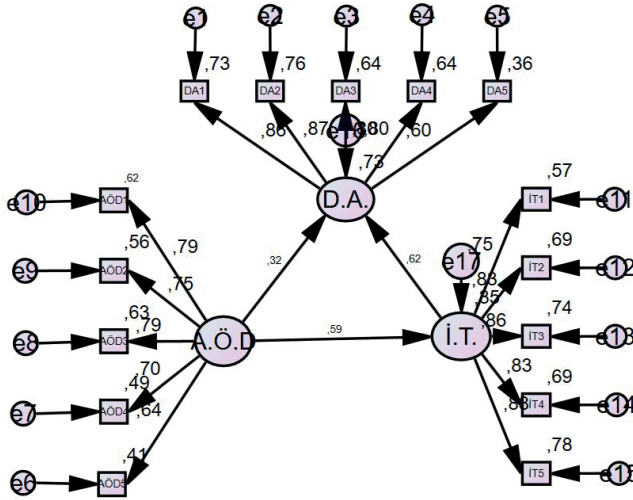
\*\* $p < .001$

Korelasyon analizi sonucuna göre A.Ö.D. ve iş tatmini arasında ( $r=0.448$ ,  $p < .001$ ) AÖ.D. ve dağıtım adaleti arasında ( $r=0.512$ ,  $p < .001$ ) ve iş tatmin ile dağıtım adaleti arasında ( $r=0.575$ ,  $p < .001$ ) arasında orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır.

*Tablo 2: Ölçeklerin ve Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İstatistikleri*

	Referans Değerler	Ölçüm Değerleri
CMIN/DF	<.5	4.177
CFI	≥.85	0,893
GFI	≥.85	0,920
AGFI	≥.80	0,873
RMSEA	<.08	0,040
SRMR	<.06	0,063

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde çalışmada yer alan değişkenlerin uyum iyiliği CMIN/DF, CFI, GFI, AGFI, RMSEA, SRMR değerlerinin kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı görülmektedir.



Şekil 2. Yol Analizi

Tablo 3: Model Regresyon Analizi Sonuçları

Test Edilen yol	$\beta$	Std. Hata	BC %95 CI	
			LB	UB
Algılanan Örgütsel Destek → Dağıtım Adaleti	0,323*	0,047	0,407	0,594
Dağıtım Adaleti → İş Tatmini	0,623*	0,040	0,574	0,736
Algılanan Örgütsel Destek → İş Tatmini				
Toplam etki	0,589*	0,038	0,563	0,711
Doğrudan etki	0,388*	0,044	0,218	0,399
Dolaylı etki	0,201*	0,037	0,259	0,632

\* $p < 0,05$  anlamlı etki,  $p > 0,05$  anlamlı etki yok; Bootstrap YEM:  $n = 2000$

Algılanan örgütsel destek dağıtım adaletini; dağıtım adaleti ise İş tatminini pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bağımsız, aracı, bağımlı değişkenler arasındaki etkiler anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki toplam etkisi, doğrudan etkisi, dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Yukarıda tabloda yer alan bilgilere ve ulaşılan bu sonuçlara göre araştırmada öne sürülen H1, H2, H3, H4 kabul edilmiştir.

Araştırma için belirlenen model kapsamında yapılan YEM analizi sonucunda, algılanan örgütsel desteğin dağıtım adaletini ( $\beta = 0,323$  :  $p < 0,05$ ),



dağıtım adaleti iş tatminini ( $\beta=0,623$ :  $p<0,05$ ) pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilemektedir. Bağımsız, aracı, bağımlı değişkenler arasındaki etkiler anlamlıdır. Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki toplam etkisi ( $\beta=0,589$ :  $p<0,05$ ), doğrudan etkisi ( $\beta=0,388$  :  $p<0,05$ ), dolaylı etkisi ( $\beta=0,201$ :  $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlıdır. YEM sonuçlarına göre hesaplandığında;  $VAF_{model}=0,201/(0,201+0,388)=0,341$ 'dir. Buna göre Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin **kısmi aracılık** rolü bulunmaktadır.

## 5.Sonuç

Bu çalışma, hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve büyük bir öneme sahip olan konaklama işletmeleri üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tercih edilen değişkenler için kapsamlı bir literatür taraması yapılmış ve bu araştırma neticesinde elde literatür bulguları ışığında algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve dağıtım adaleti değişkenleri olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, aracı değişken olarak belirlenen dağıtım adaleti değişkeninin algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişki de bir aracı etkisi olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiki analiz işlemleri esnasından hem yapı hemde birleşme geçerliliğine bakılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen istatistiki analizler neticesinde konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel olarak destek görmeleri durumunda mevcut iş tatmin düzeylerinin artması ve buna bağlı olarakta verimlilikte bir artış olabileceği gözlenmiştir. Öte yandan, yine çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek olması durumunda dağıtım adaleti bilincinin karar alma süreçlerinde etkili olduğu olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırma kapsamında geniş bir literatür araştırması yapılarak öne sürülen hipotezlerin desteklenip desteklenmediği araştırılmıştır. Çalışma çerçevesinde yapılan istatistiki analiz neticesinde ilk hipotez olarak öne sürülen algılanan örgütsel desteğin iş tatmini değişkenini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İstatistiki analiz neticesinde elde edilen bu sonuç ışığında öne sürülen H1 kabul edilerek desteklenmiştir. Araştırmada öne sürülen bir diğer hipotez doğruluğu için yapılan analiz neticesinde bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin aracı değişken dağıtım adaletini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuç ışığında H2 desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç literatür açısından dikkatle incelendiğinde daha önce yapılan bir çok araştırma sonucu ile benzerlik gösterdiği bilinmektedir. Araştırmada yapılan analizler sonucunda elde edilen başka bir sonuçta aracı değişken olarak belirlenen dağıtım adaleti değişkeninin iş tatmini değişkenini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği

sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ışığında H3 desteklenmiştir. Yine benzer şekilde literatürde yer alan önceki çalışmalar araştırıldığında elde edilen bu bulgunun benzerlik gösterdiği bilgisine ulaşılmıştır.

Yapılan bu araştırmanın temel amacını oluşturan ve dördüncü hipotez olarak öne sürülen dağıtım adaleti değişkeninin algılanan örgütsel destek ve iş tatmini değişkenleri arasında kısmi olarak aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu şartlarda araştırmanın temel amacı olarak öne sürülen H4 kabul edilerek desteklenmiştir. Böylelikle çalışmada aracı değişken olarak belirlenen dağıtım adaleti değişkeni, hem bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki aracılık etkisini ortaya koymuş hem de iş tatmini ile arasında doğrudan bir ilişkinin var olabileceği görülmüştür. Bu çerçevede literatür incelemesi yapıldığında aracı değişken olan dağıtım adaleti kavramı, diğer bağımlı ve bağımsız değişkenlerle birlikte ele alınan başka bir çalışmaya rastlanılmadığı görülmüştür. Bu durum çalışmanın önemini de ayrıca ortaya koymaktadır.

Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda, bu çalışmada tercih edilen bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenleri başka sektörlerde veya farklı turizm noktalarında uygulayarak karşılaştırabilirler. Ayrıca bu çalışmada yer verilen tüm bu değişkenleri etkileyebilecek farklı değişkenlerle ve analiz yöntemleri ile benzer hipotezlerin test edilmesi önerilmektedir. Bu araştırmada elde edilen literatür ve istatistik bulgular ışığında mevcut değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koyan bu araştırmanın literatüre, turizm sektörüne, konaklama işletmesi çalışanlarına farklı bir bakış açısı kazandırarak katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Allen, D. G., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1).
- Bryman, A., ve Cramer, D. (1999). *Quantitative data analysis with SPSS release 8 for Windows. A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Chang, S. H., Shu, Y., Lin, Y. H. & Wang, C. L. (2019). “I Believe”, “I Think”, Then “I Will”? Investigating The Mediator Role Of Ethical Judgment Between Internet Ethical Self-Efficacy And Ethical Behavioral Intention. *Computers In Human Behavior*, 101, s.387-393.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research methods in education* (5th ed.). Routledge Falmer, London.
- Çınar, Ö. (2013). Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü: Kahramanmaraş bankacılık sektöründe bir alan araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Eisenberger, Robert., Fasolo, Peter. Ve Valerie Davis-Lamastro (1990), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75:51- 59.
- Foley, S., Deborah L. K., ve Gary N. P., (2002). “The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates”, *Journal of Management*, 28 (4),. 471-496.
- Folger, R. & Konovsky, M.A. (1989). Effect of Procedural And Distributive Justice On Reactions To Pay Raise Decision. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115- 130.
- Gürbüz, S., Mert, I. S. (2009). “Validity and Reliability Testing of Organizational Justice Scale: An Empirical Study in A Public Organization”, *Review of Public Administration*, 42(3), 117-139.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-Felsefe-yöntem-analiz* (5. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Hellman, C. M., Fuqua D.R. and Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study On The Survey Of Perceived Organizational Support: The Effects Of Mean Age And Number Of Items On Score Reliability, Educational and Psychological Measurement, 66(4), 631-642.
- Jasso, guillermi; (1980), “A New Theory of Distributive Justice”, *American Sociological Review*, Vol.45, No.1, ss.3-32.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine. *International Review Of Economics And Management*, 1(1), 49-73.

- Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M. & Ringle, C. M. (2013). Disentangling The Effects Of Team Competences, Team Adaptability, And Client Communication On The Performance Of Management Consulting Teams. *Long Range Planning*, 46(3), s. 258-286.
- Kumar, K., Bakhshi, A., Rani, E. (2009). "Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *IUP Journal of Management Research*, 8(10), 24-37.
- Loi, Raymond - Hang-Yue, Ngo - Foley, Sharon. "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79 (2006):101-120.
- Niehoff, 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.
- Noruzi, A., K. Shatery, A. Rezazadeh, L.H. Shirkouhi (2011), "Investigation on the Relationship between Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847.
- Poon, J. M., Mohd Salleh, A. H., & Senik, Z. C. (2007). Propensity to trust as a moderator of the relationship between perceived organizational support and job satisfaction. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 10(3), 350-366.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825-836.
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill business approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Schweperker Jr, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover İntention İn The Salesforce. *Journal Of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Ural, A. ve Kılıç, G. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi* (2. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wagner, J.A., Hollenbeck, J.R. (2010) *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Routledge, New York.
- Yang, Z., Tian, Y., Fan, Y., Liu, L., Luo, Y., Zhou, L., & Yu, H. (2019). The mediating roles of caregiver social support and self-efficacy on caregiver burden in parkinson's disease. *Journal of Affective Disorders*, 256, 302-308.