

İşgücüne Dâhil Olmayanların Örgütsel Adalet Beklentilerinin İncelenmesi Üzerine Ampirik Bir Saha Araştırması

Emre SEZİCİ¹, Hakan KARA²

Geliş Tarihi

27.02.2016

Kabul Tarihi

04.04.2016

Öz

Bu çalışmada, çalışma isteği ve kabiliyetine sahip olduğu halde iş arama motivasyonunu kaybetmiş bireylerin (işgücüne dâhil olmayanların), örgütsel adalet beklentileri incelenmiştir. Bu kapsamda, Kütahya merkez ilçesinde ikamet etmekte olan ve işgücüne dâhil olmadığını (mevsimlik çalışan, ev hanımı, öğrenci, emekli, iş bulma ümidi olmayan) beyan eden 309 kişiden toplanan verilerle analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda işgücüne dâhil olmayanları oluşturan gruplar arasında örgütsel adalet beklentilerinin anlamlı düzeyde birbirinden farklılaştıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşgücüne Dâhil Olmama, Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Adalet Beklentisi

¹Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Kütahya -TÜRKİYE
E-posta: emre.sezici@dpu.edu.tr

²Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Kütahya -TÜRKİYE
E-posta: hakan.kara@dpu.edu.tr

A Field Research on the Investigation of Organizational Justice Expectations of Non-participation in the Labor Force

Emre SEZİCİ, Hakan KARA

Received	27.02.2016	Accepted	04.04.2016
----------	------------	----------	------------

Abstract

In this study, willingness to work and to have lost the ability to form job search motivation of people (not to be involved in the labor force), organizational justice expectations were investigated. In this context, residing in Kütahya central district and is not included in the labor force (seasonal workers, housewives, students, retired, no hope of finding a job) has been analyzing the data collected from declaring 309 people. According to the results, it was found that there was significant difference among the groups in the organizational justice expectations.

Keywords: Not to be Involved in the Labor Force, Organizational, Justice Perception, Organizational Justice Expectancy.

Giriş

Örgütsel adalet kavramı, ilk Greenberg tarafından 1987 yılında öne sürülmüştür (Greenberg, 1987; Olkkonen ve Lipponen, 2006). Örgütsel adalet, örgütsel psikoloji, insan kaynakları, yönetim ve organizasyon disiplinlerinde sıkça araştırılan bir konu haline gelmiştir (Bakhshi, vd., 2009). Sosyal bilimciler, uzun süredir, işgören doyumunun ve etkin örgütsel işlevler için temel bir gereklilik olarak, adalet düşüncesinin önemli olduğunu belirtmektedir. Daha yakın dönemlerde konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel işlevlere uygun olan konulara ve değişkenlere daha duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiştir. Gelişmeler bir literatür oluşturulmasında etkili olmuştur. Örgütlerde, çalışma ortamında adaletin rolünü tanımlamak için “örgütsel adalet” olarak adlandırılan yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2007:256). Örgütsel adalet, yabancı ve yerli literatürde farklı konular üzerinden araştırılmıştır. Araştırma konularının çıkış noktası bir örgüt ve işgörenleri üzerinden olmuştur. Dolayısıyla işgörenlerin örgütsel adalet algıları ve sonuçları üzerine odaklanılmıştır. Bu çalışmada ise örgütün dışına çıkılarak, iş aramayıp bir iş örgütünde çalışmaya hazır olanlar bir diğer deyişle işgücüne dâhil olmayanların (mevsimlik çalışan, ev hanımı, öğrenci, emekli, iş bulma ümidi olmayan), örgütsel adalet beklentileri araştırılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütsel karar ve eylemlerin işgörenlerin tutum ve davranışlarını nasıl etkilediği belirtmek için kullanılmaktadır. Örgütsel adalet, nesnel bir gerçek ya da normatif bir ahlak öğretilerinden öte, işgörenlerin doğru olduğuna inandıklarını açıklayan bir kavramdır. İşgörenlerin, yönetsel davranışları ahlaki açıdan değerlendirmesidir. Bir diğer deyişle, çalışanların örgüt içinde kendilerine yönelik adil davranılıp davranılmadığı hususunda kanaat oluşturmaları ve bu yargıya göre tutum geliştirmelerini sağlamaktadır (Greenberg, 1990; Karriker ve Williams, 2009). Bu anlamda örgütsel adaletin, işgörenlerin algıları ile şekillendiği söylenebilir. Örgütsel adalet, işgörenler beklentilerine ulaştığında, gerçekleşmiş olur (Cropanzano, vd., 2007). Bu doğrultuda çalışanların içinde aktif olarak çalıştıkları örgütsel ortama ilişkin algıların adil olarak şekillenmesi, örgütsel bağlılık, iş tatmini veya vatandaşlık davranışları da arttırmaktadır; adalet algısı azaldıkça örgütün fonksiyonelliğini azaltan kişilerarası çatışma, güvensizlik gibi çeşitli üretkenlik karşıtı davranışlara olan eğilim artabilmektedir. Örgütsel adalet algısına ilişkin çalışmaların temeli Adams (1965)’in “Eşitlik Kuramı”na dayanmaktadır.

Örgütsel adalet konusunda son kırk yıl içinde gerçekleştirilen araştırmalar kavramın içeriğinin daha net ve anlaşılır olmasına ve gelişmesine neden olmuş, çeşitli araştırmacılarca farklı faktörler çerçevesinde ele alınmış ve yorumlanmıştır. Bu faktörler kimi çalışmalarda dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olarak (Thibaut ve Walker, 1975; Bies ve Moag, 1986; Greenberg, 1990; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Ambrose, 2002; Özdevecioğlu, 2003; Gürbüz ve Mert, 2009; Bakhshi, vd., 2009; Meydan ve Basım, 2015; Tziner, vd., 2015; Karkoulian, vd., 2016) ele alınırken; kimi çalışmalarda da dağıtım adaleti, süreç adaleti, bireylerarası adalet ve bilgi adaleti şeklinde dört faktörle (Colquitt, 2001; Kernan, Hanges, 2002; Patient ve Skarlicki, 2010) ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise örgütsel adalet literatüründe geçen üç faktörlü örgütsel adalet algısı modeli tercih edilmiştir.

Dağıtım Adaleti, bir işgörenin, örgütüne sunduğu katkılar ve bu katkılar neticesinde karşı karşıya kaldığı ödül, görev, sorumluluklar gibi iş ile ilgili sonuçları, diğer çalışanların katkı dereceleri ve karşılaştıkları sonuçlar bağlamında kıyaslaması sonucunda edindiği izlenime yönelik adalettir (Greenberg, 1990). Bir diğer deyişle, görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar, ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler, vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu alan bir kavram olup; çalışanların, kazanımlarının adillğine yönelik algılamalarını ifade etmektedir (İşbaşı, 2000). Bu adalet algısı, işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi tutum ve davranışlarıyla yakından ilişkilidir (Özdevecioğlu, 2003; Poyraz, vd., 2009).

Süreç Adaleti, kararların alınmasında kullanılan biçimsel prosedürlere ilişkin algılanan adaleti ifade etmektedir (Yıldırım, 2007; Taşkiran, 2011). Kararların alınmasına katılım ve verilen kararların sonuçları hakkında bilgilendirme gibi örgütsel süreçlerin, çalışanlar arasında eşit bir şekilde uygulanmasının adillliğidir. Yöneticilerin işgörelere işle ilgili kararlara, örgütsel çalışma sürecine katkıda bulunma ve örgütsel süreçlerde düşünceleri paylaşma olanağı vermesi, işgörenlerin karar süreçlerine dâhil olduklarını hissetmelerine yardımcı olmakta ve böylece süreç adalet algısı da artmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010; Yavuz, 2010).

Etkileşim Adaleti, süreçlerin yerine getirilip icrasında yöneticilerin işgörelere karşı dürüst olmalarını, değer vermelerini, saygı duymalarını ve işgörelere yapmış oldukları iş ile ilgili bilgilendirme yapmalarını ifade etmektedir (Acar 2011). Dolayısıyla etkileşim adaleti, örgütsel adaletin sosyal yönüne vurgu yapmaktadır (Ambrose, 2002). Kararların çalışanlara nasıl bir üslup ya da hangi tarzda söylendiği ve/veya söyleneceği etkileşim adalet algısı ile ilgilidir (Yeniçeri, vd., 2009:86-87; Poyraz, vd., 2009:76-78).

Greenberg (1987) ve Olkkonen ve Lipponen, (2006), örgütsel adaleti ücret ödemeleri, eğitim, cinsiyet eşitliği bakışıyla ele almıştır. Moorman (1991), örgütlerde adalet algıları ve ekstra rol davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Colquitt, vd. (2001), örgütsel adaletin boyutları, ölçütleri, etkileri, çıktılarını açıklamıştır. Gilliland(1993), işgören seçiminde örgütsel adaletin rolünü ve sonuçlarını incelemiştir. Fox, vd. (2001), iş stresi ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi araştırma konusu yapmışlar ve örgütsel adalete yönelik olarak geliştirilen olumsuz duyguların, üretkenlik karşıtı iş davranışına neden olduğunu saptamışlardır. Cropanzano, vd. (2001), örgütsel adalet içeriğini, ahlaki standartlara bağlılık, işgörenler arası ilişkiler ve etik ilkeler yaklaşımlarına göre incelemişlerdir. Cropanzano vd. (2001) ve Bakhshi, vd. (2009), örgütsel adalet algısı ile iş tatmini, liderlik, örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ambrose, vd. (2003), örgütsel adaletin ve algılarının önemi üzerinde durmuştur. Mueller ve Landsman (2004), ödül prosedürleri ve ödül dağılımlar hakkında işgörenlerin adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Foley, vd. (2005), örgütsel adalet, iş tutumları ve cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Van Der, vd. (2005), aile örgütlerinde, örgütsel adaletin uygulanması ve sonuçlarına açıklamalar getirmiş, Clay-Warner, vd. (2005) ise, örgütsel adaletin, örgütlerdeki küçülme stratejisi üzerinde öncesi ve sonrası etkisini araştırma konusu yapmışlardır. Forry (2006), örgütsel adaleti, işgörenlerin örgütün politika, prosedürleri algılamalarına göre incelemiştir. Johnson, vd. (2006), örgütsel adaletten hareketle iş performansı arasındaki ilişkileri gözlemlemişlerdir. Straberg, vd. (2007) ve Gulati ve Bhal (2004), ücret ödemeleri ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Andrews, vd. (2008) ise örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki olası etkilerini ortaya çıkarmışlardır. Klein (2008), örgütsel adaletin bir alt boyutu olan, dağıtım adaletinin sonuçlarını örgüt, pazarlama eylemleri üzerindeki etkileri açısından yorumlamıştır. Woodilla ve Forry(2008), örgütsel yaşamda adalet ve politika arasındaki bağıntıyı tartışmış ve adaletin, politika bilincine bağlı olduğu çıkarımında bulunmuşlardır. Lawson, vd. (2009), Kivimaki, vd. (2004) ve Elovainio, vd., (2002), örgütsel adalet ve işgörenlerin sağlıkları arasındaki ilişki üzerinde durmuşlardır. Choi (2011), cinsiyet değişkeni üzerinden hareket ederek, örgütsel adaleti incelemiştir. Wong (2011), uluslararası ortak girişimler ve kamu girişimleri arasında, örgütsel vatandaşlığın benimsenmesinde, örgütsel adaletin etkisini araştırmıştır. Lambert ve Hogan (2013), örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık ilişkisini cezai örneklemde tartışmışlardır. Mukherjee ve Bhattacharya (2013), örgütsel güven ve bağlılığı, örgütsel adaletin alt boyutları ile ilişkisini kurarak incelemişlerdir. Nakra (2014), örgütsel adaletin, işgörenlerin örgütsel bağlılık ile ilişkisini kurmuş ve sonuçlarının, dış kaynak kullanımındaki etkisini tartışmıştır. Tessema, vd. (2014), bir

siyasi erkin örgütsel adalet uygulama sonuçlarının, demografik değişkenler ile olan ilişkisini test etmişlerdir. Uluköy (2014) tükenmişlik ile; Kim, vd. (2016) ise hem tükenmişlik hem de işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinden, örgütsel adaletin etkisi üzerine yoğunlaşmışlardır.

Türkçe alanyazında ulaşılan kaynaklar gözden geçirildiğinde örgütsel adaletle ilgili çalışmaların özellikle 2000’li yılların başlarından itibaren arttığı söylenebilir. Özdevecioğlu (2003), üç boyutta incelenen örgütsel adaletin, saldırgan davranışlar üzerindeki etkileri araştırmıştır. Özdevecioğlu (2004), “Duygusal Olaylar Teorisi” çerçevesinde duyguların algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini ele almıştır. İşcan (2005), örgütsel siyaset sürecinin işgörenlerin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Altıntaş (2006), işgören değerlerinin yönlendiriciliğinde, örgütsel adalet ve örgütsel adaletin sonuçları arasındaki etkileşimine yönelmiştir. Yıldırım (2007), örgütsel adalet, bazı demografik ve örgütsel değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisini incelemiştir. Yürür (2008), işgörenlerin örgütsel adalet algısı ile işdoyumunu, örgütteki pozisyon ve kıdem, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik faktörler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ülker (2008) örgütsel adaleti, yönetici ve örgütsel güven bağlamında incelemiştir. Poyraz, vd. (2009), örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini konu edinmişlerdir. Çakar ve Yıldız (2009), örgütsel adalet, örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırma konusu yapmışlardır. Yeniçeri, vd. (2009), örgütsel adalet ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye yoğunlaşmışlardır. Karacaoğlu ve Cingöz (2009), işgören sessizliğinin kaynağı olarak liderlik davranışı ve örgütsel adalet algısına yönelmişlerdir. İşcan ve Sayın (2010), örgütsel adalet, güven ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Şeşen ve Basım (2010), örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide iş tatminindeki aracılık rolünü test etmişlerdir. Özer ve Günlük (2010), örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının, iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyetinin oluşumundaki rolüne değinmişlerdir. Kılıçlar (2011), yöneticilere duyulan güven ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki üzerinde durmuştur. Yelboğa (2012), örgütsel adalet algısı ve iş doyumunu ilişkisini tartışmıştır. Karacaoğlu ve Yörük (2012), örgütsel adalet ve nepotizmi birlikte sınamışlardır. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013), örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisini; Uluköy vd. (2014) ise motivasyon ölçeğinde örgütsel adalet ile ilgili maddelere yer vererek liderlik ile arasındaki ilişkiyi belirlemişlerdir.

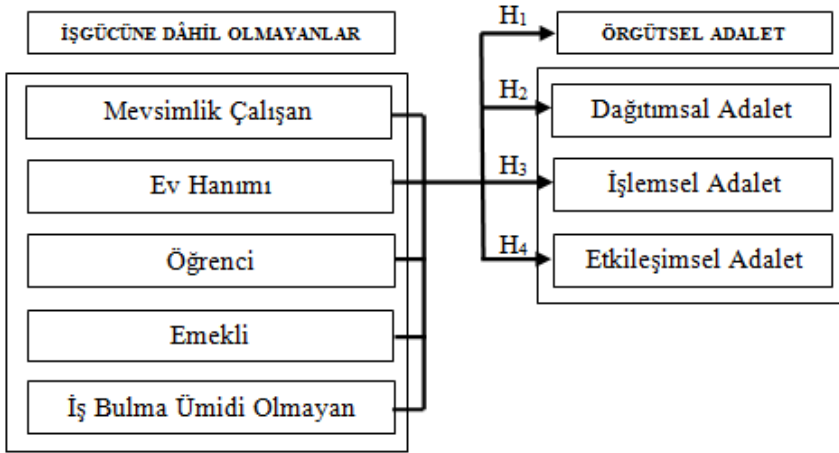
Araştırmanın Çerçevesi

Araştırmanın çerçevesi, süreç olarak aşağıdaki biçimde ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışanların örgütsel adalet ile alakalı algı, tutum ve davranışlarının etkin bir şekilde anlaşılması ve yönetilmesi, aslında bir yönüyle çalışmaya gücü olduğu halde iş aramayanların örgütsel adalet beklentilerinin doğru bir şekilde tespit edilmesi ve dolayısıyla nedenlerinin analizi ile ilişkilidir. Bu çalışmada işgücüne dâhil olmayanların, örgütsel adalet beklentileri incelenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun belirli periyotlarla yapmış olduğu “Hanehalkı İşgücü Anketi”nde işgücüne dâhil olmayanlar; çeşitli sebeplerle herhangi bir iş aramayan, ancak iki hafta içinde istihdam edilecek olsalar işbaşı yapmaya hazır olduklarını belirten kişiler olarak tanımlanmakta ve mevsimlik çalışanlar, ev hanımı, öğrenci, emekli, iş bulma ümidi olmayanlar vb. olarak sınıflandırılmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, işgücüne dâhil olmayanların, örgütsel adalet ve onun alt boyutlarına yönelik beklentilerini ampirik olarak incelemektir. Bu sayede araştırmanın tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırma olduğu söylenebilir (Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırma Soruları, Hipotez ve Varsayımları

Bu çalışmada Türkiye işgücü piyasasında işsizliğin ve istihdam edilmiş işgücünün tanımlarında kullanılan kriterler dışında kalan işgücüne dâhil olmayanların, bir diğer deyişle iş aramayıp ancak çalışmak isteyenlerin, örgütsel adalet olgusunun alt boyutlarına yönelik beklentileri

incelenmektedir. Çalışmada yanıt aranacak sorular ve hipotezler şu şekilde ifade edilebilir;

1. İşgücüne dâhil olmayanların örgütsel adalet beklentilerine ait ortalamaları birbirinden farklılaşmakta mıdır?

H₁: İşgücüne dâhil olmayanların, örgütsel adalet beklentileri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

2. İşgücüne dâhil olmayanların dağıtım adaleti beklentilerine ait ortalamaları birbirinden farklılaşmakta mıdır?

H₂: İşgücüne dâhil olmayanların, dağıtım adaleti beklentileri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3. İşgücüne dâhil olmayanların süreç adaleti beklentilerine ait ortalamaları birbirinden farklılaşmakta mıdır?

H₃: İşgücüne dâhil olmayanların, süreç adaleti beklentileri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4. İşgücüne dâhil olmayanların etkileşim adaleti beklentilerine ait ortalamaları birbirinden farklılaşmakta mıdır?

H₄: İşgücüne dâhil olmayanların, etkileşim adaleti beklentileri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Örneklem grubundaki katılımcıların, anket formundaki ifadeleri doğru bir şekilde anlayıp, yanıtlayabilecek eğitim düzeyine ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları varsayılmıştır. Ayrıca işgücüne dâhil olmayanların, “çeşitli nedenler yüzünden iş aramayan, ancak iki haftalık bir süre içinde işbaşı yapmak isteyen kişiler oldukları” ve “son bir ay içinde iş arama kanallarından hiçbirini kullanmadıkları” görüş temel alınmıştır.

Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini, Kütahya’da işgücüne dâhil olmayanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ocak-Mart 2015 tarihleri arasında Kütahya’nın Merkez ilçesinde yer alan işgücüne dâhil olmayan 309 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Erkuş (2011)’a göre bu tip örnekleme, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireyler üzerinde yapılan örnekleme türüdür.

İşgücü piyasasında, işgücünün temel niteliklerini ve istihdamın yapısını değerlendirmek için kullanılan temel başvuru kaynağı Türkiye İstatistik

Kurumunun Hanehalkı İşgücü anketleridir. İl bazında mevcut işgücü piyasası temel değişkenler itibarıyla ele alındığında Kütahya ilinde dikkati çeken önemli husus işsizlik oranının düşüklüğüdür. 2012 verilerine göre Kütahya ili için işsizlik oranı %4.2, istihdam oranı %50.4 ve işgücüne katılım oranı da %52.6 olarak hesaplanmıştır (İşkur, 2013). Kütahya ili 2012 yılında yapılan araştırma sonucuna göre işsizlik oranında Türkiye ortalamasının (%9.2) altında olmakla birlikte işgücüne katılım oranı (Türkiye; %52.6) ve istihdam oranında (Türkiye;%45.4) da Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Kütahya hem araştırmacıların bulunduğu il olması hem de işsizlik oranının düşüklüğüne bağlı olarak, iş aramayıp çalışmak isteyenler açısından nispeten diğer illere göre daha avantajlı bir işgücü piyasa koşullarına sahip olması nedeniyle seçilmiştir. Toplamda geri dönüşü sağlanan 385 anketten 76 anket değerlendirme dışı bırakılarak 309 anketle araştırmanın bulguları analiz edilmiştir.

Kullanılan Ölçüm Aracının Analizi ve Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işgücüne dâhil olmama kriterleri taşıyan katılımcılar, şu üç soruyla belirlenmeye çalışılmıştır: “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?”, “Son bir ay içerisinde iş aramak için herhangi bir teşebbüste bulundunuz mu?”, “Vasıflarınıza uygun olduğunuzu düşündüğünüz bir iş bulsanız, iki hafta içinde çalışmaya başlar mısınız?”. Katılımcılara yöneltilen bu üç sorunun ilk ikisine “evet”, sonuncusuna ise “hayır” şeklinde cevap verenler, işgücüne dâhil olmayanlar bir diğer deyişle iş arama motivasyonlarını kaybettikleri halde bir işte çalışmak isteyenler olarak kabul edilmiştir. Ayrıca bu üç sorunun akabinde işgücüne dâhil olmama nedenlerinin belirlenmesine yönelik; “İş aramama nedeniniz nedir?” ve “Herhangi fiziksel bir engeliniz, çalışmanıza engel bir hastalığınız vs. bulunmakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiş iki soru daha yöneltilmiştir. Anketin birinci bölümünün sonunda ise katılımcıların demografik değişkenlerinin belirlenmesine yönelik cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

İkinci bölümde ise Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Yıldırım (2007) tarafından yapılan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” yer almıştır. Ölçek toplamda “Çalışma programım adildir”, “Yöneticilerim, işimle alakalı verilen her kararı bana net bir şekilde açıklarlar” gibi yirmi maddeden oluşmakta ve her bir madde 1 ile 5 arası puanlanmakta olan (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum)

Likert ölçeği ile ölçülmektedir. Artan puanlar örgütsel adalet algısının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ancak bu çalışmada Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinin maddeleri, araştırmanın yapılacağı katılımcılara göre; “Çalışma programımın adil olmasını beklerim”, “Yöneticilerimin, işimle alakalı verilen her kararı bana net bir şekilde açıklamalarını beklerim” şeklinde uyarlanmıştır.³ Ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4 ve 5. maddeler dağıtimsal adalet boyutunu; 6, 7, 8, 9, 10 ve 11. maddeler işlemsel adalet boyutunu ve son olarak 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddelerde etkileşimsel adalet boyutunu ölçmede kullanılmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 16.0 paket programı ve Lisrel 8.51 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma modelinin test edilmesine geçmeden önce ilk olarak veri setinin normal dağılıma uygunluğuna Kolmogorov-Smirnov testi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda normallik ve doğrusallık varsayımlarının ihlal edilmediği gözlenerek, analize parametrik testler kullanılarak devam edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Örgütsel Adalet Beklentisi Ölçeğinin Kolmogorov-Smirnov Testi Bulgusu

Değişken	N	\bar{X}	SS	Z	p
Örgütsel Adalet Beklentisi	309	2.19	.541	1.752	.053

Veriler SPSS 16 ve LISREL 8.1 programlarında ortalama, standart sapma, Chronbach Alfa, ANOVA, keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, elde edilen verilere ilişkin ulaşılan bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 2’deki sonuçlara göre katılımcıların %61.8’i kadın, %38.2’si erkeklerden oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre ise katılımcıların %19.1’i 15-24 yaş, %34.6’sı 25-34 yaş, %16.8’i 35-44 yaş, %19.4’ü 45-54 yaş ve %10’u ise 55-65 yaş grubundadır. İşgücüne dâhil olmama nedeni ise %12,3’ü mevsimlik çalışan, %22.3’ü ev hanımı, %19.1’i öğrenci, %25.2’si emekli, %21.1’i iş bulma ümidi olmama olarak görülmektedir. Katılımcıların

³ Her bir maddesi “beklerim” vurgusu eklenerek uyarlanmış ölçek, çalışmanın bu noktasından itibaren “örgütsel adalet beklentisi” olarak anılacaktır.

eğitim düzeyleri bakımından dağılımları ise %42.7'sinin ilk ve orta dereceli okul, %28.8'inin önlisans ve %28.5'inin lisans olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Çeşitli Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
CİNSİYET			YAŞ		
Kadın	191	61.8	15-24	59	19.1
Erkek	118	38.2	25-34	107	34.6
Toplam	309	100	35-44	52	16.8
İŞGÜCÜNE DÂHİL OLMAMA			45-54	60	19.4
Mevsimlik Çalışan	38	12.3	55-65	31	10.0
Ev Hanımı	69	22.3	Toplam	309	100
Öğrenci	59	19.1	EĞİTİM DÜZEYİ		
Emekli	78	25.2	İlkokul ve Orta Dereceli Okul	132	42.7
İş Bulma Ümidi Olmayan	65	21.1	Önlisans	89	28.8
Toplam	309	100	Lisans	88	28.5
			Toplam	309	100

Ölçeğin Güvenilirliği

Ölçüm modelinin temel yapısı, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenmeden önce, verinin elde edilmesini sağlayan ölçeğin güvenilirliğinin araştırılması Cronbach Alfa yönetimi ile gerçekleştirilmiştir. SPSS16.0 paket programı kullanılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucunda bulunan Cronbach Alfa değeri 0,928 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 1'e yaklaşması, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili olarak ayrıca ölçeği oluşturan her bir maddenin, ölçeğin bütünü ile ilişkisine (korelasyonlarına -item-total-) ve ölçeğin Cronbach Alfa değerine yaptığı katkılara da bakılmıştır. Özdamar (1999)'a göre, madde ile ölçeğin bütünü arasındaki korelasyonlar ölçeğin bütünlük ifadesini bozacak nitelikte negatif olmamalı ve ölçeğin içsel tutarlılığına katkıda bulunabilmeleri açısından 0.25 değerinden yüksek olmaları gerekmektedir. Ayrıca Baş (2001)'a göre, her bir maddeye ait Cronbach Alfa değeri, ölçeğin genel alfa değerini geçmemelidir. Ölçek bu yönüyle incelendiğinde, ölçekte yer alan tüm maddelerin pozitif ve 0.25 değerinden büyük oldukları görülmüş ve hiç bir ölçek maddesinin alfa değerinin, ölçeğin genel alfa değerinden yüksek olmadığı belirlenmiştir.

Keşfedici Faktör Analizi

Ölçeğin güvenilirliği bu şekilde belirlendikten sonra, faktör yapısının belirlenmesi gerekmektedir. Örgütsel adalet ile ilgili ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla keşfedici faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Temel Bileşenler Analizi ve Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak yapılan keşfedici faktör analizi, en uygun faktör yapısı elde edilinceye kadar tekrarlanmış, faktör yükü taban değeri 0.60 olarak atanmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin yirmi maddesi sorunsuzca üç faktöre yüklenmiş, bu üç faktör tarafından açıklanan varyans %73.59 olarak bulunmuş Ki-kare değerinin anlamlı ve KMO değerinin ise 0.935 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özdamar (1999)'a göre keşfedici faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlere ait yükler yüksek ve bu faktörler toplam varyansın %67'sinden fazlasını açıklıyorsa, ele alınan ölçeğe ilişkin en uygun faktör yapısına ulaşılmış demektir. Bu durum, maddeler ile ait oldukları faktörler arasında yüksek ve önemli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Keşfedici faktör analizi sonucu ölçeğin 1, 2, 3, 4 ve 5. maddelerin birinci faktörde; 6, 7, 8, 9, 10 ve 11. maddelerin ikinci faktörde; 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. ölçek maddelerinin ise üçüncü faktör altında toplandıkları görülmüştür. Ölçek maddelerinin faktörlere dağılımı literatürde öngörülen şekilde gerçekleşmiş; birinci faktör, dağıtım adaleti; ikinci faktör, süreç adaleti ve üçüncü faktörde etkileşim adaleti boyutunu oluşturmuştur. Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının belirlenmesine ilişkin yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Keşfedici Faktör Analizi				Doğrulayıcı Faktör Analizi		
Faktörler	Gözlenen Değişkenler	Faktör Yükleri	Cron.α	Parametre Tahminleri	t değerleri	R ²
Dağıtım Adaleti	(dag1) Çalışma programının adil olmasını beklerim	0,870	0,921	0,85	-----	0,72
	(dag4) Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerinden elde edeceğim kazanımların adil olmasını beklerim	0,866		0,85	18,50	0,71
	(dag3) İş yükümün adil olmasını beklerim	0,862		0,83	18,12	0,70
	(dag5) İş sorumluluklarımın adil olmasını beklerim	0,857		0,83	17,81	0,68
	(dag2) Ücretimin adil olmasını beklerim	0,853		0,83	17,94	0,69

(Tablonun devamı bir sonraki sayfadır)

Tablo 3: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

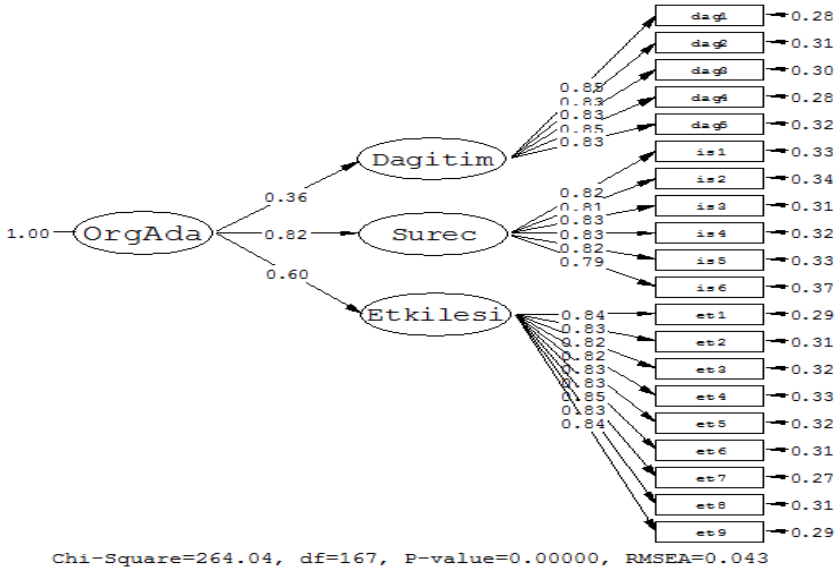
Keşfedici Faktör Analizi				Doğrulayıcı Faktör Analizi		
Faktörler	Gözlenen Değişkenler	Faktör Yüklere	Cron.α	Parametre Tahminleri	t değerleri	R ²
Süreye Adanmışlık	(is4) Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklamalı ve istendiğinde ek bilgiler de vermesini beklerim	0,835	0,923	0,83	16,91	0,68
	(is3) Yöneticilerin, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplamasını beklerim	0,827		0,83	16,92	0,69
	(is2) Yöneticilerin işle ilgili kararlar almadan önce bütün çalışanların görüşlerini almasını beklerim	0,821		0,81	16,46	0,66
	(is1) İşle ilişkin kararların yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmasını beklerim	0,814		0,82	-----	0,67
	(is5) İşle ilgili bütün kararların, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanmasını beklerim	0,811		0,82	16,68	0,67
	(is6) Çalışanların, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilmesini ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini istemesini beklerim	0,788		0,79	15,94	0,63
Etkileşim Adanmışlık	(et1) İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin, bana nazik ve ilgili davranmasını beklerim	0,846	0,953	0,84	-----	0,71
	(et7) Yöneticilerin, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler göstermesini beklerim	0,841		0,85	19,27	0,73
	(et9) Yöneticilerin işimle ilgili alınan her karar bana net olarak açıklamasını beklerim	0,841		0,84	18,86	0,71
	(et3) İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin, kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmasını beklerim	0,828		0,82	18,20	0,68
	(et5) İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin bir çalışan olarak haklarımı gözetmesini beklerim	0,827		0,83	18,29	0,68
	(et2) İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin bana saygılı davranmasını ve önem vermesini beklerim	0,826		0,83	18,56	0,69
	(et8) İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin bana akla uygun açıklamalar yapmasını beklerim	0,823		0,83	18,53	0,69
	(et4) İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerin bana karşı dürüst ve samimi olmasını beklerim	0,817		0,82	17,90	0,67
	(et6) Yöneticilerin işimle ilgili kararların doğruluğu sonuçları benimle tartışmasını beklerim	0,816		0,83	18,48	0,69
KMO:0.935, X²: 4914, df: 190, p<0.001				X²: 264.04 df: 167, p-value <0.001 RMSEA: 0.043		

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşfedici faktör analiziyle en uygun faktör yapısı oluşturulduktan sonra, ölçüm modelinin test edilmesi amacıyla LISREL 8.51 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulamasına geçilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA), keşfedici faktör analiziyle belirlenen faktörlerden yararlanılarak, veri matrisindeki değişkenlerle arasında bir uyum yani yüksek korelasyon olup olmadığı araştırılır (Özdamar, 2002).

Doğrulayıcı faktör analizi kovaryans matrisi ve maksimum benzerlik tahmini (MLE) kullanılarak yapılmıştır (Tablo 2). Analiz neticesinde elde edilen parametre tahmin değerlerinin, teorik değerlerinin üzerinde t değerine sahip (t>1,96) olması ayrıca pozitif ve 0,50 ile 0,99 değerleri arasında ve anlamlı

($p < .001$) olması, değişkenlerin bağlı olduğu faktöre yüklendiği anlamına gelmektedir.



Şekil 2: Ölçek Alt Boyutlarının Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Parametre Tahmin Değerleri

Tablo 3’de görüldüğü gibi, gözlenen değişkenlere ilişkin parametre tahmin değerlerinin tümü 0,50 değerinden büyük, pozitif ve anlamlıdır ($t > 1,96$ ve $p < .001$). Dağıtım adaleti faktörünün değişkenliği en çok (dag1) tarafından (%72) ve en az (dag5) tarafından açıklanmaktadır (%68). Süreç adaleti faktörünün değişkenliği ise en fazla (is3) ifadesi tarafından (%69), en az (is6) ifadesi tarafından açıklanmaktadır (%63). Etkileşim adaleti faktörünü en fazla açıklayan ifade ise (et7) ifadesi olmuştur (%73). Etkileşim adaleti en az (et4) ifadesinde ortaya çıkmıştır (% 67). Ayrıca literatürde, DFA sonuçlarını ve model uyumunu test etmek için sıkça kullanılan uyum istatistikleri χ^2 , χ^2/df , GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI, RMSR ve RMSEA’dır (Şimşek, 2007). Bu analize yönelik tavsiye edilen sınır değerler ve ulaşılan değerler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İstatistikleri

Uyum İstatistikleri	Tavsiye Edilen Değerler	Ulaşılan Değerler
RMR	≤ 0.10	0,019
RMSEA	≤ 0.08	0,043
Goodness Of Fit Index GFI	≥ 0.90	0,92
Adjusted GFI (AGFI)	≥ 0.90	0,90
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0.90	0,95
Nonnormed Fit Index (NNFI)	≥ 0.90	0,98
Comperative Fit Index (CFI)	≥ 0.90	0,98
χ^2/df	≤ 3	1,58

Yapılan analizler sonucu Örgütsel Adalet Beklentisinin alt boyut değişkenlerine ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1 Örgütsel Adalet	2.19	.54	1			
2 Dağıtım Adaleti	2.32	.65	.630**	1		
3 Süreç Adaleti	2.41	.68	.597**	.853**	1	
4 Etkileşim Adaleti	1.97	.77	.511**	.792**	.872**	1

N=309 **p<.01

Tablo 5’deki bulgulara göre ölçülen değişkenlerin ortalamaları değerlendirildiğinde katılımcıların örgütsel adalet ve etkileşim adaleti beklentilerinin düşük; dağıtım adaleti ve süreç adaleti beklentilerinin ise nispeten yüksek olduğu saptanmıştır. Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde ise örgütsel adalet ile üç alt boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve oldukça kuvvetli; her üç örgütsel adalet beklentisi alt boyutları arasında ise pozitif yönlü ve kuvvetli ilişkiler olduğu görülmektedir (p<.01).

Dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti ortalamalarının, işgücüne dâhil olmayanlar değişkeninin gruplarına göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 6: Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	Sd₁	Sd₂	p
Örgütsel Adalet	16.983	4	304	.00
Dağıtım Adaleti	100.298	4	304	.00
Süreç Adaleti	12.131	4	304	.00
Etkileşim Adaleti	17.735	4	304	.00

Gruplara ait varyansların homojenliğini test etmek için yapılan işleme bakıldığından elde edilen Levene testinin hem örgütsel adalet için hem de her üç örgütsel adalet boyutu için $p < .05$ olduğu görülmektedir. Bu değer, varyansların homojen olmadığı anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle ele alınan grupların varyansları birbirine eşit değildir (Tablo 6).

İşgücüne dâhil olmama nedenleri arasında örgütsel adalet ve alt boyutları bakımından anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak için yapılan ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında $p < .05$ anlamlılık düzeyinden küçük olduğu için anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmaktadır (Tablo 7). Varyans analiziyle saptanan farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını, farklılıkların yön ve derecesini tayin etmek için Games-Howell testine başvurulmuş ve sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Games-Howell testine göre örgütsel adalet beklentisi bağımlı değişkenine göre tüm işgücüne dahil olmama nedenlerine yönelik oluşturulmuş grupların ortalamalarının birbirlerinden istatistiksel olarak farklılaştıkları tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna benzer bir başka farklılaşma ise etkileşim adaleti alt boyutunda da görülmektedir. Dağıtım adaleti ve süreç adaleti alt boyutunda ise kimi grupların ortalamalarının birbirlerinden istatistiksel olarak farklılaştıkları kimi grupların ise farklılaşmadıkları görülmektedir.

Tablo 7: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenlerine İlişkin ANOVA Sonucu

Bağımlı Değişkenler	İşgücüne Dâhil Olmama										F	p	Anlamlı Fark
	-A- Mevsimlik Çalışan (n 38)		-B- Ev Hanımı (n 69)		-C- Öğrenci (n 59)		-D- Emekli (n 78)		-E- İş Bulma Ümidi Yok (n 65)				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Örgütsel Adalet	1.88	.157	1.98	.079	3.08	.369	2.19	.416	1.77	.203	196.558	.00	A: B-C-D-E B: C-D-E C: D-E D: E
Dağıtım Adaleti	2.71	.493	1.99	.052	2.89	.970	2.18	.545	2.09	.314	30.911	.00	A: B-D-E B: C-D C: D-E
Süreç Adaleti	2.32	.620	2.05	.240	3.49	.572	2.17	.398	2.16	.357	114.016	.00	A: C B: C C: D-E
Etkileşim Adaleti	1.13	.254	1.94	.209	2.92	.550	2.23	.702	1.33	.768	121.881	.00	A: B-C-D-E B: C-D-E C: D-E D: E

N=309 p < .05

Analiz sonucuna bakıldığında her dört adalet boyutu içinde öğrencilerin sahip oldukları ortalamaların diğer gruplara nispeten yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bunun birinci ve en önemli sebebinin öğrencilerin bir çoğunun, örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutlarına yönelik beklentilerini olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip her hangi bir deneyim ya da gerçeklik şoku ile karşılaşmamış olmaları olarak düşünülmektedir. Çalışma hayatına yeni giren bireylerin çalışma koşullarına yönelik beklentilerinin, örgütsel koşulların ve taleplerin gerçekliğiyle çatışması sonucu meydana geldiği düşünülen gerçeklik şoku; öğrencilerce henüz deneyimlenmemiş olması, örgütsel adalet beklentilerinin nispeten diğer gruplara göre daha yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir.

İşgücüne dahil olmama nedenleri içinde örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik beklentisi nispeten diğer grupların ortalamalarına göre en düşük olan grup “iş bulma ümidi olmayanlar” ve sonrasında “ev hanımları” olarak karşımıza çıkmaktadır. İş bulma ümidi olmayanların, yaş dağılımlarına bakıldığında 11 katılımcının (%16,9) “15-24 yaş”; 31 katılımcının (%47,7) ise “25-34 yaş” grubunda olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar iş bulma ümidini kaybetmiş olanların büyük bir çoğunluğunun nispeten diğer yaş gruplarına göre daha genç bireylerden oluştuğunu göstermektedir (%64,6). Örneklem grubundaki ev hanımlarının ise %63,8’i, “25-34” yaş aralığında bulunmaktadır. Bu yaş grubunda bulunan kadınların %88,6’sı önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahiptir. Bu bulgu yaygın bir şekilde kadınların çalışma hayatına adım atmak için yeterli yaş ve eğitim düzeyine sahip olsalar dahi sahip oldukları toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamına katılımları üzerindeki en büyük engel olarak etkisini sürdürdüğünü düşündürmektedir.

Geleceğinden ümitsizliğe düşen, üzüntü ve korku içerisinde belirsizlikler yaşayan işsiz birey bir süre sonra utanç ve statü kaybı yaşamak suretiyle kendisine olan özsaygısını da yitirebilmekte ve iş arama eyleminden vazgeçmektedir (Yüksel, 2005). İş bulma ümidini kaybetmiş olanların ve ev hanımlarının örgütsel adalet ve alt boyutlarına ait beklentilerinin düşük olmasının nedeni ise bu katılımcı grubunda olan bireylerin bir an önce iş sahibi olma ve çalışma yaşamına adım atma isteklerinin çok fazla olması olarak düşünülmektedir. Bu türlü olumsuz duygu yoğunluğuna bağlı gelişen depresif etkilerden kurtulmanın bir yolu olarak birey, çalışma yaşamına yönelik öncesinde sahip olduğu beklentilerini kendi aleyhine olacak bir biçimde tekrar dizayn etmekte ve örgütsel adalet beklentilerini en düşük seviyede tutmaktadır.

Mevsimlik çalışan ve emekli kategorisinde bulunan katılımcıların, örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik beklentilerinin ne öğrenciler kadar yüksek ne de iş bulma ümidi olmayanlar ile ev hanımları kadar düşük olmamasının altında yatan neden, nispeten diğer gruplara göre çalışma yaşamında zaman zaman aktif olarak yer almış olmalarından kaynaklanmaktadır. Çünkü çalışmak sadece elde edip, kazanç sahibi olmak demek değildir. Çalışan bireyin özgüveni artar, sosyal çevre ile ilişkisinde kendisini rahatlıkla ifade etmesine yardımcı olan cesarete sahip olur. Bu sayede çalışma yaşamı, insana içinde bulunduğu çevre ile daha sıkı ilişkiler geliştirerek toplumsal aidiyet hissetmesini, toplumla barışık bir yaşam sürmesini sağlar (Adak, 2010). Bu ve benzeri faktörler, hem bu katılımcıların (mevsimlik çalışan ve emekliler) iş örgütlerine girdikten sonra karşı karşıya kalacakları gerçeklik şokunu deneyimlemelerine hem de özgüven ve özsaygılarını kaybetmemelerine neden olmuş ve beklentilerinin daha ölçülü bir düzeyde oluşmasına imkan tanımıştır. Bu bağlamda, Tablo 7'deki ANOVA sonuçlarına göre H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmektedir ($p < .05$).

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada işgücüne dâhil olmayanların, örgütsel adalet beklentileri incelenmiştir. Çalışmanın teorik alt yapısı Lawler ve Porter (1968)'in Beklenti Kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre; bireyin motivasyonu; gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesi (valens) ve sarf edeceği gayretin belirli bir ödülle karşılık bulacağına olan inancından (beklentisinden) etkilenmektedir. Bu haliyle işgücüne dâhil olmayanların hem ödülü arzuladıkları (çalışmak istedikleri) hem de ödüle ilişkin bir beklenti içinde oldukları (örgütsel adalet beklentisi) görülmektedir. Ancak

bu kurama göre bireyin, başarılı olmak için sadece fazla gayret göstermesi yeterli olmamaktadır. Motivasyon; valens ve beklentinin dışında ayrıca bireyin kendisini algıladığı rolle, sahip olduğu bilgi ve kabiliyetiyle de alakalı olarak gerçekleşmektedir. İnceleme çalışması sonucunda elde edilen bulgulara yönelik sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür:

i. Kütahya’da işgücüne dahil olmayanların, dahil olmama nedenlerine göre dağılımlarında en büyük yüzdeliğe ilk sırada emekliler (%25.2) ikinci sırada ise ev işleriyle uğraşan ev hanımları (%22.3) sahiptir.

ii. İşgücüne dâhil olmayanların cinsiyet temeline göre büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (%61.8).

iii. Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Yıldırım (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği”nin keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda üç faktörlü ölçüm modeli ortaya çıkmıştır. Üç alt boyutun aralarında kuvvetli ve pozitif ilişkiler olduğu ve tavsiye edilen referans değerleri sınırları içinde yer aldığı tespit edilmiştir.

iv. İşgücüne dâhil olmayanların, örgütsel adalet beklentilerine ait ortalamalarının birbirlerinden istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ilk etapta tek yönlü varyans analizine ilişkin varsayımların geçerliliği gözlemlenmiş bu varsayımların sağlandığı görüldükten sonra ANOVA testi yapılmıştır. Tüm grupların örgütsel adalet beklentilerinin ortalamaları birbirinden anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır (mevsimlik çalışan, $\bar{X} = 1.88$; ev hanımı, $\bar{X} = 1.98$; öğrenci, $\bar{X} = 3.08$; emekli, $\bar{X} = 2.19$; iş bulma ümidi olmayan, $\bar{X} = 1.77$).

Çalışmada yer alan değişkenlerin ölçümü, kişisel beyan yoluyla ve algılarına dayanmaktadır. Bu çalışmada ulaştığımız bulgular, işgücüne dâhil olmayanların, iş örgütlerinin adalet beklentilerine yönelik sonuçları sunması bakımından önemlidir. İşgücüne dâhil olmayanların, toplumsal yaşamda sahip oldukları rollerinde etkisiyle örgütsel adalet beklentilerinin düşük düzeyde seyretmesi söz konusudur.

KAYNAKÇA

- Acar, G. (2011). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi. Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.
- Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları. Toplum ve Sosyal Hizmet, 21(2): 105-116.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. (Ed: L. Berkowitz). Advances in Experimental Social Psychology, Academic Press, New York.
- Altıntaş, F.Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2): 19-40.
- Ambrose, M. (2002). Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar Questions. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89: 803- 812.
- Ambrose, M.L.&Schminke, M. (2003). Organization Structure as a Moderator of the Relationship between Procedural Justice, Interactional Justice, Perceived Organizational Support, and Supervisory Trust. Journal of Applied Psychology, 88(2): 295-305.
- Andrews, M. C., Baker, T. L. & Hunt, T. G., (2008). The Interactive Effects of Centralization on the Relationship between Justice and Satisfaction. Journal of Leadership-Organizational Studies, 15(2):135-144.
- Bakhshi, A., Kuldeep, K. & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment, International Journal of Business and Management, 4(9):145-154.
- Baş, T. (2001). Anket. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Bies, R. & Moag, J. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. (Ed. Sheppard, B.H. & Bazerman, M.H.) Research on Negotiation in Organizations, 1, Greenwich, CT: JAI Press, 43-55.
- Choi, S. (2011). Organizational Justice and Employee Work Attitudes: The Federal Case, The American Review of Public Administration. 41(2):185-204.
- Clay-Warner, J., Hegtvedt, K. A. , Roman, P. (2005). Procedural Justice, Distributive Justice: How Experiences with Downsizing Condition

- Their Impact on Organizational Commitment. *Social Psychology Quarterly*. 68(1): 89-102.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86: 278-321.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86: 386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C.O. & Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86(3):425-445.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., Deborah, E. & Rupp, D. E. (2001). Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*. 58(2):164-209.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. & Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 21(4):34-48.
- Cropanzano, R., Rupp, D.E., Mohler, C., Schminke J. & Forthcoming M. (2001). Three Roadsto Organizational Justice.
- Çakar, N. D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28):68-90.
- Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*. 92(1):105-108.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. 3. Baskı. Seçkin Yayınları. Ankara.
- Foley, S., Hang-Yue, N. & Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice are there Gender Differences in Outcomes?. *Group Organization Management*. 30 (4): 421-450.

- Forsyth, J.M. (2006). Sustaining Fair Organizationan Interpretiveview of Justice in Organizational Life. *Group Organization Management*.31(3): 359-387.
- Fox S., Spector, P.E. & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*. 59(3): 291-309.
- Gilliland, S. W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. *Academy of Management Review*. 18(4): 694-734.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*. 16: 399-432.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, *Academy of Management Review*. 12(1): 9-22.
- Gulati, N. & Bhal, K. T. (2004). Personality and Justice-Perceptions of the Software Professionals of India. *Global Business Review*.5(2): 207-215.
- Gürbüz, S. & Mert, İ. S. (2009). Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Uygulaması: Kamuda Görgül Bir Çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*. 42(3): 117-139.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi, S.B.E. Yüksek Lisans Tezi, Antalya*.
- İşcan, Ö. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 24(4):195-216.
- İşcan, Ö. F. (2005). Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 60(1):149-171.
- İşkur (2013) İşgücü Piyasası Analizi Raporu, Kütahya.
- Johnson, R. E., Selenta, C. & Lord, R. G. (2006). When Organizational Justice and the Self-Concept Meet: Consequences for the Organization and its Members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 99(2):175-201.

- Karacaoğlu, K. & Cingöz, A. (2009). İşgören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre*: 21-23.
- Karacaoğlu, K. & Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14(3): 43-64.
- Karkoulían, S., Assaker, G. & Hallak, R. (2016). An Empirical Study of 360-degree Feedback, Organizational Justice, and Firm Sustainability. *Journal of Business Research*. 69: 1862-1867.
- Karriker, J., Williams, H. & Margaret, L. (2009). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model. *Journal of Management*. 35 (1): 112-135.
- Kernan, M. C. & Hanges, P. J. (2002). Survivor Reactions to Reorganization: Antecedents and Consequences of Procedural, Interpersonal, and Informational Justice. *Journal of Applied Psychology*. 87(5): 916-928.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 3(3): 23-36.
- Kim, T. K., Solomon, P. & Jang, C. (2016). Organizational Justice and Social Workers' Intentions to Leave Agency Positions. *Social Work*. 61(1):69-78.
- Kivimaki, M., Ferrie, J.E., Head, J., Shipley, M., Vahtera, J. & Marmot, M. G. (2004). Organisational Justice and Change in Justice as Predictors of Employee Health: The Whitehall II Study, *Journal of Epidemiol Community Health*. 58: 931-937.
- Klein, T.A. (2008). Assessing Distributive Justice in Marketing: A Benefit-Cost Approach. *Journal of Macromarketing*. 28(1): 33-43.
- Lambert, E. G. & Hogan, N. L. (2013). The Association of Distributive and Procedural Justice with Organizational Citizenship Behavior, *The Prison Journal*. 93(3): 313-334.
- Lawson, K.J., Noblet, A.J. & Rodwell, J.J. (2009). Promoting Employee Wellbeing: The Relevance of Work Characteristics and Organizational Justice, *Health Promotion International*, 24(3): 223-233.

- Meydan, C. H. & Basım, H. N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(1): 99-116.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*. 76(6): 845-855.
- Mueller, C. W. & Landsman, M. J. (2004). Legitimacy and Justice Perceptions, *Social Psychology Quarterly*. 67(2): 189-202.
- Mukherjee, K. & Bhattacharya, R. (2013). Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment. *Management and Labour Studies*. 38(1-2): 63-79.
- Nakra, R. (2014). Understanding the Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment and Projected Job Stay among Employees of the Business Process Outsourcing Sector in India. *The Journal of Business Perspective*. 18(3): 185-194.
- Olkkonen, M.E. & Lipponen, J. (2006). Relationships between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 100(2): 202-215.
- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(23): 335-358.
- Özdamar, K. (1999) Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitapevi. Ankara.
- 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.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 59(3): 181-202.

- Özer, G. & Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkisi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 459-485.
- Patient, D. L. & Skarlicki, D. P. (2010). Increasing Inter personal and Informational Justice When Communicating Negative News: The Role of the Manager's Empathic Concern and Moral Development. *Journal of Management*. 36(2): 555-578.
- Poyraz, K., Kara, H. & Çetin, S. A. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9: 71- 91.
- Russell, C., David E. B. & Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 21(4): 34-48.
- Sezici, E. (2014). Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 41: 235-246.
- Straberg, T. A., Sverke, M. & Hellgren, J. (2007). Perceptions of Justice in Connection with Individualized Pay Setting. *Economic and Industrial Democracy*. 28(3): 431-464.
- Şeşen, H. & Basım, N. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, *ODTÜ Geliştirme*, 37: 171-193.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları. *Ekinoks*.
- Taşkıran, E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim Örgütsel Adaletin Rolü. *Beta Basım Yayım*. İstanbul.
- Tessema, M.T., Tsegai, G., Ready, K. & Embaye, A. (2014). Windrow, Brian Effect of Employee Background on Perceived Organizational Justice: Managerial Implications. *International Review of Administrative Sciences*. 80(2): 443-463.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tziner, A. Felea, M. & Vasiliu, C. (2015). Relating Ethical Climate, Organizational Justice Perceptions, and Leader-Member Exchange (LMX) in Romanian Organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31: 51-57.

- Uluköy, M. (2014). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. DPU SBE Dergisi. 39: 213-225.
- Uluköy, M., Kılıç, R. ve Bozkaya, E. (2014) Hiyerarşik Yapısı Yüksek Olan Kurumlarda Liderlik Yaklaşımlarının Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1): 191-206.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16(1):188-208.
- Van Der H., Ludo, B.,Christine, C. & Randel, S. (2005). Fair Process: Striving for Justice in Family Business. Family Business Review.18(1):1-21.
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 60(3): 255-274.
- Wong, Y. T. (2011). East Meets West: Effects of Justice on Employees' Commitment With in the Context of International Joint Ventures in China. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation. 7(1):5-19.
- Woodilla, J. & Forray, J.M. (2008). Justice and the Political in Organizational Life a Narrative Inquiry. Journal of Management Inquiry. 17(1): 4-19.
- Yavuz, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yelboğa, A. (2012).Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. Ege Akademik Bakış. 12(2):71-182.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 16: 83-99.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 62(1): 253-278.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.13(2): 295-312.