



6. ULUSLARARASI  
MULTİDİSİPLİNER  
ÇALIŞMALARI KONGRESİ

6<sup>TH</sup> INTERNATIONAL  
MULTIDISCIPLINARY  
STUDIES CONGRESS

(26-27 Nisan 2019, Gaziantep, Türkiye)

SOSYAL  
BEŞERİ  
VE İDARİ BİLİMLER  
TAM METİN KİTABI  
SOCIAL HUMANITIES AND  
ADMINISTRATIVE SCIENCES  
PROCEEDING BOOK

Editor / Editör

Prof. Dr. Yıldırım ATAYETER

[www.multicongress.com](http://www.multicongress.com)

**6. ULUSLARARASI MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALARI KONGRESİ**

(26-27 Nisan 2019, Gaziantep, Türkiye)

**SOSYAL BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER TÜM METİN BİLDİRİ KİTABI****6<sup>TH</sup> INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY STUDIES CONGRESS**

(26-27 April 2019, Gaziantep, Turkey)

**SOCIAL HUMANITIES AND ADMINISTRATIVE SCIENCES****PROCEEDING BOOK**

**ISBN:** 978-605-7602-65-7

**Publishing Director / Yayın Yönetmeni:** Muhammet ÖZCAN

**Editor / Editör:** Prof. Dr. Yıldırım ATAYETER

**Cover Design / Kapak Tasarımı:** Hüseyin AZAR

**Asos Yayınevi**

**1<sup>st</sup> Edition / 1.baskı:** Haziran 2019

**Address / Adres:** aydaıra Mah. Hacı Ömer Bilginoglu Cad. No: 67/2-4/MERKEZ/ELAZIĞ

**Mail:** asos@asosyayinlari.com

**Web:** www.asosyayinlari.com

**Instagram:** <https://www.instagram.com/asosyayinevi/>

**Facebook:** <https://www.facebook.com/asosyayinevi/>

**Twitter:** <https://twitter.com/Asosyayinevi>



**KURULLAR****DÜZENLEYEN KURUMLAR**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi  
Multicongress Organizasyon

**DESTEKLEYEN KURUMLAR**

Akademik İletişim  
ASOS Journal  
ASOS  
SOBIAD

**ONUR KURULU**

Cemal KALYONCU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı  
Prof. Dr. Edibe SÖZEN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektör V.

**DÜZENLEME KURULU BAŞKANI**

Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Hasan Kalyoncu Üniversitesi

**DÜZENLEME KURULU**

Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Prof. Dr. Ellie ABDI, Montclair State Üniversitesi, ABD  
Prof. Dr. Tomasz NIZNIKOWSKI, Josef Pilsudski Üniversitesi, Romanya  
Doç. Dr. Meriç ERASLAN, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye  
Doç. Dr. Ramin ALİYEV, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Dr. Öğr. Üyesi Burcu GÜRKAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Dr. Öğr. Üyesi Ufuk AKBAŞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.  
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Arş. Gör. Esra EKER, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Arş. Gör. F. Melike HİDİROĞLU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye  
Arş. Gör. Mehmet GÖKTAŞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye

## **BİLİM VE HAKEM KURULU**

Prof. Dr. Abdildacan AKMATALİEV, Kırgız Milli Devlet Akademisi, Kırgızistan

Prof. Dr. Akmaral İBRAYEVA, M. Kozybayev Kuzey Kazakistan Devlet Üniversitesi, Kazakistan

Prof.Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye.

Prof.Dr. Arzu YÜKSELEN, Medipol Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Bahram GADIMI, İslamic Azad Üniversitesi, İran

Prof. Dr. Birgit PEPIN, Sor-Trondelag University, Norveç

Prof. Dr. Birol ERTUĞRAL, Giresun Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Dana BABAU, Medicineand Pharmacy of Targu Mures University, Romanya

Prof. Dr. Danny WYFFELS, KATHO University, Belçika

Prof. Dr. David BRIDGES, Cambridge University, İngiltere

Prof. Dr. Dimitris CHATZOPOULOS, Aristotle University of Thessaloniki, Yunanistan

Prof. Dr. Dušan MITIĆ, Belgrade Üniversitesi, Sırbistan

Prof. Dr. Duygu SABAN, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Emanuele ISIDORI, University of Rome ForoItalico, İtalya

Prof. Dr. Fatma Ebru İKİZ, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Farshad TOJARI, İslamic Azad Üniversitesi, İran

Prof. Dr. Feda Rehimov HANNANOĞLU, Bakü Devlet Üniversitesi, Azerbaycan

Prof. Dr. Funda ACARLAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Gencay ZAVOTÇU, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Georgi GAGANİDZE, IvaneJavakhishvili Tiflis Devlet Üniversitesi, Gürcistan

Prof. Dr. Gölge SEFEROĞLU, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Turkey

Prof. Dr. Gürhan CAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Figen ÇOK , Başkent Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Hasan TUNÇ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Hülya GÜR, Balıkesir Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Kamal ABDULLAYEV, Azerbaycan Diller Akademisi, Azerbaycan

Prof. Dr. Kamil BEŞİROV, Azerbaycan Pedagoji Üniversitesi, Azerbaycan

Prof. Dr. Marufjon YULDASHEV, AlişerNevai Özbek Dili ve Edebiyatı Üniversitesi, Özbekistan

Prof. Dr. Mehmet Akif OKUR, Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Mehmet Kayhan KURTULDU, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mehmet TEKEREK, Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Michael LEİTNER, California State University, ABD

Prof. Dr. Mine YAZICI, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Muradov Reşad ŞAHBAZOĞLU, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan

Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mustafa TÜRKMEN, Giresun Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Muzaffer SÜMBÜL, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Mübariz HASANOV, Okan Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Mühsin NAĞISOYLU, Azerbaycan Bilimler Akademisi, Azerbaycan

Prof. Dr. Müge ARTAR, Ankara Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Münir YILDIRIM, Çukurova Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Naciye YILDIZ, Gazi Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Nasriddin Sadriddinov TALBAKOVİCH, Kurgan Tube Devlet Üniversitesi, Tacikistan

Prof. Dr. Nilüfer DARICA, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Olga Nosova VALENTYNOVNA, Khrakov Üniversitesi, Ukrayna

Prof. Dr. Özge HACİFAZLIOĞLU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. RajabovRajab KUÇAKOVİCH, Tacik Devlet Ticaret Üniversitesi, Tacikistan

Prof. Dr. Rauf AMİROV, Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Rengin KÜÇÜKERDOĞAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Rıdvan KARAPINAR, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Sayfulina FLERA, Kazan Federal Üniversitesi, Tataristan/Rusya

Prof. Dr. Sedat UÇAR, Çukurova Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ, Ankara Üniversitesi, Türkiye.

Prof. Dr. Shadmehr MİRDAR, Mazandaran Üniversitesi, İran

Prof. Dr. Simon GELASHVİLİ, Ivane Javakishvili Tiflis Devlet Üniversitesi, Gürcistan

Prof. Dr. Sinan OLKUN, Uluslararası Final Üniversitesi, KKTC

Prof. Dr. Sven PERSSON, Malmö University, İsveç

Prof. Dr. SvetlanaTyutyunykova VLADİMİROVNA, Khrakiv Ulusal Üniversitesi, Ukrayna

- Prof. Dr. Tamara Merkulova VYKTOROVNA, Khrakiv Ulusal Üniversitesi, Ukrayna
- Prof. Dr. Teimuraz BERİDZE, IvaneJa vakhishvili Tiflis Devlet Üniversitesi, Gürcistan
- Prof. Dr. Tevhide KARGIN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Togrul İSMAYIL, Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Tologon OMOSHEV, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Prof. Dr. Tolga ARICAK, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Tülin ARSEVEN, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
- Prof. Dr. Veysi İŞLER, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ, Ankara Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Yavuz YAKUT, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Yusuf ARAYICI, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Prof. Dr. Ursula CASANOVA, Arizona StateUniversity, ABD
- Doç. Dr. Abdullah ATLI, Malatya Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Ahmet ÇOBAN, Dicle Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Ainur NOGAYEVA, Avrasya Milli Üniversitesi, Kazakistan
- Doç. Dr. Ali AYBEK, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Asiman GULİYEV, Azerbaycan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Aydın EFE, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Aysel ÇİMEN, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Bekir MAMUT, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Kırım/Rusya
- Doç. Dr. Berna BALCI İZGİ, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Bülent Sarper AĞIR, Adnan Menderes Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Cemile KINACI, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Cırgalbek İSMANOV, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Doç. Dr. Davran YOLDAŞEV, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Doç. Dr. Evşen NAZİK, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Fariz AHMADOV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Firdaus NOROV, Kurgan Tube Devlet Üniversitesi, Tacikistan
- Doç. Dr. Füzuan ASLAN, İnönü Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Gaini MUKHANOVA, T. Riskulıva Kazakistan İktisat Üniversitesi, Kazakistan
- Doç. Dr. Gökçe KEÇECİ, Yakınoğu Üniversitesi, KKTC

- Doç. Dr. Hasan Hüseyin SAHAN, Balıkesir Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Haşım AKÇA, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Hilale CAFEROVA, AMEA, Azerbaycan
- Doç. Dr. H. Turgay ÜNALAN, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. İsmet ESENYEL, Girne Amerikan Üniversitesi, KKTC
- Doç. Dr. Kadir BAYRAMLI, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Lilya MEMETOVA, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Kırım/Rusya
- Doç. Dr. M. Serhat YENİCE, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Mariya KOCHKORBAEVA, Kırgızistan İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Kırgızistan
- Doç. Dr. Meltem MUŞLU, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Erciyes Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Mustafa SEVER, Ankara Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Neslihan Güney KARAMAN, Ankara Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Orçun ÇADIRCI, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Oya ÖGENLER, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Özlem SAĞIROĞLU, Gazi Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Özcan DOĞAN, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Rabia ÇİZEL, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Ragif QASİMOV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Ranetta GAFAROVA, Ardahan Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Rıza BİNİZET, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Rovshan ALİYEV, Bakü Devlet Üniversitesi, Azerbaycan
- Doç. Dr. Rustamov Shavkat RAKHİMOVİCH, Tacik Devlet Üniversitesi, Tacikistan
- Doç. Dr. Saadet Gandilova TAGIKIZI, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi -UNEC, Azerbaycan
- Doç. Dr. Sedat GÜMÜŞ, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Sevgi TÜZÜN RAD, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Südabe SALİHOVA, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi -UNEC, Azerbaycan
- Doç. Dr. Şafak KAYPAK, Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Şakir DİNÇŞAHİN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Şebnem HELVACIOĞLU, İstanbul Teknik Üniversitesi, Türkiye

- Doç. Dr. Tamila SEİTYAGYAYEVA, Tavriya Milli Üniversitesi, Ukrayna
- Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU, Gazi Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Yasin ŞEHİTOĞLU, Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Yavuz DUVARCI, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Türkiye
- Doç. Dr. Yüksel Akay UNVAN, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye
- Doç. Dr. Zihni MEREY, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Ali BİRBİÇER, Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Aslı AKYILDIZ HATIRNAZ, Yeditepe Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Aqil MEMMEDOV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi -UNEC, Azerbaycan
- Dr. Öğr. Üyesi Behzad DİVKAN, East Tahran Branch İslamic Üniversitesi, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Begümhan TURHAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Betül TEKEREK , Sütçü İmam Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin ÇETİNKAYA, Giresun Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi M. Burhanettin COŞKUN, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Burcu GÜRKAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem KÖÇKAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi Canan BİRİMOĞLU OKUYAN, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Deniz GÜNER, Kırklareli Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Ebru DELİKAN, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Eda ÇINAROĞLU, Erciyes Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Emel TOZLU, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Eray YAĞANAK, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Fulya TÜRK, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ertuğrul UÇAR, Aksaray Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi Görsev SÖNMEZ BORAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Gülden SANDAL ERZURUMLU, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Gülşah GÜVELOĞLU, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Gülfem MUŞLU KAYGISIZ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Güner ÇİÇEK, Hitit Üniversitesi, Türkiye



- Dr. Öğr. Üyesi Hacer ATEŞ, Trakya Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Hakkı ÇİFTÇİ, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Hicran Çetin GÜNDÜZ, Başkent Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi H. Nilüfer SÜZEN, Uşak Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ÇÜTÇÜ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İrem TÖRE, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İrfan DÖNMEZ, Şeyh Edebali Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN, Karabük Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mahdi REZAGOLİZADE, İslamic Azad Zanjaan Üniversitesi, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇAKIR, Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih KARACABEY, Harran Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Melike ÖZYURT, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Mir Hamid SALEHIAN, Tabriz Branch İslamic Azad University, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Fazıl HİMMETOĞLU, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Murat ULUĞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nazan KOÇAK, Mersin Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Neşet MUTLU, Erciyes Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nilay KAYHAN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nurdin USEEV, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Kırgızistan
- Dr. Öğr. Üyesi Nuri Can AKSOY, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Nurkhodzha AKBULAEV, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
- Dr. Öğr. Üyesi Özge KELLEÇİ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi, Ramin ALİYEV, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Reza BEHDARİ, East Tehran Branch İslamic Azad Üniversitesi, İran
- Dr. Öğr. Üyesi Seçil TÜMEN AKYILDIZ, Fırat Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi, Shurubu KAYHAN, İstanbul Kültür Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇETİN, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Süleyman ÖZMEN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, Türkiye

- Dr. Öğr. Üyesi Süleyman ŞENYURT, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Sevda DOLAPÇIOĞLU, Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Serdan KERVAN, Prizren Üniversitesi, Kosova
- Dr. Öğr. Üyesi Serkan USGU, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye.
- Dr. Öğr. Üyesi Şahin EKBEROV, Azərbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azərbaycan
- Dr. Öğr. Üyesi Şermin METİN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Togrul NAĞIYEV, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Tolga AKAY, Kafkas Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Tülay KARADAYI YENİCE, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi, Ufuk AKBAŞ, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Zehra Kılıç ÖZMEN, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Zeynep GÜNEŞ ÖZİNAL, Maltepe Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Cengiz KELEŞ, Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk Kazak Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Elçin İBRAHİMOV, Azərbaycan Milli Bilimler Akademisi, Azərbaycan
- Dr. Elif Figen KOÇAK, Çukurova Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Esra ASICI, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye
- Dr. Zelfira ŞÜKÜRÇİYEVA, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Kırım/Rusya
- Dr. Kadriye Özlem HAMALOĞLU, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye

## İÇİNDEKİLER

Türk Dış Politikasında Yön Tartışmaları:	
Aleksandr Dugin'in Gözünden Yeni-Avrasyacılık Fikriyatında "Türkiye" .....	17
Pay Piyasasında Firma Büyüklüğü, Fiyat / Kazanç ve Piyasa Değeri /	
Defter Değeri Anomalisi Üzerine BİST100'de Bir Uygulama .....	25
Çalışanların İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerine Yönelik Görüşleri:5 Yıldızlı	
Konaklama İşletmesi Örneği .....	33
Employees' Views on Workplace Friendship Relations: The Case of Five Star Hotels .....	33
Başarı Güdüsü İle Girişimci Olma Potansiyeli Arasındaki İlişki:.....	45
Bir Vakıf Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma .....	45
Döngüsel Ekonominin Belkemiği: Eko-İnovasyon .....	53
Markaların Sosyal Medyadaki Anlık Aksiyonlarının Güncel Adı: Gerçek Zamanlı Pazarlama ve Uygulamalarının Bernbach'ın Yaratıcılık Yaklaşımına Göre İncelenmesi.....	75
Âşık Mevlüt İhsanî'nin "Ülker Sultan Ve Şifakâr" Hikâyelerinde Kadın .....	89
A New Trend of the Digital World: Mobile Cocooning .....	99
Türkün Taşla İmtihanına Bir Örnek: .....	103
Antalya Korkuteli Garipçe Mahallesi Deliktas .....	103
An Example Of The Turks' Trial With Stone: .....	103
Deliktas, The District Of Garipce Antalya Korkuteli.....	103
İnternette "Öldüren Eğlence": Netflix İçerikleri ve Türkiye'deki Kullanıcıların	
Maraton İzleme Alışkanlıkları Üzerine bir Değerlendirme .....	111
Bireysel Etiksel İdeolojilerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi:	
Uygulamalı Bir Çalışma .....	121
Bir Batı Karadeniz Kasabasında Sosyal ve Kültürel Değişme: Dörtdivan Örneği .....	131
Sosyal Hizmet Odağında Tinsellik Üzerine Bir Tartışma.....	143
Sosyal Sermayenin Karanlık Yüzü .....	153
Modernizme Çekilen Bıçak: Adnan Özyalçın'ın Sur Öyküleri.....	159
Xix. Yüzyılın Sonlarında Elbistan'da Sosyo-Ekonomik Ve İdari Yapı (1890-1894).....	167
Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi:	
İmalat Sanayi Üzerinde Bir Araştırma .....	181
Türkiye'de Çocukluk Çalışmaları: Çocukluk Kavramsalını Konu Edinen	
Lisansüstü Tezlerle İlişkin Bir İnceleme .....	191
Türkiye ve Çek Cumhuriyeti'nin Demir Çelik Ürünleri Ticaretinin	
Seçilmiş İndeksler Kapsamında Rekabet Gücünün İncelenmesi .....	217
Toplum Temelli Turizme Kavramsal Bir Bakış .....	229

Dijitalleşmeyle Birlikte Kadınlık Kavramına Bakışın Anne-Kız Gözüyle Değerlendirmesi.....	239
Türkiye’de Tarım Sektöründen Sebze, Meyve İşleme Sanayisinin Önemi ve	
Alım Satımın Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması .....	247
Vegetables from the agricultural sector in Turkey, importance and Exchange	
Comparison with Other Countries of Fruit Processing Industry.....	247
Ekonomik Yönden Tarım-Tarıma Dayalı Sanayi İlişkisi Ve Seçilmiş Tarımsal Göstergeler.....	261
Agricultural-Agricultural Industrial Relations And Elective Agricultural Indicators.....	261
Kasnak Meşesi’nin (Quercus vulcanica) Göller Yöresi ve Yakın	
Çevresindeki Dağılışı Üzerine Değerlendirmeler .....	275
Dijitalleşmenin Ses Teknolojilerine Etkisi Ve Reklamlarda Kullanımı.....	287
Televizyon Dizilerinde Türklere Yönelik Oryantalist Söylem:.....	301
“Friends ve The Simpsons” Örneği.....	301
Neuromarketing: Eti Browni Reklam Örneği.....	321
Sosyal Medyada Restoran İmajı: Kapadokya Örneği .....	329
Gastronomi Turizmi Kapsamında Kapadokya Bölgesi Yemekleri: Sosyal Medya Analizi .....	339
Neo-Liberalizmin “Yönetim Söylemi” Üzerindeki Etkisi: Türk Akademisyenlerin	
Zihin Yapıları İlişkin Bazı Çıkarımlar .....	349
Recreation and Tourism in National Parks: The Case of Turkey.....	361
İşe Gömülmüşlüğü İş Stresi Üzerine Etkisi: İtfaiye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.....	383
Jonathan Aitken’in Kitabında Nur Sultan Nazarbayev.....	405
UNESCO Doğal ve Kültürel Miras Listesinde Türkiye.....	419
Kitle İletişim Araçlarının Kamuoyu Oluşumundaki .....	431
Rolü Üzerine Bir Araştırma .....	431
İletişim Bağlamında Kent Reklamları Üzerine Bir Değerlendirme .....	445
Sabri Esat Siyavuşgil’in Şiirlerinde Geçen Kelime Grupları .....	457
Kutadgu Bilig’de Geçen Bilgi Kavramı .....	467
Sürekli İyileştirme Faaliyetlerinin Çalışan Yenilikçi Davranışı Üzerindeki	
Etkisinde Değişime Karşı Direncin Düzenleyici Rolü .....	475
Avrupa Birliği’ne Uyum Süreci Kapsamında Türkiye’de Bölgesel Kalkınma	
Ajansları’nın Bölgesel Kalkınma Üzerindeki Rolü.....	491
Avrupa Kömür Ve Çelik Topluluğu’nun Tarihsel Süreci Ve Son Gelişmeler .....	505
Historical Evolution Of The European Coal And Steel Community And Recent Developments .....	505
Ekonomik Entegrasyondan Siyasi Egemenliğe: Alman Gümrük Birliği .....	513
From Economic Integration To Political Sovereignty: German Zollverein .....	513
How Motivation of Employees Affect their Job Satisfaction?: .....	521

A Case Study on Carphone Warehouse .....	521
Yaşanabilir Şehir Kapsamında Açık Rekreasyon Alanlarının Cbs İle Analizi: Adapazarı Örneği .....	533
Kırım Savaşı Sırasında Eflak Ve Boğdan Üzerinde Osmanlı-Rus Çekişmesi (1853-1856).....	547
Kent Kültürünü Ve Tarihini Görselleştirmede Sosyal Medyanın Rolü: "Gaziantep Hikayeleri" Uygulamalı Örneği .....	555
NETFLİX'in Yerellik Politikası ve "Hakan: Muhafız" Dizisinin Joseph Campbell Üzerinden Okunması.....	571
Göç Kavramının Kentlerdeki Toplumsal ve Sosyal Yapı Dönüşümüne Etkisinin Türk Sinemasına Yansımaları: Bitmeyen Yol Örneği .....	579
Vikor, Electre, Promethee Yöntemleri İle Sürdürülebilirlik Konusunda Yapılmış Çalışmaların Doküman Analizi .....	591
Ekmek Maliyetinin Belirlenmesi: Ordu İli Örneği .....	601
İstanbul Himaye- İ Etfal Cemiyeti Faaliyetleri.....	609
Temettuat Belgelerine Göre Yenice Köyü'nün Sosyo- Ekonomik Durumu .....	617
Socioeconomic Status of Yenice Village According to Temettuat Documents.....	617
İşletmelerin Esnek Üretim Sistemine Uyumu Ve Esnek Üretim Sisteminin Yapısal Durumu .....	629
Dijitalleşen Dünyada Tanrılaştırılan Sosyal Medya .....	637
Ve American Gods Örneği .....	637
Gaziantep Turizminin İşletmeler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma .....	645
Şehir Spor Kulüplerinin Şehrin Turizm Potansiyeline Ve Gelişimine Etkisi: Trabzonspor Örneği ...	653
Effectiveness Of Tourism Potential And Development In Cities Sports Clubs: Sample Of Trabzonspor.....	653
Arkeoloji Ve Müzecilik Dersinde Oluşturulan Etkili Öğrenme Yaklaşımının Değerlendirilmesi .....	667
Stratejik Liderliğin Örgütsel Toksikite Üzerine Etkisi .....	675
Ücretler, Enflasyon ve Verimlilik İlişkisi: Türkiye Örneği .....	689
Kurumsal Düzenlemelerin Makroekonomik Etkileri: Türkiye Örneği.....	697
Yatırım İnançları .....	705
Türk Akademiasında Bilgi İthalatı Üzerine Bir Araştırma: Çeviri mi Yoksa Transfer mi?.....	713
Meşakkatli Bir Süreç Olarak Mülteci Girişimciler Üzerine Araştırma Yapmak: Güçlükler ve Çözüm Önerileri.....	721
Bir Çeviri Nesnesi Olarak Mutfak: Türkiye'deki Suriye Restoranları Vakası .....	729
Production of Declarative and Interrogative Sentences in Normal Ageing and Alzheimer's Disease .....	735
Schizophrenics' Behaviour In Spontaneous Speech.....	743
Türk Bankacılık Sistemi ve Faizsiz Bankacılık .....	747

Örgütlerde Unutma Ve Öğrenme Yeteneğinin Dijital Olgunluk Ve Örgüt Performansı İlişkisine Biçimlendirici Etkisi: Bir Model Önerisi.....	755
Terminal Dönem Kanserin Aileye Yansıması Ve Sistem Yaklaşımı Çerçevesinde Ailenin Değerlendirilmesi .....	763
Coping Styles of Older Adults .....	773
Çukurova’da Tarıma Bağlı Halk Ekonomisinde Ekim Ve Dikim Gelenekleri .....	781
Xvii. Yüzyılda Osmanlı Toplumunda Kadınların Gayrimenkul Alım-Satımları (Konya Örneği).....	795
Xx. Yüzyılın Başlarında Elbistan’da Sosyo-Ekonomik Yapı (1906-1908).....	807
Türkçe Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu: Nitel Araştırmalar Ne Kadar Bilimsel? .....	817
Konaklama İşletmelerinde Risk Yönetimi Açısından Doğal Afetler; Sakarya Örneği .....	833
3+1 İşyeri Eğitimi Ve Uygulaması Alan Turizm Önlisans Öğrencilerinin Mesleki Gelişim Ve Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Örneği .....	845
Phubbing, Social Networking Sites Preferences and Internet Addiction Among Smartphone Users .....	861
The Factors Associated with Life Satisfaction Among Ahıska Turkish Older Adults Suffering Forced Migration: Social Support and Emotional Approach Coping .....	869

# Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sanayi Üzerinde Bir Araştırma

**Doç. Dr. Metin KAPLAN**

*Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi*

*E-posta: metinkaplan50@gmail.com*

**Gözde ÜLKER**

*Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi*

*E-posta: ulkergozde94@gmail.com*

## Giriş

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle örgütlerin hakim olmak istedikleri pazar ağında birtakım fırsatlar yakalayabilmesi için sektör içerisinde üstünlükler sağlayabilmeleri gerekmektedir. Yani küresellenen dünyada örgütlerin rakiplerinin önüne geçebilmesi için kendilerine doğru yolu çizmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu çerçevede örgütlerin rekabet yarışında onlara önemli katkı sağlayan çalışanlarına gereken önemi vermesi gerekliliği inkar edilemez bir gerçektir. İnsan unsuru her ne kadar hizmet işletmelerinde daha önemli gözüksün de imalat işletmelerinde de üretimin aksamaması ve ürünün kalitesinden ödün vermemek açısından oldukça önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgüt içinde çalışan bireylerin adalet algılamalarının pozitif yönde olması kendilerini daha iyi hissetmelerine ve performanslarının da olumlu yönde artmasına zemin hazırlayacaktır.

Hem örgütün gelişimi hem de çalışanların verimliliği için önem arz eden örgütsel adalet algısı literatürde de dikkat çeken bir kavramdır. Örgütsel adalet kavramı genellikle Adams'ın (1965) "eşitlik" kuramına dayandırılmaktadır. Bu kuram kişinin kendi performansı ve aldığı ödülü çalışan diğer bireyler ile karşılaştırdığında elde ettiği tutumlarla ilgilidir. Bir örgüt içerisinde çalışan bireylere ne kadar adil davranıldığı ve bunun sonucunda çalışan bireylerin bunu nasıl algıladığı, örgütün geleceği açısından oldukça önemlidir. Çünkü çalışan bireyler her zaman kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslayarak bir algı oluşturacaktır ki bu algılamalar bireyin performansına da etki edecektir. Bu bağlamda, araştırmada çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile performansları arasındaki ilişki ele alınacaktır. Çalışmanın temel araştırma sorusu şudur: İmalat işletmelerinde çalışan personelin performans sergilemesinde örgütsel adalet algılamaları ne seviyede etkili olmaktadır? Bu çerçevede araştırmanın amacı, Kayseri ilinde faaliyet gösteren imalat işletmesi örneğinde örgütsel adalet algılamalarının çalışan performansı üzerindeki etkisinin analiz etmektir. Bu bağlamda, algılanan örgütsel adalet ile çalışan performansı arasındaki ilişki farklı bir sektörde ve farklı bir kültürde incelenerek, imalat işletmeleri yöneticilerine öneriler sunulacaktır.

## Kavramsal Çerçeve

### Örgütsel Adalet

Adalet kavramı insanlık tarihi süresince üzerinde en çok durulan, hakkında pek çok

sayıda teoriler ortaya çıkarılan ve bunların yanı sıra ahlaksal ve politik açıdan da insanlığın ulaşacağı ideal bir durumu belirten ve tanımlanması güç olan kavramların başında gelmektedir (Topakkaya, 2008: 28). İnsanların kanunları ilk ortaya çıkartmaktaki maksadı da adaleti sağlamaktır (Özgan ve Bozbayındır, 2011: 67). Adalet kavramını Türk Dil Kurumu “hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme ve herkese kendi hakkı olanı vermek” şeklinde tanımlanmaktadır (<http://tdk.gov.tr>, 2019). Sosyal bilimciler örgütlerin uzun dönemde etkin bir biçimde devam edebilmesi ve çalışanlarının kişisel memnuniyetleri için temel gerekliliğin ideal bir adalet ile mümkün olabileceğini düşünmüşlerdir (Doğan, 2014: 4).

Örgütsel adalet kavramı ile ilgili araştırmaların zeminini Adams’ın (1965) “Adalet Teorisi” meydana getirmektedir. Adams’ın teorisi, iş görenlerin yapmış olduğu çalışmalar sonucunda örgüte katkısının ve bu katkıların onlara ne çıkar sağladığının görülüp farklı örgüt çalışanlarının elde ettiklerini karşılaştırdıkları bir tahmine dayanmaktadır (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 84). Bu konunun önemli araştırmacılarından biri olan Greenberg (1990) örgütsel adalet kavramını, iş görenlerin örgüt içindeki adalet algısı olarak tanımlamıştır (Ötken, 2015: 121). Moorman (1991: 845) ise örgütsel adalet kavramını çalışanların işlerinde adil bir şekilde muamele görüp görmediklerini ve bu tespitlerin diğer işle ilgili değişkenleri nasıl etkilediğini belirleme yöntemleri olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre ise örgütsel adalet; bir örgüt içindeki ceza, ücret, mükafat, terfi gibi hükümlerin nasıl alındığı ve yöneticilerin personeline hükümlerini nasıl söylediğine dair personelin algısıdır (İçerli, 2010: 69).

Adams’ın teorisi ile ortaya çıkan örgütsel adalet kavramı; başlarda örgüt içindeki çıktıların adalete olan algısı olarak adlandırılan dağıtım adaleti kavramı ile literatürde yerini almıştır. Daha sonrasındaysa işlemsel (prosedür) adaleti kavramı ortaya atılmış ve örgütsel adalet bu iki boyutta ele alınmaya başlamıştır. Son olarak işlemsel adaletin gelişmesi ile etkileşim adaleti kavramı üçüncü bir boyut olarak ele alınmıştır (Tan ve Çetin, 2011: 2).

Dağıtım adaleti; kazanılan ücret, mükafat, ceza ve terfi gibi her türlü kazanımının iş görenler tarafından adil olarak algılanması olarak ifade edilir (Tan ve Çetin, 2011: 2). Başka bir tanıma göreyse dağıtım adaleti, iş görenlerin yapmış olduğu görevler karşılığında elde ettiği ücret, ödül, miktar ve biçimi ile ilgili ortaya çıkan algıyı ifade eder (Erkoç, 2015: 11).

Dağıtım adaleti konusu üzerinde araştırma yapan Deutsch (1975), dağıtım adaleti ile ilgili üç temel kural belirlemiştir. Bunlar; halkçılık, gereksinim ve eşitliktir. Halkçılığa göre kazanımların çalışanların yatırımına göre dağıtılması gerekmektedir. Gereksinime göre kazanımlar çalışanların mutluluğuna göre dağıtılmalıdır. Eşitlikte ise çalışanların yatırımlarına bakılmaksızın eşit olarak yapılması gerekmektedir (Erkutlu, 2015: 10).

İşlemsel adalet; kararların verilmesinde kullanılan en önemli işlemlerin adilliğine ilişkin bir kavramdır (Eker, 2006: 17). Başka bir tanıma gör ise avantajların belirlenmesi sürecinde uygulanan kurallar ve metotların doğruluğuna dönük adalet algısıdır (Niehoff ve Moorman, 1993: 531).

Etkileşim adaleti; kişilerin birbirlerine karşı davranışlarında algılanan doğruluk düzeyini ifade eder (Kaplan ve Ögüt, 2012: 3). Kısacası etkileşim adaleti kavramı karar süresince kişilere ne söylendiği ve nasıl söylendiği ile ilgidir (Bağcı, 2013: 166). Örgütlerde çalışan kişiler, işverenlerinin kendileriyle ve diğer çalışanlarla aynı şekilde iletişim kurmasını beklemektedirler. Kurulan bu iletişimde de adaleti ararlar (Özdevecioğlu, 2003: 79)

Kısacası adalet kavramı, kişileri bir arada tutarken adaletsizlik kavramı ise kişilerin birbirlerinden uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütsel adaleti sağlayabilmek için kişilerin hakkının verilmesi ve örgütle ilgili alınana kararlarda etkilenen



herkesin kaygılarının dikkate alınması gerekmektedir (Özgan ve Bozbayındır, 2011: 68).

### Çalışan Performansı

Performans kavramı, kurum tarafından belirlenmiş bir zaman diliminde üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak açıklanırken, kişi tarafından performans hedefe ulaşmak için sarf edilen kişisel “verimlilik” ve “etkinlik” düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Fonksiyonel açıdan ise, görev ve birey ile ilgili olup, vazifenin gereği olarak önceden belirlenmiş olan ölçüleri karşılayabilecek şekilde vazifenin yerine getirilmesi ve belirlenmiş amaçlara ulaşılması oranıdır (Bingöl, 1997: Aktaran Kesen, 2015: 540). Kısacası performans kavramı amaç ve hedeflere ulaşma ile doğrudan ilişkilidir.

Örgütlerde verimliliğin artırılmasında çalışanların göstermiş olduğu performansın gözle görülür bir etkisi vardır. Günümüzde ise performans, daima yönlendirilmesi ve geliştirilmesi gereken bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Murphy ve Cleveland, 1995: Aktaran Tekeli ve Paşaoğlu, 2012: 179). Literatürde “çalışan performansı”, “iş performansı” ve “kişisel performans” gibi çeşitli adlandırmalarda yapılmıştır (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015: 424). Çalışan performansı; güdülenen personellerin yaptıkları işte başarılı olmaları karşılığında hak ettiği ücret ve ödüllere etki eden önemli bir kavramdır (Rousseau ve McLean, 1993: Aktaran Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015: 423).

Çalışan performansı, araştırmacılar için olduğu kadar işletmeler, yöneticiler ve çalışan personel açısından da oldukça önemli ve temel bir olgudur. Bu sebeple işletmelerin kurumsal amaçlarına ulaşabilmeleri ve yer aldıkları sektörde rekabet gücü kazanabilmeleri açısından, yapmış oldukları işte yüksek derecede performans gösteren personele ihtiyaçları vardır. Yüksek iş performansı sadece örgütler açısından değil çalışan bireyler açısından da oldukça önemlidir. Nitekim, görevlerin gerekliliğini yerine getirmek ve yapmış olduğu işte yüksek başarı göstermek, bireyler için gurur ve tatmin kaynağı oluşturduğu gibi aynı zamanda da bireye daha yüksek gelir ve daha iyi kariyer olanakları sağlayacaktır (Sonnentag ve Frese, 2002: Aktaran Yelboğa, 2006: 200).

Çalışan performansının artırılmasında, örgütteki sistemin kabul edilmesinde, kişinin performans değerlendirme sistemine, yöneticisine ve örgüte karşı tutumunu belirlemede örgütsel adalet kavramının üç boyutu da önemli bir yere sahiptir (Erdogan, 1998: Aktaran Doğan, 2014: 75).

Örgütsel adalet ve çalışan performansı ile ilgili daha önceden yapılmış araştırmalar incelendiğinde; Suliman (2007), Birleşik Arap Emirliklerinde 1500 kişiden toplanan verilerle, örgütsel adalet, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmış ve araştırma sonucunda örgütsel adaletin üç boyutunun da öz değerlendirme ve çalışan performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Kalay, 2016: 149-150). Nasurdin ve Khuan (2007) örgütsel adaletin dağıtım ve işlemsel adalet boyutlarını dikkate alarak çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Malezya'daki telekomünikasyon endüstrisinde iletişim alanındaki 136 çalışan oluşturmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre dağıtım adaleti ile çalışan performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki oldu tespit edilmiş. Buna karşın çalışan performansı ile işlemsel adalet arasından pozitif ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit etmiştir. Wang vd. (2010), Çin'de yapmış oldukları araştırma sonucunda, örgütsel adalet ile iş görenlerin performansları arasındaki ilişkide örgütsel adaletin görev performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Doğan, 2018: 31). Sökmen vd. (2013) bir bankada yapmış oldu

çalışmada 130 kişiden topladıkları bilgiler doğrultusunda; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin çalışanların performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Moazzezi, Sattari ve Bablan (2014) İran'ın Ardabil ilindeki üniversite çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel adaletin boyutları (dağıtım, işlemsel, etkileşim) ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

## **Araştırmanın Yöntemi**

### **Örneklem**

Çalışmanın örneklemini Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde bulunan imalat işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi esas alınmıştır. Söz konusu işletmenin üst düzey yöneticisi ile yapılan görüşmeler neticesinde araştırma yapıldığı dönemde çalışan personel sayısının 1000 olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede tüm çalışanlara anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 330'dur. Ancak bu anketlerden 8 tanesinin tamamı veya büyük bir kısmı boş olduğundan analizlere dahil edilmemiştir. Analizlere dahil edilen anket sayısı 322'dir. Evrenin 1000 olduğu bir durumda örneklem hacminin 278 olduğu hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2005: 43). Bu çerçevede 322 anketin yeterli olduğu ifade edilebilir.

### **Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler**

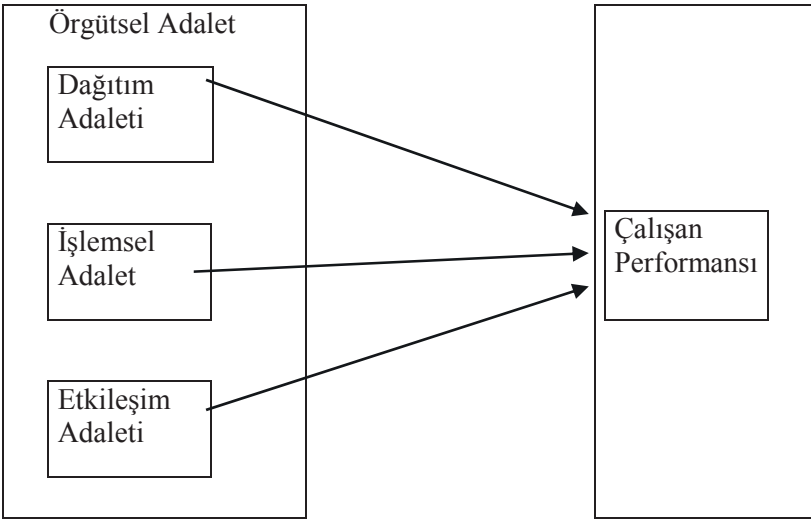
Veri toplama aracı olarak anket formlarından yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; örgütsel adalet ölçeği yer almaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algılamalarını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek dağıtım adaleti (5 ifade), işlemsel adalet (6 ifade) ve etkileşim adaleti (9 ifade) olmak üzere üç boyutlu ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach Alpha Değerleri; Dağıtım adaleti: 0,61; İşlemsel adalet: 0,66 ve Etkileşim adaleti: 0,78'dir. Anketin ikinci bölümünde, çalışan performansını ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan "Çalışan Performansı Ölçeği"den faydalanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 4 ifadeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach Alpha değeri 0,73'dür. Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırmaya katılanlardan elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilerek çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Aynı zamanda yapılan analiz sonucunda yöneticilere öneriler sunulmuştur.

### **Araştırmanın Modeli ve Hipotezler**

Literatürde daha önce yapılan araştırma sonuçlarından (Nasurdin ve Khuan, 2007; Suliman 2007; Wang vd., 2010; Sökmen vd., 2013; Moazzezi, Sattari ve Bablan 2014) hareketle aşağıdaki model ve hipotezler kurulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: Algılanan dağıtım adaleti çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>2</sub>: Algılanan işlemsel adalet çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>3</sub>: Algılanan etkileşim adaleti çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahiptir.

### **Bulgular**

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo-1: Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Erkek	240	75,7	Evli		
Kadın	77	24,3	Bekar	221	68,8
<i>Toplam</i>	317	100,0	<i>Toplam</i>	100	31,2
				321	100,0
<b>Yaş</b>			<b>Eğitim Düzeyi</b>		
18-22 arası	5	7,2	İlköğretim		
23-27 arası	53	34,7	Lise	136	42,4
28-32 arası	62	33,1	Ön Lisans	128	39,8
33-37 arası	79	24,7	Lisans	29	9,0
38 ve daha fazla	122	0,3	Lisansüstü	22	6,9
<i>Toplam</i>	321	100,0	<i>Toplam</i>	6	1,9
				321	100,0
<b>İşletmedeki konumunuz</b>			<b>İşletmedeki Çalışma Süresi</b>		
Üst Düzey	2	0,6	1 yıldan az		
Yönetici			1-5 yıl arası		
Departman	7	2,2	6-10 yıl arası	23	7,2
Müdürü			11 yıl ve üzeri	111	34,7
İşgören	268	84,3	<i>Toplam</i>	106	33,1
Diğer	41	12,9		80	25,0
<i>Toplam</i>	322	100,0		320	100,0

Tablo-1'deki katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %75,7'si erkek, %24,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında ise %68,8'inin evli, %31,2'sinin ise bekar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamına giren katılımcıların %7,2'sinin 18-22 yaş arası, %34,7'sinin 22-27 yaş arası, %33,1'inin 28-32 yaş arası, %24,7'sinin 33-37 yaş arası ve %0,3'ünün ise 28 ve daha fazla yaş gruplarında yer aldıkları araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Anketi cevaplayan çalışanların %42,4'ünün ilköğretim, %39,9'unun lise, %9'unun ön lisans, %6,9'unun lisans ve %1,9'unun lisansüstü düzeyde eğitime sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırmaya konu olan çalışanların işletmelerindeki pozisyonları ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde %0,6'sının üst düzey yönetici, %2,2'sinin departman yöneticisi, %84,3'ünün işgören ve %12,9'unun diğer pozisyondaki çalışanlar olduğu anlaşılmaktadır. Yöneticilerin iş deneyimleri incelendiğinde ise, %7,2'sinin 1 yıldan az, %34,7'sinin 1-5 yıl arası, %33,1'inin 6-10 yıl arası ve %25'inin 11 yıl ve daha fazla deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet algılamalarının çalışan performansı üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir.

**Tablo 2: Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilmiş $\beta$	Stn. Hata	$\beta$	<i>Sig.</i>	$R^2$	Düz. $R^2$	D-W	Tolerans	VIF
$F_{(3-311)}$ = 21,643				,000**	,173	,165	1,701		
Sabit	1,811	,255		,000**					
Dağıtım Adaleti	,187	,076	,160	,014*				,631	1,584
İşlemsel Adalet	,158	,092	,122	,087				,524	1,909
Etkileşim Adaleti	,253	,088	,204	,004**				,523	1,911

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

Bağımlı Değişken: **Çalışan Performansı**

Değişkenler arasındaki olası çoklu bağıntı hatasını incelemek için regresyon denklemi açısından Varyans Büyütme Faktörü (Variance Inflation Factors- VIFs) değerlerine bakılmıştır. Modelde maksimum VIF değeri 1,911'dir. Bu değer en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan küçüktür (Gujarati, 1999: 27). En düşük tolerans değeri 0,532'dür. Bu değer en alt sınır değeri olan 0.10'dan büyüktür (Hair vd., 2006). Yine modeldeki değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığına Durbin-Watson katsayısı ile bakılmıştır. Otokorelasyon, hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olma durumudur. Söz konusu test değerinin 1.5 ile 2.5 aralığında olması istenmektedir. Analiz sonuçlarına göre model için söz konusu değer 1,701'dir. Yani söz konusu katsayılara göre değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı ve bulguların regresyon analizi açısından bir sorun oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adaletin ölç boyutu (dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti) bağımsız değişken ve çalışan performansı ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır (Düz.  $R^2 = 0,165$ ;  $F = 21,643$ ;  $p = 0,000 < 0,01$ ). Bu modelde örgütsel adaletin boyutları, bağımlı değişken olan çalışan performansındaki değişimin %16'5'ini açıklamaktadır. Örgütsel adalet uygulamalarından dağıtım adaleti ( $\beta = 0,160$ ;  $p < 0,05$ ) ve etkileşim adaletinin ( $\beta = 0,204$ ;  $p < 0,01$ ) çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu

bulgularından hareketle H1 ve H3 desteklenmiştir. Buna karşın işlemsel adalet de çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir. Ancak bu etki istatistiksel açıdan anlamlı değildir ( $\beta = 0,122$ ;  $p = 0,087 > 0,05$ ). Bu bulguya göre H2 desteklenmemiştir.

### **Sonuç**

Bu çalışmada Kayseri ilinde Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren imalat işletmeleri çalışanları örnekleminde örgütsel adalet algılamalarının çalışan performansı üzerindeki etkisi anket tekniği ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir. Veri analizleri sonucunda örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal ve etkileşim adaletinin çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürdeki Suliman, 2007; Nasurdin ve Khuan, 2007; Wang vd., 2010; Sökmen vd., 2013; Sattari ve Bablan, 2014 araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Diğer yandan işlemsel adaletin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Bu bulgu Nasurdin ve Khuan, 2007 araştırma sonuçları ile tutarlılık gösterirken, Suliman, 2007; Wang vd., 2010; Sökmen vd., 2013; Sattari ve Bablan, 2014 araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeni, araştırmaların farklı dönemlerde, farklı kültürlerde ve farklı sektörlerde yapılmış olmasından kaynaklanabilir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; dağıtım adaleti ve etkileşim adaletinin çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna karşın işlemsel adalet ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle; imalat işletmesindeki çalışanların adalet algısını arttırarak çalışanların performansını da arttırabilmek için imalat işletmesi yöneticilerinin şeffaf olmaları, adil bir ödül ve ceza sistemi oluşturmaları, katılımcı yönetim anlayışını benimsemeleri önerilebilir.

Örgütsel adalet uygulamalarının çalışanların algısına dayalı olarak ölçülmesi araştırmanın temel kısıtıdır. Dolayısıyla yapılacak değerlendirmeler sadece Kayseri ölçeğinde geçerlidir. Genelleme yapabilmek için benzer araştırmaların farklı birimlerde, sektörlerde, kapsam, düzey ve ölçeklerde tekrarına ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır.

### **Kaynakça**

Adams, J. S. (1965), "Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267-299. Academi, New York.

Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.

Cöl, G. (2008) "Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1):35-46.

Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.

Doğan, H. (2014). Örgütsel Adalet Algısı İle İş Performansı Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar'da Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.

Doğan, H. (2018). Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20(2), 27-46

Eker, G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.

Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.

Erkutlu H. (2015) Pozitif Örgütsel Davranış (Akademisyen Kitapevi, Ankara).

Greenberg, J. (1990), "Organization Justice: Yesterday, Today and Tomorrow", *Journal of Management*, 16, 399-432.

Gujarati, D. N. (1999). Temel Ekonometri (Çeviren: Senenen, U.; Senesen, G.G.), İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th edn, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (5-1) *Journal of Entrepreneurship and Development* s.67-91.

Kalay, F. (2016). İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 147-158.

Kaplan, M., & Adem, Ö. G. Ü. T. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.

Kesen, M. (2015). Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.

Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.

Moazzezi, M., Sattari, S., & Bablan, A. Z. (2014). Relationship between organizational justice and job performance of payamenoor university employees in Ardabil Province. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 51(1120), 1-16.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal Of Applied Psychology*, 76(6), 845, 845-855

Nasurdin, A. M., & Khuan, S. L. (2007). Organizational justice as an antecedent of job performance. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9(3), 335-353.

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.

Ötken, A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler*

Fakültesi Dergisi, 33(2), 113-140.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.

Özgan, H., & Bozbayındır, F. (2011). Okullarda Adil Olmayan Uygulamalar ve Etkileri. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 16, 66-85

Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.

Sökmen, A., Bilsel, M. A., & Erbil, C. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 15(1), 43-62

Suliman, A. M. T. (2007) "Links Between Justice, Satisfaction And Performance in The Workplace: A Survey in The UAE And Arabic Context" *Journal of Management Development*, 26(4): 294-311.

Tan, Ö., & Çetin, C. (2011). Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 6(35), 1-13

Tekeli, S., & Paşaoğlu, D. (2012) Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu ve Özel Banka Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.

Topakkaya, A. (2008). Adalet Kavramı Bağlamında Aristoteles-Platon Karşılaştırması. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 27-46.

Turgut, H., Tokmak, İ., & Ateş, M. F. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 417-442.

Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(02), 196-218.

Türk Dil Kurumu (TDK) [Http://Tdk.Gov.Tr](http://Tdk.Gov.Tr), (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

Ural, A. & Kılıç, İ. (2005) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizleri* (Detay Yayınları, Ankara).

Wang, X., Liao J., Xia D., & Chang T. (2010). The Impact Of Organizational Justice On Work Performance-Mediating Effects Of Organizational Commitment And Leader-Member Exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 16, 83-99