

ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN İŞ TATMİNİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

Ümit ŞEVİK*
Özgür KÖKALAN†

Özet

Bu çalışmada, algılanan örgütsel politikanın iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul ve Afyonkarahisar'da dokuz farklı işletmede 433 beyaz yakalı çalışana kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel politikanın işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişkisi varken iş tatmini ile negatif bir ilişkisi vardır. Örgütsel politikanın örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel adaleti işten ayrılma niyeti ile negatif, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Düzenleyici etki kapsamında ise sadece örgütsel politikanın iş tatmini ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici etkisi tespit edilmiştir. Örgütsel politikanın, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ilişkisinde ise örgütsel adaletin düzenleyici etkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politikanın, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adaletin

THE MODERATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL POLITICS ON JOB SATISFACTION, TURNOVER INTENTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

This study examine the moderating effect of organizational justice in the relationship between perceived organizational politics on job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. Using convenience sampling method, a questionnaire was conducted on 433 white collar employees working in nine different organization in İstanbul and Afyonkarahisar. According to result, there is positive relationship between perceived organizational politics and intention to leave and negative relationship job satisfaction, while the relationship with organizational commitment was not significant. The relationship between organizational justice on job satisfaction and organizational commitment positive and intetion to leave negative. The moderating effect of organizational justice only in the relationship between perceived organizational politics and job satisfaction.

Keywords: Organizational Politics, Job Satisfaction, Turnover Intention, Organizational Commitment, Organizational Justice

Giriş

Son 30 yılda örgütsel davranış alanında önemli bir çalışma konusu olan örgütsel politikanın yapılan araştırmalarda iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumları üzerindeki olumsuz etkisinin kişisel ve örgütsel etkinliğe zarar verdiği anlaşılmıştır (Abbas ve diğ.,2014:1814). Her örgütte mevcut olan ve anlaşılması zor bir kavram olan örgütsel politikanın (Kacmar ve Ferris, 1991:193) örgütler üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için önem vermesi gereken kavramlardan birisi de örgütsel adalet kavramı olmuştur. Çalışma kapsamında örgütsel politikanın iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici etkisi araştırılacaktır.

Kuramsal Çerçeve Ve Hipotezler

İş ortamındaki güç ilişkilerinin anlaşılması zor bir çeşidi olan örgütsel politika (Vigoda-Gadot ve Tahud, 2010:2830) çalışanların bireysel çıkarlarını korumak veya geliştirmek için ödülleri verebilecek kişilere yönelik sosyal etkileme süreci (Cropanzano, Kacmar ve Bozeman, 1995:7) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel politikanın literatürde en yaygın olarak kullanılan ve fikir

* Sakarya Üniversitesi Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı, umit_sevik@hotmail.com

† Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

birliğine varılan üç boyutu vardır (Ferris ve diğ., 2002:209; Gull ve Zaidi, 2012:159; Kacmar ve Carlson, 1997:629). Çalışanların politik davranışlarını içeren *genel politik davranışlar boyutu* çalışanların bireysel çıkarlarına ulaşma yolları ve kesin kurallar ile prosedürlerin olmadığı, belirsizlik altında karar verildiği ve değerli kaynakların kıt olduğu durumda ortaya çıkan davranışları içerir (Gull ve Zaidi, 2012:159). *Yükselmek için gerekeni yapmak boyutu* ise çalışanların sessiz davranışlarını içermektedir ki, eğer sessiz kalma davranışı bilinçli ve ilerleme maksatlı ise politik davranış olarak algılanır (Kacmar ve Carlson, 1997:630). Son boyut ise performans gelişimi üzerine dizayn edilen *ücret ve terfi sistemleri boyutu*dur. Bireysel davranış ödüllendirildiğinde çalışan bu konumu korumak için bu davranışı tekrarlayacak veya geçmişte politik davranmayan çalışanlar bu konuma ulaşmak için gelecekte politik davranma eğiliminde olacaklardır (Gull ve Zaidi, 2012:159; Kacmar ve Carlson, 1997:631).

Adams (1965)'in eşitlik teorisine dayanan (Greenber, 1987:9) ve subjektif bir kavram olan örgütsel adalet (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007:35) çalışanların örgüt içinde tabi oldukları kendilerine gösterilen tutum ve davranışlara yönelik hakkaniyet algılarına odaklanmaktadır (Akanbi ve Ofoegbu, 2013:208; Greenberg, 2009:182). Örgütsel adalet örgütsel çıktılarının dağıtımındaki adaleti vurgulayan *dağıtımsal adalet boyutu* (Colquitt ve diğ., 2001:426), çıktılarının dağıtımındaki süreçlerin hakkaniyeti ile ilgilenen (Ramamoorthy ve Flood, 2004:247) ve adil süreç etkisi olarak ta adlandırılan *prosedürel adalet boyutu* ve işgören ile işveren arasındaki ilişkinin kalitesi ve adaleti ile ilgilenen *etiklemsel adalet boyutu* (Ramamoorthy ve Flood, 2004:247) olmak üzere üç boyuttan oluşur.

İş tutumları kapsamında değerlendirilen iş tatmini kavramı çalışanın beklentilerinin karşılanması sonucunda ortaya çıkan memnuniyet verici duygusal durumu ifade etmektedir (Locke, 1969; akt: Kalleberg, 1977:127). Diğer bir kavram olan işten ayrılma niyeti çalışanın daha öncesinden tatminsizliğin ve memnuniyetsizliğin artmasına tepki göstermesi ve daha sonrasında işi bırakma, başka bir örgüte transfer olma, başka bir iş arama ve işi bırakmayı düşünme şeklinde ortaya çıkan aktif ve yıkıcı eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbult ve diğ., 1998:601). Son iş tutumu olarak açıklanacak kavram olan örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde farklı tanımlar bulunsa da örgütsel bağlılık kavramı özü itibariyle çalışanın kendisini örgüte bağlı hissettiği ve örgütsel amaçların başarılmasında elinde geleni yapma konusunda gönüllü olması olarak tanımlanır ve örgütsel bağlılığın *duygusal bağlılık, devam bağlılığı ile normatif bağlılık boyutları* olmak üzere üç boyutu bulunur (Alwi ve diğ., 2016:496).

Örgütsel politika kavramı ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel politika ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Abbas ve diğ.,2014; Ishaq ve Khalid, 2014; Labrague ve diğ., 2017; Malik, Danish ve Ghafoor, 2009; Salemm, 2015; Valle ve Witt, 2001; Witt, Andrews ve Kacmar, 2000), örgütsel politika ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Hochwarter ve diğ., 1999; Kimure, 2013; Lau ve diğ., 2017; Utami, Bangun ve Lantu, 2014; Yılmaz, Özer ve Günlük, 2014) ve örgütsel politika ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Abubakar ve Abdullahi, 2017; Abubakar, Chauan ve Kura, 2014; Chinomona ve Mofokeng, 2016; Javed ve diğ.,2014; Kaya, Aydın ve Ayhan, 2016; Vigoda, 2000) kanıtlanmıştır. Tüm literatür araştırmaları kapsamında araştırmaya ait ilk hipotez aşağıdaki gibidir:

H1: Algılanan örgütsel politika işten ayrılma niyeti ile pozitif, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile negatif ilişkilidir.

Örgütsel adalet ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Al-Zu'bi, 2010; Lotfi ve Pour, 2013; McCain, Tsai ve Bellino, 2010; Nadiri ve Tanova, 2010; Zeinabadi ve Salehi, 2011), örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Crow, Lee ve Joo, 2012; López -Cabarrros, Pinho ve Vázquez-Rodríguez, 2015; Mensah,

Asiamah ve Mireku, 2016; Moon ve diğ., 2014; Swalhi, Zgoulli ve Hofaidhllaoui, 2017) ve örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Aghaei, Mashiri ve Shahrbanian, 2012; Bayarçelik ve Fındıklı, 2016; Poon, 2012; Radzi ve diğ., 2009; Rai, 2013; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2016) kanıtlanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci hipotez aşağıdaki gibidir:

H2: Algılanan örgütsel adalet işten ayrılma niyeti ile negatif, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkilidir.

Yapılan araştırmalar örgütsel adalet kavramının pek çok olumsuz örgütsel unsurun çalışanlar tarafından görmemezlikten gelinmesine sebep olabildiği ya da örgütsel unsurların olumsuz etkilerini azaltabildiği kanıtlanmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel adaletin moderatör etkisi çok önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adaletin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumları üzerinde düzenleyici etkisi kanıtlanmıştır (Omari, K'obonyo, Kidombo, 2012; Sora ve diğ., 2010) Bu düzenleyici etki çerçevesinde insanların örgütsel adaletin mevcut olduğu durumlarda çalışanların iş tatminlerinin ve iş verene karşı güvenlerinin yüksek olduğunu kanıtlamıştır. Pek çok örgütsel unsur arasında örgütsel adaletin düzenleyici rolü ile ilgili farklı çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmanın bir bölümünde daha önce literatürde olmayan örgütsel adaletin, algılan örgütsel politika ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla aşağıda yer alan hipotez kurulmuştur:

H3: Algılanan örgütsel politikanın işten ayrılma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumları ile ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü vardır.

Bulgular

Örgütsel politika ve örgütsel adalet algıları örgütler arasında önemli ölçüde değişebilir. Bu nedenle çalışma İstanbul ve Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren özel ve kamu bankaları, iki tekstil firması, üç farklı devlet kurumu ile özel ve kamu üniversitesi gibi dokuz farklı kurumda kolayda örnekleme metodu ile beyaz yakalı olarak çalışan üzerinde gönüllü katılım şeklinde uygulanmıştır. Dağıtılan anket formlarından 433 tanesinden dönüş olmuştur. Katılımcıların %82,2'si erkek, %72,5'i evli, %58,4'ü kamu sektöründe çalışıyor, %59,8'i üniversite mezunu ve %19,8'i lisansüstü derecesini tamamlamıştır. Nicel araştırma metodunun kullanıldığı bu araştırmanın anket formunda 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında 12 soruluk üç boyutu içeren Kacmar ve Ferris (1991)'in algılanan örgütsel politika ölçeği kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ($X^2 = 84.76$, $df = 53$, $CFI = .94$, $IFI = .95$, $GFI = .94$, $RMSEA = .05$) ölçekten bir soru çıkarılmış ve cronbach alfa değeri .84 bulunmuştur.

Örgütsel adalet için 20 soruluk üç alt boyutu içeren Niehoff ve Moorman (1993)'in örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ($X^2 = 102.91$, $df = 52$, $CFI = .95$, $GFI = .94$, $IFI = .95$, $RMSEA = .06$) 20 soruda ölçekte kullanılmış ve cronbach alfa değeri .97 bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili 3 sorudan oluşan ve cronbach alfa değeri .90 olan Cammann, Fichman, Jenkins, ve Klesh (1979)'in işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini ile ilgili 6 sorudan oluşan ve cronbach alfa değeri .88 olan Agho, Price, and Mueller (1992) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili 18 soruluk ve üç alt boyutu içeren Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ($X^2 = 102.91$, $df = 52$, $CFI = .95$, $GFI = .94$, $IFI = .95$, $RMSEA = .06$) 18 soruda ölçekte kullanılmış ve cronbach alfa değeri .83 bulunmuştur.

14. ULUSLARARASI BİLGİ, EKONOMİ VE YÖNETİM KONGRESİ BİLDİRİLERİ

İş tutumları üzerindeki muhtemel etkilerden dolayı yaş ve iş tecrübesi kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Regresyon analizinde kukla değişken olarak örgüt tipleri yani özel veya kamu sektörü alınmıştır.

Tablo 1. Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon

	Ort.	Std	1	2	3	4	5	6	7
1 Yaş	32.2	9.2							
2 İş Deneyimi	10.5	9.0	.93**						
3 Örgüt Tipi	0.42	0.4	.03	.05					
4 Örgütsel Politika	3.07	0.7	-.04	-.05	-.26**				
5 Örgütsel Adalet	2.84	0.9	.01	.04	.32**	-.68**			
6 İş Tatmini	3.51	0.9	-.01	.04	.19**	-.40**	.53**		
7 İşten Ayrılma Niyeti	2.42	1.1	.01	-.04	-.16**	.36**	-.46**	-.62**	
8 Örgütsel Bağlılık	3.04	0.7	.06	.09*	.09	-.36**	.45**	.56**	-.37**

* p < .05 , ** p < .01

H1 ile H2 hipotezini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İlk adımda yaş, iş tecrübesi ve örgüt tipi bağımsız değişken olarak alınmıştır. Sonuç olarak algılanan örgütsel politika ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki ($\beta = .23, p < .01$), iş tatmini arasında ise negatif bir ilişki ($\beta = -.24, p < .01$) bulunmuştur. Fakat algılanan örgütsel politika ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ($\beta = -.03, n.s$) tespit edilememiştir. H1 örgütsel bağlılık haricinde kabul edilmiştir. Örgütsel adaletin ise iş tatmini ($\beta = .51, p < .001$) ve örgütsel bağlılık ($\beta = .11, p < .001$) arasında pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ($\beta = -.49, p < .001$) bir ilişki vardır. Bu sebepten dolayı H2 tamamıyla kabul edilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

	İş Tatmini		İşten Ayrılma Niyeti		Örgütsel Bağlılık	
	β	ΔR^2	B	ΔR^2	B	ΔR^2
1. Adım						
Yaş	-.017		.015		-.005	
İş Deneyimi	.020		-.019		.007	
Örgüt Tipi ^a	.376***	.05***	-.208	0	.099**	.04*
2. Adım						
Yaş	-.014		.013		-.004	
İş Deneyimi	.016		-.015		.006	
Örgüt Tipi	.020		.167		.007	
Örgütsel Politika (POP)	-.242**	.06**	.231**	.05**	-.038	
Örgütsel Adalet (OJ)	.519***	.26***	-.494***	.18***	.118***	.18***
3. Adım						
Yaş	-.014		.013		-.004	
İş Deneyimi	.016		-.016		.006	
Örgüt Tipi	.019		.167		.007	
POP	-.244**		.231**		-.038	
OJ	.519***		-.495***		.118***	
POP x OJ	.228**	.04**	.005	0	-.001	0

* p < .05 , ** p < .01, *** p < .001

a. Örgüt Tipi: 0= Özel, 1= Kamu

H3 hipotezini test etmek için moderatörlü çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. İlk olarak yaş, iş tecrübesi ve örgüt tipi kontrol değişkeni olarak kullanılmış sonrasında bağımsız ve moderatör değişkenler alınmıştır. Son adımda ise üretilen bağımsız ve moderatör değişkenler moderatör değişken olarak alınmıştır. Bu adımda değişkenler, genel ortalamasının bireysel değerlerden çıkarılmasıyla standartlaştırılmıştır. Ek olarak, regresyon modelini etkileyen belirleyiciler arasında varyans artış faktörü ve tolerans istatistik sonuçları ile bağlantı düzeyine bakılarak ölçülmüştür. Sonuçlara göre bu çalışmada çoklu doğrusal bağlantı olmaması problemi bulunmamaktadır. Test sonucunda örgütsel politika ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin iş tatmini arasında anlamlı ($\beta = .22, p < .01; \Delta R^2 = .04, p < .01$) ilişki varken, işten ayrılma niyeti

($\beta = .005$, n.s.) ve örgütsel bağlılık ($\beta = -.001$, n.s.) arasında anlamlı bir ilişki yoktur. H3 hipotezi algılanan örgütsel politika ile iş tatmini arasında örgütsel adaletin düzenleyici etkisi olduğu hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç

Her örgütte mevcut olan ve genel olarak güç mücadelesi ve kaynakların dağıtımını ile ilgili algılanan örgütsel politika kavramı genel olarak örgütler için örgüt içi veya örgütler arası rekabet adına olumlu etkileri de bulunsa genel olarak yıkıcı etkileri bulunan ve örgüte zarar veren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevcudiyeti yok edilemeyen örgütsel politika algısının yöneticiler için etkisinin azaltılması konusu önem arz etmektedir. Bu olumsuz etkiyi düzenleyecek yöneticilerin kullanabileceği argümanlardan bir tanesi de algılanan örgütsel adalet kavramıdır. Çalışma kapsamında örgütsel adaletin sadece örgütsel politika ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi tespit edilmiştir. Yöneticiler örgütteki adalet algısını artırıcı tedbirler olarak örgütsel politikanın tatminsizliğe yol açmasına engel olabilirler. Bu çalışma İstanbul ve Afyonkarahisar'da dokuz farklı işletmede yapılmıştır. Aynı konunun belirli bir sektörde ve farklı illerde yapılması çalışmanın genellenebilmesi adına önemli katkılar sunacaktır.

Kaynakça

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. & Bouckennooghe, D. (2014). "Combined Effect of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intention and Performance", *Journal of Management*, Vol. 40, No.7, 1813-1830.
- Abubakar, R.A, Chauan, A. & Kura, K.M. (2014). "Relationship Between Perceived Organizational Politics, Organizational Trust, Human Resource Management Practices and Turnover Intention Among Nigerian Nurses", *Management Science Letters*, 4, 2031-2048.
- Abubakar, R.A. & Abdullahi, A.I. (2017). "Perceived Organizational Politics and Employee Turnover Intention: A Longitudinal Study in Nigeria", *RISUS- Journal of Innovation and Sustainability*, Vol.8, No.1, 12-17.
- Aghaei, N., Mashiri, K. & Shahrbanian, S. (2012). "Relationship Between Organizational Justice and Intention to Leave in Employees of Sport and Youth Head Office in Tehran", *European Journal of Experimental Biology*, 2 (5), 1564-1570.
- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). "Discriminant Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.
- Akanbi, P.A., & Ofoegbu, O.E. (2013). "Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria", *International Journal of Humanities and Social Sciences*", Vol.3, No.14, 207-218.
- Al-Zu'bi, H.A. (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction", *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No.12, 102-109.
- Alwi, A., Mustapha, R.M.J., Othman, A., Shalid, S.T.M. & Azmi, F.S. (2016). "Change-Centered, Employee-Centered and Product-Centered Leadership Behaviours and Organizational Commitment", *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol.6, No.7, 496-499.
- Bayarçelik, E.B. & Fındıklı, M.A. (2016). "The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 403-411.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). "The Michigan organizational assessment questionnaire", Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Chinomona, E. & Mofokeng T.M. (2016). "Impact of Organizational Politics on Job Dissatisfaction and Turnover Intention: An Application of Social Exchange Theory on Employees Working in Zimbabwean Small and Medium Enterprises (SMEs)", *The Journal of Applied Business Research*, Vol.32, Nu.3, 857-870.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. & Ng, K.Y. (2001). "Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Year of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.3, 425-445.
- Cropanzano, R.S., Kacmar, K.M. & Bozeman, D.P. (1995). "The Social Setting of Work Organizations: Politics, Justice, and Support", 1-18, in *Organizational Politics, Justice and Support: Managing The Social Climate of the Work Place*, Edited By: Cropanzano, R.S. & Kacmar, K.M., Quorum Books, Westport, Connecticut.

14. ULUSLARARASI BİLGİ, EKONOMİ VE YÖNETİM KONGRESİ BİLDİRİLERİ

- Cropanzano, R., Bowen, D.E. & Gilliland, S.W. (2007). "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, Vol.21, No.4, 34-48.
- Crow, M.S., Lee, C. & Joo, J. (2012). "Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 35 Issue: 2, 402-423.
- Ferris, G.R., Adams, G., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A. & Ammeter, A.P. (2002). "Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions", *The Many Faces of Multi-Level Issue*, Vol.1, 179-254.
- Greenberg, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (2009). "Everybody Talks About Organizational Justice, But Nobody Does Anything About It", *Industrial and Organizational Psychology*, 2, 181-195.
- Gull, S. & Zaidi, A.A. (2012). "Impact of Organizational Politics on Employees' Job Satisfaction in the Health Sector of Lahore Pakistan", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.4, No.2, 156-170.
- Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L., Ferris, G.R. & Guarcio, R. (1999). "Commitment as an Antidote to the Tension and Turnover Consequences of Organizational Politics", *Journal of Vocational Behavior*, 55, 277-297.
- Ishaq, S. & Khalid, S. (2014). "Job Satisfaction, Commitment and Perceived Organizational Politics in Employees of a Public Sector University", *Journal of Behavioural Science*, Vol.24, No.2, 69-82.
- Javed, M., Abrar, M., Bashir, M. & Shabir, M. (2014). "Effect of Perceived Organizational Politics and Core Self Evaluation on Turnover Intention: A South Asian Perspective", *International Journal of Human Resources Studies*, Vol.4, No.2, 33-49.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). "Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation", *Educational and Psychological measurement*, 51(1), 193-205.
- Kacmar, K.M. & Carlson, D.S. (1997). "Further Validation of The Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation", *Journal of Management*, Vol.23, No.5, 627-658.
- Kalleberg, A. L. (1977). "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction", *American Sociological Review*, Vol.42, 124-143.
- Kaya, N., Aydin, S. & Ayhan, O. (2016). "The Effect of Organizational Politics on Perceived Organizational Justice and Intention to Leave", *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 249-258.
- Kimure, T. (2013). "The Moderating Effect of Political Skill and Leader-Member Exchange on the Relationship Between Organizational Politics and Affective Commitment", *Journal of Business Ethics*, Vol.116, No.3, 587-599.
- Labrague L.J., Mendenhall-Petite D.M., Gloe D., Tsaras K., Artech D.L. & Maldia F. (2017). "Organizational Politics, Nurses' Stress, Burnout Levels, Turnover Intention and Job Satisfaction", *International Nursing Review*, 64, 109-116.
- Lau, P.Y.Y., Tong, J.L.Y.T., Lien, B.Y., Hsu, Y. & Chong, C.L. (2017). "Ethical Work Climate, Employee Commitment and Proactive Customer Service Performance: Test of the Mediating Effects of Organizational Politics", *Journal of Retailing and Customer Services*, 35, 20-26.
- Locke, E.A. (1969). "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.4, Issue 4, 309-336.
- López-Cabarcos, M. A., Pinho, A.I.M.L.S. & Vázquez-Rodríguez, P. (2015). "Organizational Justice and Personal Initiative, Mediating Role of Affective Commitment", *Journal of Service Theory and Practice*, Vol. 25 Issue: 6, 854-876.
- Lotfi, M.H. & Pour, M.S. (2013). "The Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction the Employees of Tehran Payame Noor University", *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 93, 2073-2079.
- Malik, M.E., Danish, R.Q. & Ghafoor, M. (2009). "Relationship Between Age, Perception of Organizational Politics and Job Satisfaction", *Journal of Behavioural Sciences*, Vol.19, Number1-2, 23-40.
- McCain, S-L.C., Tsai, H. & Bellino, N. (2010). "Organizational Justice, Employees' Ethical Behavior and Job Satisfaction in the Casino Industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22, Issue:7, 992-1009.
- Mensah, H.K., Asiamah, N. & Mireku, K. (2016). "The Effect of Organizational Justice Delivery on Organizational Commitment: Controlling for Key Confounding Variables", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 7 Issue: 2, 196-209.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Allen, N. J. (1997). "Commitment in the Workplace", Sage Publications.
- Moon, T., Hur, W., Ko, S., Kim, J. & Yoon, S. (2014). "Bridging Corporate Social Responsibility and Compassion at Work: Relations to Organizational Justice and Affective Organizational Commitment", *Career Development International*, Vol. 19 Issue: 1, 49-72.

- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). "An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- 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.
- Omari, S., K'obonyo, P., & Kidombo, H. (2012). "The Moderating Role of Organizational Justice on the Relationship Between Age, Locus of Control and Employee Outcomes", *DBA Africa Management Review*, 2(3), 42-54.
- Poon, J.M.L. (2012). "Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment and Turnover Intention: A Mediation-Moderation Framework", *Journal of Applied Social Psychology*, 42,6, 1505-1532.
- Radzi, S.M., Ramley, S.Z.A., Salehuddin, M., Othman, Z. & Jalis, M.H. (2009). "An Empirical Assessment of Hotel Department Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice", *International Journal of Business and Management*, Vol.4, No.8, 173-183.
- Rai, G.S. (2013). "Impact of Organizational Justice on Satisfaction, Commitment and Turnover Intention: Can Fair Treatment By Organizations Make a Difference in Their Workers' Attitudes and Behaviors?", *International Journal of Human Sciences*, Vol.10, Issue:2, 260-284.
- Ramamoorthy, N. & Flood, P.C. (2004). "Gender and Employee Attitudes: The Role of Organizational Justice Perceptions", *British Journal of Management*, Vol.15, 247-258.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous III, A.G. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol.31, No.3, 599-627.
- Saleem, H. (2015). "The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Silla, I., & Gracia, F. J. (2010). "Moderating Influence of Organizational Justice on the Relationship Between Job Insecurity and its Outcomes: A multilevel analysis", *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 613-637.
- Sökmen, A. & Ekmekçioğlu, E.B. (2016). "The Relationship Between Organizational Justice, Organizational Commitment and Intention to Leave: Investigating Gender Difference", *International Journal of Business and Management Invention*, Vol.5, Issue:12, 27-31.
- Swalhi, A., Zgoulli, S. & Hofaidhlaoui, M. (2017). "The Influence of Organizational Justice on Job Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment", *Journal of Management Development*, Vol. 36 Issue: 4, 542-559.
- Utami, A.F., Bangun, Y.R. & Lantu, D.C. (2014). "Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 378-386.
- Valle, M. & Witt, L.A. (2001). "The Moderating Effect of Teamwork Perceptions on the Organizational Politics-Job Satisfaction Relationship", *The Journal of Psychology*, 141:3, 379-388.
- Vigoda, E. (2000). "Organizational Politics, Job Attitudes and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector", *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326-347.
- Vigoda-Gadot, E. & Talmud, I. (2010). "Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effect of Trust and Social Support", *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 11, 2829-2861.
- Witt, L.A., Andrews, M.C. & Kacmar, K.M. (2000). "The Role of Participation in Decision-Making in the Organizational Politics-Job Satisfaction Relationship", *Human Relations*, Vol. 53 (3), 341-358.
- Yılmaz, E., Özer, G. & Günlük, M. (2014). "Do Organizational Politics and Organizational Commitment Affect Budgetary Slack Creation in Public Organization?", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 241-250.
- Zeinabadi, H. & Salehi, K. (2011). "Role of Procedure Justice, Trust, job Satisfaction and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers: Proposing a Modified Social Exchange Model", *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 29, 1472-1481.