



Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Nevşehir İlindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

The Role Of Organizational Identification in The Influence Of The Perceptions Of Organizational Justice On Organizational Health: A Study In Three, Four And Five Star Hospitality Enterprises In Nevşehir

Ebru KEMER

Kapadokya Meslek Yüksekokulu
Ürgüp, Nevşehir, Türkiye
ebru.kemer@kapadokya.edu.tr

Zeynep ASLAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Nevşehir, Türkiye
z.aslan@nevsehir.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, Nevşehir ilindeki üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının, örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirleyebilmektir. Bu doğrultuda, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi ile söz konusu işletmelerden seçilen 488 işgörene anket uygulanmıştır. Araştırmada örgütsel adaletin boyutları ile örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel adaletin boyutları ile örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde orta kuvvette ve düşük kuvvette ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan ilişkiler doğrultusunda, örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirleyebilmek amacıyla Baron ve Kenny'nin dört aşamalı aracı değişken regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, aracı etkinin anlamlılığını test etmek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda, örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi olduğu ancak bu etkinin kısmi bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, örgüt sağlığı, örgütsel özdeşleşme, konaklama işletmeleri

Abstract

The purpose of this research in this context is to determine the role of organizational identification in the influence of the perceptions of organizational justice on organizational health professionals working in three, four and five stars hospitality enterprises in Nevşehir. In this regard a survey has been implemented to 488 employees selected by non random sample method in three, four and five star hospitality enterprises in Nevşehir. In the study, correlations analysis had been done in order to determine the relationship between the dimensions of organizational justice, organizational health and organizational identification. Between the dimensions of

organizational justice organizational health and organizational identification were identified positively moderate strength and low strength relationship. In accordance with the relations found as a result of the correlation analysis, in order to determine the role of organizational identification in the effect of organizational justice on organizational health was applied to four-point instrumental variable regression analysis of Baron and Kenny. In addition, the Sobel test was aimed to test the meaning of the tool effect. As a result of the analyzes, it is concluded that organizational justice is an intermediary effect of organizational identification in the effect of organizational health, but this effect is a partial.

Keywords: Organizational justice, organizational health, organizational identification, hospitality enterprises

1. Giriş

Turizm sektörü, içerisinde yer alan konaklama işletmelerinde yoğun rekabetin yaşandığı, işgörenlerin birbirleriyle ve müşteriler ile etkin iletişim içerisinde olması gereken ve müşteri memnuniyetinin talebi şekillendirdiği bir sektördür. Teknoloji ve iletişim alanındaki gelişmelerin hızlı şekilde artması, örgütlerin yapılanmasında olumlu yönde katkı sağlamakla beraber, işgörenlerin farkındalığının oluşmasını da sağlamaktadır. Örgütlerin; karlılığı arttırmak, işgörenlerin görev tanımlarını yapmak ve onları yönlendirmek dışında başka sorumlulukları da vardır. İşgörenlerin yaptıkları işten memnun olabilmelerini, motivasyonlarının yüksek tutulmasını ve işine mutlu gelmesini sağlamak da örgütlerin sorumlulukları arasındadır. İşgörenlerin haksızlığa uğradığını düşünmesi; işten ayrılma olasılıklarının artmasına ve örgütlerine yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bu durumda işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde yüksek performans sağlamaları, verimli ve etkin çalışmaları için örgütlerde kazanımların adil dağıtılması konusu önem kazanmaktadır. Hizmet sektörünün emek-yoğun özelliğinden dolayı, konaklama işletmeleri en önemli yatırımı insana yapmak durumunda olan işletmelerdir. İşgörenin memnuniyetinin direkt müşteriye yansıdığı, işgören devir hızının yüksek olduğu, fiziksel ve duygusal emeğin yoğun yaşandığı turizm sektöründe, kazanımların adil dağıtılması diğer sektörlerle göre daha önemli hale gelmektedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Bozdoğan, 2013; Baltacı, Güçlü ve Çeliker, 2014; Keleş ve Tuna, 2016).

Dinamik yapıya sahip olan konaklama işletmelerinin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için; yeniliğe açık, kaynakların adil dağıtıldığı, doğru iletişimin olduğu, işgören sadakat ve bağlılığının olduğu ve iş tatmininin yüksek olduğu sağlıklı örgüt yapılarına sahip olmaları gerektiği düşünülmektedir. Sağlıklı örgütler; gelişen teknolojiye ayak uydurabilmekte, uzun vadede yaşamını sürdürebilmekte ve rekabet üstünlüğü edebilmektedir. Sağlıksız olan örgüt yapılarında; düşük iletişim, iş tatminsizliği, örgütün değerlerini benimsememe ve örgüte karşı herhangi bir bağlılığın olmaması gibi sonuçlar gözlemlenebilmektedir. Bu da konaklama işletmelerinin eğitimli ve yaratıcı işgörenler elde tutamamasına, sektörle ilgili olarak işgörenlerde kötü yargıların oluşmasına neden olabilmektedir. Sağlıklı örgüt yapılarında çalışan işgörenler, örgütlerine karşı olumlu tutuma sahip olmakta ve örgütlerinin değerlerini kendi değerleri gibi benimsemektedirler. Aynı zamanda işgörenler, kendilerini güçlü ve güvende hissetmek ve aidiyet duygusunu arttırmak için özdeşleşebilirler. Örgütler ise işgörenlerin, örgütle özdeşleşip daha fazla performans göstermelerini ve örgütü sahiplenmelerini istemektedirler.

Konaklama işletmelerinin çevreye uyum sağlayarak varlığını sürdürebilmesi, hizmet kalitesini arttırarak müşteri memnuniyetinin sağlanması ve hakların adil dağıtıldığı sağlıklı örgüt yapılarında örgütüyle özdeşleşmiş işgörenlerin varlığı ile sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede belirlenen araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde örgütsel adalet algılamalarının, örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirleyebilmektir.

1.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, “işgörenlerin işlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığına nasıl karar verdikleriyle ve bu kararların işle ilgili diğer değişkenleri nasıl etkilediğiyle” ilgili bir kavramdır (Moorman, 1991, s. 845). Folger ve Cropanzano (1998, s. 26) örgütsel adaleti, örgütsel kaynakların (ödül ve cezalar) dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünü olarak ifade etmektedir.

Örgütsel adalet kavramı, konuyla ilgili gerçekleştirilen bir çok çalışmada (Folger ve Konovsky, 1989; Moorman, 1991; Folger ve Cropanzano, 1998; Colquitt vd. 2001; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Yıldırım, 2002; Demirel vd. 2011; İyigün, 2012; Baltacı vd. 2014; Pelit ve Bozdoğan 2014); dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti şeklinde sınıflandırılmaktadır. Dağıtım adaleti; gelir, prim, terfi ve sosyal haklar gibi örgütsel çıktıların, örgüt genelindeki dağıtımına dair örgüt işgörenlerinin algılamış oldukları adil olma algısını (Folger ve Konovsky, 1989, s. 115), prosedür adaleti; örgüt çıktılarının dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin ve süreçlerin adil olarak algılanmasını (Folger ve Cropanzano, 1998, s. 134), etkileşim adaleti ise; örgütün kişilerarası uygulamalarına ve yönetimin işgörenlerine yönelik davranışlarını dikkate alma durumunu ifade etmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s. 279).

Örgütsel adalet algılamalarının işgörenler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar sonucunda (Özdevecioğlu, 2003; Karcioğlu vd., 2009; Arıkan, 2011; Meydan vd. 2011; Işık vd. 2012; Sezgin, 2005; Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Greenberg, 1993; İşbaşı, 2000; Moorman, 1991; Olkonnen ve Lipponen, 2005; Organ, 1988; Organ ve Konovsky, 1989); işgörenlerin örgüt içerisinde adaletsizlik algıladıklarında tükenmişlik duygusunun ortaya çıkabildiği, güven duygularının azalabildiği, örgüt içerisinde saldırgan davranışlar sergileyebildiği ve aile yaşantılarının zarar görebildiği; tersi durumda ise işgörenlerin örgüt içerisinde kendilerini mutlu, huzurlu ve güvende hissedebildikleri, iş tatmininin ve örgütsel vatandaşlığın yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

1.2. Örgüt Sağlığı

Örgüt sağlığı kavramı, Miles tarafından “sadece içinde bulunduğu çevre şartları içerisinde varlığını sürdüren değil, aynı zamanda uzun vadede temel yetenek ve yaşamını sürekli geliştiren örgüt” olarak tanımlanmaktadır (Miles 1965, s. 17). Otorite yapısı, değer sistemleri ve ödüllendirme sistemleriyle örgütün başarısına ve işgörenlerin huzuruna katkıda bulunan, aynı zamanda finansal olarak başarılı olan örgütler sağlıklı örgüt olarak nitelendirilmektedir (Tetrick vd. 2005; Bruhn, 2001, El Hage, 1980; Childers ve Fairman, 1986). Örgütsel davranış ile ilgilenenler ise; işçi-işveren arasındaki uyumun, işbirliğinin ve tarafların birbirlerine olan davranışlarının örgüt sağlığını vurguladığını belirtmektedirler (Doğan ve Bozkurt, 2008; Ardiç ve Polatçı,

2007; Aytaç, 2003). İşletmelerin sahip olduğu ve geliştirilmesi gereken önemli konulardan biri olan örgüt sağlığı, örgütsel gelişimi kontrol etmede ve rekabet avantajı elde etmede önemlidir. İşgörenler için pazara veya temel yeteneklere ilişkin bazı stratejiler oluşturulmasında ve geliştirilmesinde örgüt sağlığı yön verici bir role sahiptir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009, s. 188).

1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı olarak tanımlamaktadır (Ashforth ve Mael (1989, s. 23) Literatürde örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda etkili olan örgütsel faktörler; örgütsel imaj, örgütsel iletişim, örgütsel adalet, örgüt kültürü, algılanan örgütsel destek ve işin özellikleri olarak bireysel faktörler ise; bireylerin olumlu duygulara sahip olması ve örgütteki çalışma süreleri olarak ele alınmaktadır (Huff vd. 1989; Lipponen vd. 2005; Ertürk, 2003; Kreiner ve Ashforth, 2004: 7-9; Tüzün ve Çağlar, 2008 Karcıoğlu vd. 2009; Karabey ve İşcan 2007; Cheung ve Law, 2008; Polat ve Meydan, 2010; Sezici, 2012). Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen işgörenlerin, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri haline getireceği ve bu işgörenlerin hedefleri gerçekleştirmeye yönelik daha kolay motive edilebileceği, dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin örgüt içi ikna mekanizması olarak görülebileceği belirtilmektedir (Edwards, 2005, s. 208). Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin araştırmalar genel olarak incelendiğinde; örgütsel adalet algısının, iş tatmini, iş performansı, işgören devir hızı, örgütsel güven, örgüt içi rekabet, sinizm, gruptan gurur duyma, gruba yönelik tehdit gibi kavramlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Lipponen vd., 2005; Ertürk, 2003; Polat ve Meydan 2010; Mael ve Ashforth, 1992; Scott vd. 1999; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Knippenberg vd. 2007). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme, bugünün değişken ve bilinmeyen şartlarında işgörenlerin ait olma, kabul edilme ve değer görme gibi ihtiyaçlarının karşılanmasıyla işgücü verimliliğinin sağlanmasında olumlu örgütsel çıktıların elde edilebilmesinde belirleyici öneme sahiptir (Kanten, 2012: 103).

1.4. Örgütsel Adalet, Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

İşgörenler örgütlerindeki bireyler arası ilişkileri, alınan kararları, kaynakların nasıl dağıtıldığını, örgütsel fonksiyonların yürütülmesinde uygulanan kural ve yöntemleri adalet bakış açısıyla değerlendirdiği için örgütlerin her bir karar aşamasına önem vermesi gerekmektedir. (Karaeminoğulları, 2006: 8-9). Örgütsel adalet algısının yüksek olması; inisiyatif ele alma davranışı, iş tatmini, öğrenme motivasyonu, örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, işte kalma niyeti, güdülenme, ücret memnuniyeti, işi yerine getirme ve örgütsel moral algılarını da yükseltmektedir. Ayrıca adalet algısının düşüklüğü ise; işe ve örgüte olumsuz tutumlar, işi bırakma, iş devri ve devamsızlık, işten ayrılma niyeti, örgütsel stres, çatışma, duygusal tükenmişlik, geri çekilme, hastalıklar, şiddet ve şikâyet gibi istenmedik özelliklerin düzeyini düşürmektedir (Polat, 2007, s. 24-28). İşletmelerde adaletli bir yapının oluşturulması ise var olan birçok sorunun da çözümüne yardımcı olacaktır. İşgörenler arasında sağlıklı bir ortam yaratılması; uygun bir paylaşırma sağlanması, itiraz hakkı verilmesi, kişilerarası ayırım yapmaksızın eşit davranılması faktörlerine dayanmaktadır (Şanlımeşhur, 2015, s. iii).

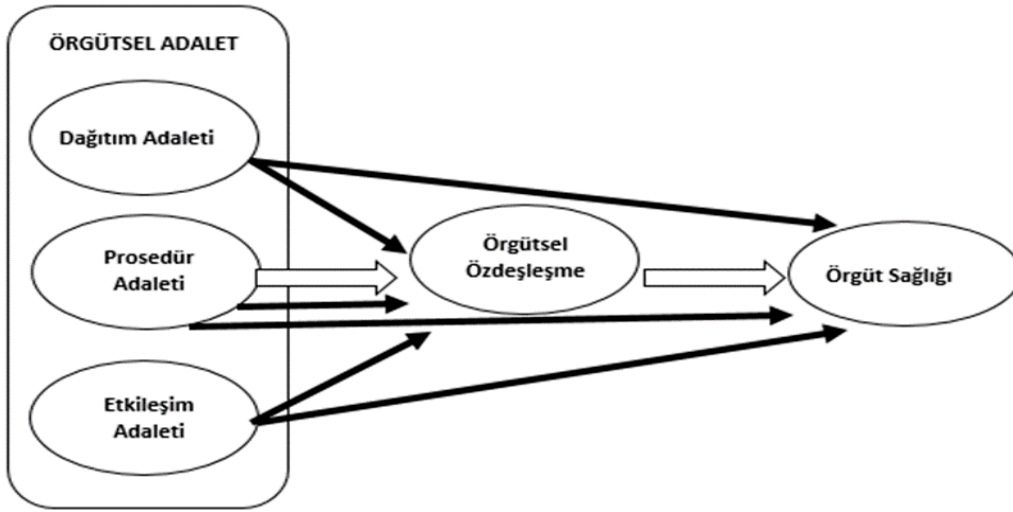
İşgörenler örgütsel süreçlere ilişkin politika ve prosedürlerin adil olduğuna inanadıklarında ve bu prosedürler adil bir şekilde uygulandığında örgüte olan saygı ve bağlılık güçlenerek artacaktır. Örgüt tarafından işgörenlerin yararına yönelik sergilediği

adil ve şeffaf tüm davranışlar ve uygulamalar, örgütü onların gözünde daha değerli hale getirerek, örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlayacaktır (Lipponen vd. 2004, s. 395). Örgütsel özdeşleşme genel olarak; “bireyin, çalıştığı örgüt veya kurumları tanımlamakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne derecede tanımladıklarının bir göstergesi” olarak tanımlanmaktadır (Dutton vd. 1994, s. 240). Örgütsel özdeşleşme, işgörenin kendisini psikolojik yönden örgütün bir parçası haline getirmesidir. İşgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmesi durumunda, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler. Bu da işgörenlerin stratejik kararlarda ve seçeneklerde örgütün çıkarlarını ön planda tutmalarını sağlamaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 213-214). Başka bir ifadeyle, örgütleriyle özdeşleşen işgörenlerin, örgütsel amaçlar doğrultusunda çaba harcamaları ve bu amaçlara uygun hareket etmeleri beklenmektedir. Çünkü örgütle özdeşleşme, işgörenlerin örgüte karşı olumsuz duygu ve düşüncelerinin giderilmesini sağlamaktadır. Örgütleriyle özdeşleşerek psikolojik sağlıkları olumlu yönde etkilenen işgörenlerin bu olumlu ruh halini örgütün tüm süreçlerine aktarabileceği belirtilmektedir (Solnet, 2006, s. 581).

Örgütsel özdeşleşme, “bireyin kendini örgütüyle kurmak ve korumak istediği ilişkide tanımlama mutluluğunun etkisini kabul ettiği zaman” ortaya çıkmaktadır (Dutton vd. 1994, s. 263). Örgütsel adalet algısı, çalışanlarda örgütün kendilerine değer verdiği ve saygı duyduğu hissinin uyanmasını sağlamaktadır. Örgütte kendilerine önem verildiğini düşünen işgörenlerin, örgüt üyeliklerinden gurur duyarak, örgütle özdeşleşmelerinin kolaylaşacağı ifade edilmektedir (Olkkonen ve Lipponen, 2006, s. 204-205). Örgüt üyeliğini, işgörenlerin benliklerinin parçası haline getirmenin ve onların kendilerini tanımlarken gurur duymalarını sağlamanın, uzun vadede başarılar kazanmada anahtar nitelikte role sahip olduğu belirtilmektedir (İşçan, 2006, s. 161). Çalışanların işe sevecek geldiği ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duyduğu örgütler sağlıklı örgütlerdir (Lyden ve Klingele 2000, s. 1). Sağlıklı bir örgüt “sorunların varlığını farketmek, olası çözümleri bulmak, çözümler üzerinde karar vermek, onları uygulamak ve etkililiğini değerlendirmek için iyi gelişmiş yapılara ve prosedürlere sahip” bir örgüt olarak ifade edilmektedir (Çoban, 2007, s. 6). Benzer şekilde Başaran (1996, s. 163) da örgüt sağlığını, “sağlıklı insanda olduğu gibi, hiçbir organın birbiriyle çatışmaya, çelişkiye düşmeden düzenli olarak çalışması” şeklinde tanımlamaktadır. Shoaf vd. (2004, s. 83) “örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için yeterli, uyumlu tutarlı olan ve gelişebilen; çalışanlarına yüksek düzeyli gelişim ihtiyaçlarının karşılanması yanında sağlıklı bir iş çevresi sunabilen; müşterilerine nitelikli ürün ve hizmet yaratabilen; toplumda çevre için olduğu kadar kendi yaşamını devam ettirebilme durumu için de ilgi uyandırabilen örgütlerin” sağlıklı bir örgüt olduğunu belirtmektedir. Örgütsel adaletin önem taşıdığı dinamik ve değişken iş yaşamında, sağlıklı bir örgüt yapısı, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerle özdeşleşmelerine destek olabilecektir. Örgütler tarafından sağlanacak olan bu koşulların, işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlarken sağlıklı bir ortamın oluşmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, Nevşehir ilindeki konaklama işletmesi işgörenlerinin örgütsel adalet algılamalarının, örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirleyebilmektir. Bu doğrultuda geliştirilen araştırma modeli ve sekiz hipotez şu şekilde belirtilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli

H₁: İşgörenlerin dağıtım adaleti algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşgörenlerin prosedür adaleti algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İşgörenlerin etkileşim adaleti algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İşgörenlerin dağıtım adaleti algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: İşgörenlerin prosedür adaleti algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: İşgörenlerin etkileşim adaleti algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: İşgörenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: İşgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının, örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

1.6. Yöntem

1.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin işgörenleri oluşturmaktadır. 11.02.2016 tarihli T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü (www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr, 2016) verilerine göre, Nevşehir’de 27 turizm işletme belgesine sahip konaklama işletmesi bulunmaktadır. Araştırma verileri 2016 yılının Şubat, Mart ve Nisan aylarında, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve uygulamaya izin verilen 20 adet konaklama işletmesinden elde edilmiştir. Konaklama işletmelerine 600 anket dağıtılmış, geri dönen anketlerden 488 anket geçerli sayılmış ve analiz edilmiştir. Tablo 1’de araştırmaya katılan işgörenlerin demografik ve diğer bireysel özelliklerine yer verilmiştir:

Tablo 1: İşgörenlerin Demografik ve Diğer Bireysel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken		f	(%)
Cinsiyet	Erkek	270	55,3
	Kadın	218	44,7
Yaş	20'den küçük	73	15,0
	21-30	274	56,1
	31-40	103	21,1
	41-50	38	7,8
	50'den büyük	13	2,7
Yıldız Sayısı	3 yıldızlı	129	26,4
	4 yıldızlı	188	38,5
	5 yıldızlı	171	35,0
İşletme süresi	1 yıldan az	106	21,7
	1-5 yıl	248	50,8
	6-10 yıl	56	11,5
	11-15 yıl	38	7,8
	16-20 yıl	19	3,9
	21 yıl ve üzeri	21	4,3
Eğitim	İlköğretim	5	1,0
	Ortaöğretim	86	17,6
	Önlisans	278	57,0
	Lisans	106	21,7
	Lisansüstü	13	2,7
Sektör süre	1 yıldan az	101	20,7
	1-5 yıl	220	45,1
	6-10 yıl	95	19,5
	11-15 yıl	25	5,1
	16-20 yıl	25	5,1
	21 yıl ve üzeri	22	4,5
Turizmi eğitimi alma	Evet	269	55,1
	Hayır	219	44,9

Tablo 1'e göre katılımcıların % 55,3'ü (f=270) erkek, % 44,7'si (f=218) kadındır. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde % 15'i (f=73) 20 yaşından küçük, % 56,1'i (f=274) 21-30 yaş aralığında, % 21,1'i (f=103) 31-40 yaş aralığında, % 7,8'i (f=38) 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılmayı kabul eden işletmelerde çalışanların % 26,4'ü (f=129) 3 yıldızlı, % 38,5'i (f=188) 4 yıldızlı, % 35'i (f=171) 5 yıldızlı konaklama işletmesinde çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde % 1,0'i (f=5) ilköğretim mezunu, % 17,6'sı (f=86) ortaöğretim mezunu, % 57,0'si (f=278) önlisans mezunu, % 21,7'i (f=106) lisans mezunu, % 2,7'si (f=13) lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılan işgörenlerin % 55,1' inin turizm eğitimi aldığı, % 44,9' unun ise turizm eğitimi almadığı görülmektedir.

Katılımcıların sektörde çalışma süreleri incelendiğinde yoğunluğu % 45,1 (f=220) ile 1-5 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. İşletmede çalışma süreleri incelendiğinde ise; yine yoğunluğu % 50,08 (f=248) ile 1-5 yıl arası çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Katılımcıların % 21,7'si (f=106) 1 yıldan az süredir çalışmakta, % 11,5'i (f=56) 6-10

yıldır çalışmakta, % 7,8'i (f=38) 11-15 yıldır çalışmakta, % 4,3'ü (f=21) 21 yıl ve üzeri, % 3,9'u (f=19) ise 16-20 yıldır çalışmaktadır.

1.8. Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleriyle ilgili ölçek maddelerinin yer aldığı ve araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleriyle ilgili soruları içeren anket formu kullanılmıştır. Dört bölümden oluşan anket formunun birinci bölümde; otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel adalet algılarını ölçmeye yönelik ölçek, ikinci bölümde; katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin algılarını belirlemeye yönelik ölçek, üçüncü bölümde; örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemeye yönelik ölçek ve dördüncü bölümde ise, araştırmaya katılanların demografik ve diğer bireysel özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, sektörde çalışma süresi, eğitim durumu) yer almıştır. Katılımcıların örgütsel adalet algılarını ölçmek amacıyla, temelini Moorman (1991)'in çalışmasından alan ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise, işgörenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarını belirlemeye yönelik olarak Lyden ve Klingele (2000), tarafından, geliştirilen, Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından işgörelere yönelik uyarlanan örgüt sağlığı ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, örgütsel özdeşleşmenin belirlenmesinde, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Polat (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş altı maddelik tek boyutlu örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her iki ölçekteki ifadeler, katılım düzeyine göre 1'den 5'e kadar derecelendirmeleri istenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 20 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan örgütsel adalet, örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri yüzde ve frekans dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile betimlenmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirleyebilmek için korelasyon ve aracı değişken regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Katılımcıların örgütsel adalet algılarını belirlemeye ilişkin gerçekleştirilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgulara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: İşgörenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin betimsel istatistikler

Örgütsel Adalet	Ort. *	Standart Sapma
Dağıtım Adaleti	3.33	1.11
Prosedür Adaleti	3.19	1.09
Etkileşim Adaleti	3.31	1.13

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeğindeki her bir ifadeye ilişkin ortalama değerlerin, orta düzeyde katılmayı ifade eden "3" civarında ve standart sapma değerlerinin ise 1'e yakın olduğu görülmektedir. Hesaplanan ortalamalar işgörenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının ne düşük ne de yüksek olduğu şeklinde yorumlanırken; standart sapma değerleri ise işgörenlerin, örgütsel adaleti ölçen ifadelerle

ilişkin görüşlerinin çok farklı dağılım göstermediğini işaret etmektedir. Bu durum örgütsel adaletin örgütlerde gerektiği gibi sağlanamadığını ve işgörenlerin örgütsel kazanımlarının istenilen şekilde dağıtılmadığını göstermektedir.

Tablo 3: İşgörenlerin örgüt sağlığına ilişkin betimsel istatistikler

	Ort. *	Standart Sapma
Örgüt Sağlığı	3.07	1.10

Tablo 3'te araştırmaya katılan konaklama işletmeleri işgörenlerinin, örgüt sağlığına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik betimsel istatistikler yer almaktadır. İşgörenler, çalıştıkları örgütleri orta düzeyde ($X= 3,07$) sağlıklı örgüt olarak belirtmişlerdir. İşgörenlerin çalıştıkları örgütleri orta düzeyde sağlıklı bulması örgütlerini yeteri kadar sağlıklı bulmadıklarını göstermektedir.

Tablo 4: İşgörenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin betimsel istatistikler

	Ort. *	Standart Sapma
Örgütsel Özdeşleşme	3,14	1.14

Tablo 4'te görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme ortalama (mean) değeri “3 Kısmen Katılıyorum” aralığında yoğunlaşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ortalama (mean) değeri ise $X= 3,14$ 'tür. Bu durumda işgörenlerin çalıştıkları örgütlere orta düzeyde özdeşleşme gösterdiği görülmektedir.

3.1. Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmada, işgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile değişkenler arası ilişkilere yönelik Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon katsayısının değeri +1.00 ile -1.00 arasında değişmekte olup, katsayının +1 olması mükemmel derecede pozitif, -1 olması mükemmel derecede negatif ilişkiyi göstermekle birlikte; katsayının 0.00 olması ilişki olmadığını ifade etmektedir. Bu durumda değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi işarete bakılmaksızın Pearson korelasyon katsayısının 0,30'un altında olması durumunda “düşük”, 0,30-0,69 arasında orta ve 0,70 ve daha büyük değerler için “yüksek” şeklinde nitelendirilmiştir (Gülbüz ve Şahin, 2014; Büyüköztürk, 2014; Keleş ve Tuna, 2016;). İşgörenlerin örgütsel adalet algıları, örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile değişkenler arası ilişkilere yönelik gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Örgütsel Adalet, Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

	X	ss	1	2	3	4	5
1.Dağıtım Adaleti	3,23	0,84	-				
2.Prosedür Adaleti	3,19	0,78	0,645**	-			
3.Etkileşim Adaleti	3,31	0,79	0,612**	0,825**	-		
4.Örgüt Sağlığı	3,13	0,78	0,332 **	0,281**	0,239**	-	
5.Örgütsel Özdeşleşme	3,15	0,62	0,382**	,283**	0,191**	0,696**	-

**p<0,001 *p<0,05

Tablo 5'e göre, örgütsel adaletin boyutları ile örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme arasında 0,001 anlamlılık düzeyinde korelasyon katsayısı; pozitif yönlü zayıf kuvvette ($0 < r < 0,29$) pozitif yönlü orta kuvvete ($0,30 < r < 0,69$) ve ($0,70 < r < 1$) pozitif yönlü yüksek kuvvette önemli ilişkiler tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 256). Tablo 5 incelendiğinde örgütsel adalet boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilerin tamamında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmektedir. Dağıtım adaleti ile prosedür adaleti ($r=0,645$) ve etkileşim adaleti ($r=0,612$) arasındaki ilişkiler orta kuvvette iken, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti arasındaki ilişki ($r=0,825$) yüksek kuvvettedir. Ortaya çıkan bu sonuçlar, örgütsel adaletin herhangi bir boyutundaki artışın, örgütsel adaletin tüm boyutlarında yüksek kuvvette artış hissettirdiği şeklinde değerlendirilebilir.

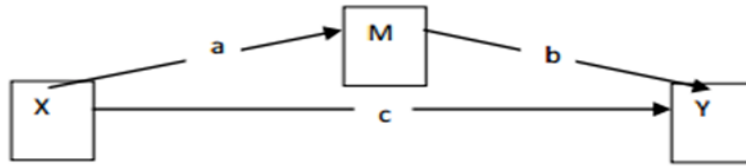
Örgüt sağlığı ve dağıtım adaleti ($r=0,332$) boyutu arasında pozitif yönde orta kuvvette ilişki varken, prosedür adaleti ($r=0,282$) ve etkileşim adaleti arasında ($r=0,239$) pozitif yönde düşük kuvvette bir ilişki vardır. Örgütsel adaletin herhangi bir boyutundaki artışın, örgüt sağlığına düşük kuvvette artış hissettirdiği şeklinde değerlendirilebilir. Bu durumda “İşgörenlerin dağıtım adaleti algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H4 hipotezi, “İşgörenlerin prosedür adaleti algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H5 hipotezi “İşgörenlerin etkileşim adaleti algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adaletin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme ve dağıtım adaleti ($r=0,382$) boyutu arasında pozitif yönde orta kuvvette ilişki varken, prosedür adaleti ($r=0,238$) ve etkileşim adaleti arasında ($r=0,191$) pozitif yönde düşük kuvvette bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda “İşgörenlerin dağıtım adaleti algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H1 hipotezi, “İşgörenlerin prosedür adaleti algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H2 hipotezi “İşgörenlerin etkileşim adaleti algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgüt sağlığı arasındaki ilişki incelendiğinde ($r=0,696$), pozitif yönlü yüksek kuvvette bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda; “İşgörenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır” H7 hipotezi desteklenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada örgütsel özdeşleşmedeki artışın, örgüt sağlığına yüksek kuvvette artış hissettirdiği şeklinde değerlendirme yapılabilir yapmak mümkündür.

Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının, örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü belirleyebilmek amacı ile belirlenen hipotez, Baron ve Kenny' nin dört aşamalı aracı değişken regresyon analizi ile test edilmiştir. Aracılık ilişkisi aşağıdaki şekilde gösterilen bir modelle test edilir. Bu şekilde X bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni ve M aracı değişkeni temsil eder. Ayrıca, c yolu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi, a yolu bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki etkiyi, b ise aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi gösterir (Baron ve Kenny, 1986: 116).



X= Örgütsel Adalet

Y=Örgüt Sağlığı

M=Örgütsel Özdeşleşme

Aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Baron ve Kenny'nin adımları olarak isimlendirilen bu koşullar şöyle sıralanmıştır (Baron ve Kenny, 1986, s. 116).

1. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
3. Bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
4. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisi meydana gelir (Gürbüz ve Şahin, 2014; Polat ve Meydan, 2013).

Bu çalışmada Baron ve Kenny'in dört adımlı yöntemi ve dolaylı etkinin anlamlılığını ölçmek için Sobel Testi kullanılmıştır. Baron ve Kenny'in yöntemini test etmek için aracı değişken regresyon analizi, Sobel testi için ise Jason Backstead'in geliştirmiş olduğu SOBEL adlı makrodan yararlanılmıştır.

Bu doğrultuda; sunulan sonuçlara göre, yapılan Sobel Testi öncesi aracı değişken regresyon analizleri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koyarak öngörülen aracılık ilişkisinin test edilmesine olanak tanımaktadır. Aracılık testleri ile anlaşılmaya çalışılan iki değişken arasındaki doğrudan

ilişkinin bir başka değişkenin varlığını tamamen veya en azından bir dereceye kadar şart koşmasıdır (Sobel, 1982 akt.; Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 278).

İşgörenlerin algıladıkları örgütsel adalet ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemek için Baron ve Kenny'in önerdiği dört aşamalı yaklaşımı çerçevesinde çeşitli regresyon analizleri uygulanmıştır. Değişkenlere ait ortalama standart sapma ve korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Modeldeki aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için dört regresyon eşitliği kullanılmıştır. Bu eşitliklerin birincisinde; örgüt sağlığı (bağımlı değişken) üzerinde örgütsel adalet (bağımsız değişken) etkisi, ikinci eşitlikte; örgütsel özdeşleşme (aracı değişken) üzerinde örgütsel adalet etkisi, üçüncü eşitlikte; örgüt sağlığı üzerinde örgütsel özdeşleşmenin etkisi, dördüncü eşitlikte ise, örgütsel adalet ile birlikte aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin örgüt sağlığı üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Basit ve çoklu regresyon analizleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6: Regresyon Analizi Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	Beta	
1.Adım BsızD:Ö. Adalet BlıD: Ö. Sağlığı	0,93	0,12	0,32	R=0,10 F(1,486)=56,405 p<0,001
2.Adım BsızD:Ö. Adalet BlıD: Ö. Özdeşleşme	0,19	0,07	0,32	R=0,10 F(1,486)=55,458 p<0,001
3.Adım BsızD:Ö. Özdeşleşme BlıD: Ö. Sağlığı	0,53	0,06	0,66	R=0,44 F(1,486)=393,060 p<0,001
4.Adım BsızD:Ö. Adalet BsızD:Ö.Özdeşleşme BlıD: Ö. Sağlığı	0,50 0,03	0,02 0,01	0,23 0,12	R=0,45 F(2,485)=206,778 p<0,0012

Yukarıda yapılan analizler sonucunda oluşturulan Tablo 6'ya göre, birinci adımda: basit regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=0,32$; $p<,000$) olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, bağımsız değişkende bir değişme, bağımlı değişkendeki değişmeye neden olmaktadır. Dolayısıyla birinci adım bulgularla sağlanmıştır.

İkinci adımda, bağımsız değişkenin (örgütsel adalet) aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkisi basit regresyon analiziyle araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($\beta=0,32$; $p<,000$) tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, bağımsız değişkende bir değişme, aracı değişkendeki değişmeye neden olmaktadır. Dolayısıyla ikinci adım bulgularla sağlanmıştır.

Üçüncü adımda aracı değişkenin (örgütsel özdeşleşme) bağımlı değişken (örgüt sağlığı) üzerindeki etkisi basit regresyon analiziyle araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=0,66$; $p<,000$) olduğu tespit edilmiştir. Aracı değişkende bir değişme, bağımlı değişkendeki değişmeye neden olmaktadır. Üçüncü adım da bulgularla sağlanmıştır.

Dördüncü adımda, bağımsız değişken (örgütsel adalet) ile aracı değişkenin (örgütsel özdeşleşme) bağımlı değişken (örgüt sağlığı) üzerindeki etkileri çoklu regresyon analiziyle araştırılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde; çoklu regresyon modelinde örgütsel adalet ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin ($\beta=0,23$; $p<,001$) ve örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme ($\beta=0,12$; $p<,001$) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Hem örgüt sağlığı hem de örgütsel özdeşleşme analize dahil edildiğinde, örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinin tamamen ortadan kalkmadığı ancak etkinin azaldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Aracı etkiden söz edebilmek için karşılanması gereken şartların yanı sıra, bağımsız değişkenin (aracı değişken vasıtasıyla) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin (a.b yolunun) anlamlı olup olmadığını saptamak gerekir. Bunu gerçekleştirmek için çeşitli testler geliştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi de Sobel testidir Bu test, ilgili değişkenlere ait düzeltilmemiş regresyon katsayıları (B) ve bunlara ait standart hata değerleri kullanılarak hesaplanır. Sobel testi için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$z = \frac{a * b}{(b^2 * Sa^2 + a^2 * Sb^2)^{1/2}}$$

Burada; a, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisine ilişkin regresyon denkleminde elde edilen standardize edilmemiş β katsayısı; b, bağımsız değişkenin ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine ilişkin regresyon denkleminde elde edilen standardize edilmemiş β katsayısı; sa: a değerinin standart hatası; sb: b değerinin standart hatasıdır (Sobel, 1982 akt: Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 278).

$$z = \frac{0,32 * 0,66}{(0,53^2 * 0,07^2 + 0,19^2 * 0,06^2)^{1/2}}$$

Aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan Sobel testinde z değeri hesaplanmış ve z değerinin 1.96'dan büyük olduğu tespit edilmiştir ($z=2,595$, $p= 0,009$). Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adalet ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisi vardır. Bu durumda, H8 “İşgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının, örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi elde edilen veri tarafından desteklenmektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünün saptanmasını amaçlayan bu araştırmada, araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel adalet, örgüt sağlığı ve örgütsel

özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç konaklama işletmelerinin bu konularda istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Konaklama sektöründe işin yapılabilmesi için sadece fiziksel şartların sağlanmış olması yeterli olmamaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları örgütleri sevmeleri ve benimsemeleri için adil bir ortam oluşturulmalı ve işgörenlerin örgüte yönelik olumlu duygularının gelişimine katkı sağlanmalıdır. Konaklama işletmelerinde adil ortamların oluşturulması sağlıklı örgütlerin oluşmasını sağlayabilir ve işgörenlerin örgütle özdeşleşmeleri üzerinde olumlu etkiler oluşturabilir. Bu da konaklama işletmeleri için üstünlük sağlayacak olan müşterilerin beklentilerini yerine getirilmesine katkı sağlayıp memnuniyeti arttırabilecektir. Böylece, hem örgüt hem müşteri hem de örgüt beklentileri karşılanmış olacaktır. Dolayısıyla sağlıklı örgüt yapılarını isteyen konaklama işletmeleri yöneticilerinin, işgörenlerin özdeşleşmelerinin yüksek düzeyde olması için bu noktada daha hassas davranmaları ve adaleti sağlamaları beklenmektedir.

Örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü inceleyen bu araştırmada korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre; örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde örgütsel adaletin anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir.

İşgörenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif yönde ilişki gözlemlenirken, örgütsel özdeşleşmenin daha yüksek oranda örgüt sağlığı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgüt sağlığı algıları paralel yönde bir artış ya da azalış göstermektedir. Ulaşılan sonuçlardan yola çıkarak araştırmada H1, H2, H3, H4, H5, H6 ve H7 kabul edilmiştir. Bu sonuçlar itibarıyla işgörenlerin, olumlu adalet algılamaları sağlıklı örgüt yapılarının oluşmasına ve işgörenlerin çalıştıkları örgütle özdeşleşmelerine orantılı olduğu görülmektedir.

Adalet algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan birçok bilimsel araştırmada, adalet boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Cremer, 2005; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Valumbwa vd. 2009; Solmaz, 2010; Turunç, 2011; Çetinkaya ve Çimen, 2013). Fakat; alanyazında, örgütsel adaletin örgüt sağlığı üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaya rastlanmamakla birlikte; söz konusu etkiye yönelik dolaylı çıkarımlar yapılabilecek araştırmalarda sınırlıdır (Doğan ve Bozkurt, 2008; Arıkan, 2011; Vural, 2013; Sandıkçı, Vural ve Zorlu, 2015).

Araştırmanın temel sorusuna paralel olarak; örgütsel adalet bağımsız değişken, örgüt sağlığı bağımlı değişken ve örgütsel özdeşleşme aracı değişkendir. Buna göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi oldukça anlamlıdır, örgütsel adalet örgüt sağlığını etkilemektedir ve etki yönü pozitifdir. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerine olan etkisi araştırıldığında; örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu sonucuna varılmaktadır. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerine olan etkisine bakıldığı zaman ise, işgörenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin, örgüt sağlığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu araştırmada aracılık etkinin anlamlılığını test etmek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Sobel testi sonucunda elde edilen değerler işgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgüt sağlığı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolünü desteklemektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünün incelendiği araştırmanın olmaması bu araştırmanın yapılmasında belirleyici olmuştur. Bu doğrultuda yapılacak yeni araştırmalar ile bu araştırmaya konu olan örgütsel adalet, örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşme daha kapsamlı bir şekilde incelenerek geliştirilebilir. Bu araştırmada örgütsel adalet ve örgüt sağlığı ilişkisinde başka değişkenler de ara değişkenler olarak ele alınabilir. Ayrıca bu araştırma Nevşehir ilinde bulunan turizm işletme belgeli üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri işgörenleri ile sınırlı tutulmuştur. Dolayısıyla farklı destinasyonlarda farklı sonuçlara ulaşılabilir. Gelecekte farklı örneklemde yapılabilecek çalışma mevcut çalışmanın bulguları ile karşılaştırılabilir. Buna ek olarak örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisi olduğu gibi farklı bazı değişkenlerde etkisi olabilir.

Konaklama işletmelerinin kurulmasındaki temel amaç kar elde etmek ve müşteri memnuniyetidir. Konaklama işletmelerinde müşteri memnuniyetinin sağlanması sadece kullanılan teçhizatın kaliteli olması ile sağlanamamaktadır. Aynı zamanda iç müşterisinde memnun olması gerekmektedir. İşgörenlere gösterilen tutum ve davranışlar, işgörenlerde adalet algısının oluşmasında etkili olabilmektedir. Adil olmayan uygulamalar işgörenlerin memnun olmadığı unsurlardan bir tanesidir. Örgütler, adaletli uygulamalarda bulunduğunda, hem amaçlarını gerçekleştirebilecek hem de sosyal görevlerini yerine getirebileceklerdir. Ayrıca örgüt içerisindeki açık iletişimin sağlanması ve belirsizliğin olmaması, işgörenlerin yaptıkları işle ilgili bilinmezliğin yaşanmasını engellemekte ve işgörenlerin örgütlerini daha sağlıklı bulmalarına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle uygulayıcıların örgüt içerisindeki belirsizlikleri ortadan kaldırması için ücret, terfi ve ödül gibi örgütsel kazanımların hangi prosedürlere göre olduğunu açık bir şekilde ifade etmeleri gerekmektedir.

Ayrıca araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler ışığında konaklama işletmelerinin yöneticileri işgörenlere örgüt işleyişini, örgüt yapısını belirgin ve net şekilde belirtmelidir. İşgörenler çalıştıkları işletmelerde adaletsizlik olarak düşündüğü herhangi bir durumu yöneticileriyle rahatça paylaşabilmeli ve yöneticiler bu durumu ortadan kaldıracak gerekli önlemleri almalıdırlar. Konaklama işletmeleri işgörenin fiziksel ve duygusal olarak çok emek harcadığı, uzun çalışma saatleri olan ve müşteriler eğlenirken çalışmanın devam ettiği işletmelerdir. Dolayısıyla konaklama işletmelerinde adil hazırlanmayan çalışma programları, taraflı davranışlar ve karar almada açık ve şeffaf davranılmaması daha çok dikkat çekmektedir. Bu nedenle daha adaletli bir ortamın sağlanması sağlıklı örgüt yapılarının oluşmasını ve işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Arıkan, E. (2011). Örgüt sağlığının iş tatmini üzerine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Arslantaş, C.C., Pekdemir, I. (2007). "Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir

- araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 261-286.
- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). “Social identity theory and the organizations”, Academy of Management Review No: 14, 20-39.
- Aytaç, S. (2003). “Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: örgütsel sağlık”, Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/iscguc/issue/25513/269047> (30.06.2016).
- Baltacı, F., Güçlü, C., Çeliker, N. (2014). “Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No: 19, 353-370.
- Baron, R. M., Kenny, D.A. (1986). “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”, Journal of Personality and Social Psychology, No: 51, 1173-1182.
- Başaran, E. (1996). Örgütsel davranış, Gül Yayınevi, Ankara.
- Bozdoğan, İ. (2013). Örgütsel adaletin mesleki tükenmişlik üzerine etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Afyon.
- Bruhn, J.G. (2001). Trust and the Health of Organizations, Kluwer Academic /Plenum Publishers, New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum (20. bs.), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara
- Cheung, M.F.Y., Law, M.C.C. (2008). “Relationships of organizational justice and organizational identification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong”, Asia Pasific Review Cilt: 14, Sayı: 2, 213-231.
- Childer, J.H., Fairman, M. (1986). “The school counselor as facilitator of organizational health”, The School Counselor, Cilt: 33, Sayı: 5, 332-337.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P.E. (2001). “The role of justice in organizations: A meta-analysis”, Organizational Behavior and Human Decision Processes Cilt: 86, Sayı: 2, 278- 321.
- Colquitt, A.J., Conlon, D.E., Wesson M.J., Porter, O.L.H., Yee, N.K. (2001). “Justice at the millennium. A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research”, Journal of Applied Psychology, Cilt: 86, Sayı: 3, 425-445.
- Cremer, D. (2005). “Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification”, Journal of Managerial Psychology, Cilt: 20, Sayı: 1, 4-13.
- Çetinkaya, M., Çimenci, S. (2014). “Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 23, 237-278.
- Çoban, N. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları: Antalya ili örneği, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Demirel, Y., Seçkin, Z., Özçınar, M.F. (2011). “Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, 33-48.
- Doğan, A., Bozkurt, S. (2008). “İstanbul ilindeki beş yıldızlı otellerin örgütsel sağlık durumlarının işgörenlerin algıları ile ölçümüne yönelik bir araştırma”, Yönetim Dergisi, No: 19, 61-73.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., Harquail, C.V. (1994). “Organizational images and member identification”, Administrative Science Quarterly, No: 39, 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). “Organizational identification: a conceptual and operational review”, International Journal of Management Review, No: 4, 207 – 230.
- El-Hage, F.T. (1980). “The Relationships of selected profile of organization variables, a measure of organization health and an indicator of organization”, Effectiveness Dissertation Abstracts International, Cilt: 41, Sayı: 1, 38.
- Ertürk, A. (2003). “Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri”, Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 2, 147-170.
- Folger, R., Konovsky, M.A. (1989). “Effect of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions”, Academy of Management Journal, Cilt: 32, Sayı: 1, 115-130.
- Folger, R., Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management Sage Publications, London, California.
- Greenberg, J. (1993). “Stealing in the name of justice: informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, No: 54, 81–103.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Huff, A., Sproull, L., Kiesler, S. (1989). “Computer communication and organizational commitment: Tracing the relationship in a city government”, Journal of Applied Social Psychology, Cilt: 19, Sayı: 16, 1371-1391.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012). “Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, 254 – 265.
- İşbaşı, J.Ö. (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ö.F. (2006). “Dönüştürücü etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No: 11: 160-177.
- İyigün, N.Ö. (2012). “Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 21, 49-64.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Davranış Bilimleri Bilim Dalı, İstanbul.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M.K., Çınar, O. (2009). “Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama”, Yönetim Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 63, 59-76.
- Karabey, C.N., Işcan, Ö.F. (2007). “Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2, 231-241.
- Keleş, Y., Tuna, M. (2016). “Örgütsel Adaletin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Antalya’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi (Jornal of Bussines Research Turk), Cilt 8, Sayı 2, 388-389.
- Köseoğlu, M.A., Karayormuk, K. (2009). “Örgüt sağlığı nedir? Yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır?” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 23, Sayı: 2, 175-193.
- Kreiner, G.E., Ashforth, B.E. (2004). “Evidence toward an expanded model of organizational identification”, Journal of Organizational Behavior, Cilt: 25, Sayı: 1, 127-138.
- Knippenberg, V.D., Dick, R.V., Tavares, S. (2007). “Social identity and social exchange: identification, support, and withdrawal from the job”, Journal of Applied Social Psychology, Cilt: 37, Sayı: 3, 457-477.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M.E., Juslin, M. (2005). “Predicting the different profiles of organizational identification: a case of shipyard subcontractors”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, No: 78, 97-112.
- Lipponen, J., Olkkonen, M.E., Moilanen, M. (2004). “Perceived procedural justice and employee responses to an organizational merger”, European Journal of Work and Organizational Psychology, No: 13, 391-413.
- Lyden, J.A., Klingele, W.E. (2000). “Supervising organizational health,” Supervision, Cilt: 61, Sayı: 12, 3-6.
- Mael, F., Ashforth, B.E. (1992). “Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification”, Journal of Organizational Behaviour, No: 13, 103-123.
- Meydan, H.C., Basım, H.N., Çetin, F. (2011). “Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma”, Bilig No: 57, 175-200.
- Miles, M.B. (1965). Planned change and organizational health: figure and ground der: Carlson, RO, Gallaher, A, Miles, MB, Pellegrin RJ, Rogers EM, Change processes in the public schools, the center of the advanced study of educational administration, (University of Oregon Press, Oregon). <https://eric.ed.gov/?id=ED014123>
- Moorman, R. (1991). “Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?” Journal of Applied Psychology, Cilt: 76, Sayı: 6, 845-855.

- 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*, Cilt: 36, Sayı: 3, 527-556.
- Olkkonen, M., Lipponen, J. (2006). "Relations between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, No: 100: 202 – 215.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington Ma.
- Organ, D.W., Konovsky, M. (1989). "Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 74, Sayı: 1, 157-164.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *E.Ü, İİBF Dergisi* No: 21: 77-96.
- Pelit, E., Bozdoğan, İ. (2014). "İşgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 37-66.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, M., Meydan, C.H. (2010). "Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma", *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 145-172.
- Meydan, H.C., Polat, M. (2013). "Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolü", *Eğitim ve Bilim*, No: 38: 27-40.
- Polatçı, S., Ardıç, K. (2007). "İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: örgüt sağlığı", *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* Cilt: 21, Sayı: 1, 137-154.
- Sandıkçı, M., Vural, T., Zorlu, T. (2015). "Otel işletmelerinde dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt sağlığı üzerine etkileri Afyonkarahisar ilinde bir araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 25, 161-200.
- Sezgin, F. (2005). "Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, 317-339.
- Sezici, E. (2012). *Örgütsel özdeşleşme* Edt: Özler DE, *Örgütsel davranışta güncel konular*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Scott, R.C., Corman, R.S., Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization, *Communication Theory*, Cilt: 8, Sayı: 3, 298-336.
- Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W., Huang, S.W. (2004). "Improving performance and quality of working life: a model for organizational health assessment in

- emerging enterprises”, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Cilt: 14, Sayı: 1, 81-95.
- Solnet, D. (2006). “Introducing employee social identification to customer satisfaction research a hotel industry study”, Managing Service Quality, Cilt: 16, Sayı: 6, 575-594.
- Solmaz, H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şanlımeşhur, Ö. (2015). Organizasyonlarda algılanan örgütsel adalet ile çatışma ilişkisi ve bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tetrick, L.E., Quick, J.C., Quick, J.D., (2005). Prevention Perspectives in Occupational Health Psychology Edt: Antoniou ASG, Cooper CL, Research Companion to Organizational Health Psychology (Edward Elgar Publishing, Washington, DC).
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). “Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, 209-232.
- Turunç, Ö. (2011). “Örgütsel adaletin işgörenlerin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 143–166.
- Tüzün, K., Çağlar, İ. (2008). “Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi”, Journal Of Yasar University, Cilt: 3, Sayı: 9, 1011-1027.
- Yaylı, A., Çöp, S. (2009). Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü işgörenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının karşılaştırılması, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Eskişehir, Türkiye, 21-23 Mayıs, 181-189.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I.G. (2009). “Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama”, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, 3-16.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Sosyal Psikoloji Bilim Dalı, Ankara.
- Vural, T. (2013). Otel işletmelerinde dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Walumbwa, F.O., Cropanzano, R., Hartnell, C.A. (2009). “Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: a test of the mediating effects of identification and leader-member Exchange”, Journal of Organizational Behavior, No: 30, 1103–1126.

www.ktbayatırımışletmeler.gov.tr

The Role Of Organizational Identification In The Influence Of The Perceptions Of Organizational Justice On Organizational Health: A Study In Three, Four And Five Star Hospitality Enterprises In Nevşehir

Ebru KEMER

Kapadokya Vocational School
Ürgüp, Nevşehir, Turkey
ebru.kemer@kapadokya.edu.tr

Zeynep ASLAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Nevşehir, Turkey
z.aslan@nevsehir.edu.tr

Extensive Summary

Increasing contribution of the service sector to the country's economy has increased the importance of occupations in their ability to be superior to their competitors in the sector. Because of that reason, it is aimed to increase the performances of the workers and increase the efficiency and effectiveness of the organizations. It is thought that the establishment of healthy organizations and the creation of an environment where justice is given to the workshops should be created in order to increase and improve the performance of the workers.

The purpose of this research in this context is to determine the role of organizational identification in the influence of the perceptions of organizational justice on organizational health professionals working in three, four and five star hospitality enterprises in Nevşehir. In this research, organizational justice independent is variable, organizational health dependent is variable and organizational identification tool is variable.

The relationship between organizational justice, organizational health, concepts of organizational identification, characteristics and variables are explained in a detailed way. In an attempt to test hypotheses put forward after the theoretical framework of the research was applied to 488 occupations in three, four and five star hospitality enterprises in Nevşehir. A correlation analysis was performed for the significance of the inter-variable correlations, and it was determined that the organizational justice perception affects the organizational health positively according to the results obtained by applying the Sobel Test to the question of whether it is an intermediary relationship or not.

According to research findings, partial mediator effect has been determined thanks to organizational identification in this relation. Literature survey made within the scope of the thesis study and are included the conclusion and recommendations in consequence of the application.