

**Enstitüsü** : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
**Anabilim Dalı** : İşletme Anabilim Dalı  
**Programı** : İşletme  
**Tez Danışmanı** : Prof. Dr. Mahmut PAKSOY  
**Tez Türü ve Tarihi** : Yüksek lisans – Nisan 2021

## ÖZET

### ÖRGÜTSEL GÜVENİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

**Gülşen Ayçiçek**

Örgütler yüksek performans elde etmek amacı ile davranışsal faktörleri ve bu davranışların algılarını etkili bir şekilde kullanmayı ve verimli sonuçlar almayı hedeflemektedir. Örgütü oluşturan en önemli kaynak olarak çalışanların davranışları ve algıları örgütün başarı elde etmesini sağlamaktadır. Örgütsel davranış yazınında yer alan örgütsel güven, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti kavramları literatürde öne çıkan konular arasındadır. Örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel adaletin aracı rolünün belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti kavramlarının açıklanması ve birbirlerine olan etkilerinin ve aralarındaki ilişkinin saptanması araştırmanın sürecini içermektedir. Bu araştırma İstanbul ilinde bir üniversite hastanesinde görev yapan 105 sağlık çalışanı üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde t testi, anova testi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizleri ve son olarak da sobel testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda Örgütsel Adalet, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven, Örgütsel Güven puanları arasında pozitif, İşten Ayrılma Niyeti puanı arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Güven, Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti.

**University** : Istanbul Kültür University  
**Institute** : Institute of Graduate Education  
**Department** : Department of Business  
**Programme** : Business  
**Supervisor** : Prof. Dr. Mahmut PAKSOY  
**Degree Awarded and Date:** MA – April 2021

## **ABSTRACT**

### **THE INTERMEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON THE INTENT TO LEAVE**

**Gülşen Ayçiçek**

Organizations aim to use behavioral factors and perceptions of these behaviors effectively and get efficient results in order to achieve high performance. The behaviors and perceptions of the employees, as the most important resource that make up the organization, enable the organization to succeed. The concepts of organizational trust, organizational justice and intention to quit in the organizational behavior literature are among the prominent topics in the literature. The aim of the research is to determine the mediating role of organizational justice in the relationship between organizational trust and intention to quit. The process of the research is to explain the concepts of organizational trust and intention to quit and to determine their effects on each other and the relationship between them. This research was conducted on 105 healthcare workers working in a university hospital in Istanbul province. The data of the research were obtained by the survey method. In the analysis of the data obtained, t test, anova test, correlation analysis and hierarchical regression analysis and finally the sobel test were used. As a result of the research, a positive and significant relationship was found between the Organizational Justice, Trust in the Manager, Trust in the Organization, Organizational Trust scores, and a negative and significant relationship between the Quitting Intention scores.

**Key Words:** Organizational Trust, Organizational Justice, Intention to Leave.