

Cinsiyet, Fiziksel Sağlık ve Yarışma Durumunun Pay Dağıtımına İlişkin Adalet Algısı Üzerindeki Etkileri

Deniz N. ŞAHİN*

Özet

Üç çalışmadan oluşan bu araştırmanın ilk iki çalışmasında, eşit pay dağıtımına ilişkin haklılık yargılarında, daha fazla iş çıkaran kişinin cinsiyetinin, sağlıklı veya hasta olmasının ve işin bir yarışma havasında yapılıp yapılmamasının etkileri incelenmiştir. Bu amaçla kız ve erkek katılımcılardan, deneysel koşulları oluşturan senaryolarda, işverenin farklı miktarlarda iş çıkaran iki kişiye eşit ücret vermesini ne derece adil bulduklarını belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların bu haklılık yargılarının, yarışma havasının varlığına veya yokluğuna bağlı olmasının yanı sıra çalışmalardan ilkinde, daha çok iş çıkaran kişinin cinsiyetine ve ikincisinde ise sağlıklı veya hasta olmasına bağlı olarak değişip değişmediği irdelenmiştir. Katılımcılardan ayrıca, farklı miktarlarda iş çıkaran bu iki kişiye kendilerinin işveren olması halinde 50YLT olan ücreti nasıl dağıtacaklarını belirtmeleri de istenmiştir. Üçüncü çalışmada ise kız ve erkek katılımcıların, sunulan senaryolarda farklı miktarlarda üretimde bulunan iki kişiye eşit veya katkıya göre ücret dağıtımını ve bu dağıtımla ilgili önceden bilgi verilip verilmemesini yarışma havasının varlığına veya yokluğuna bağlı olarak ne derece haklı buldukları araştırılmıştır. Bulgulara göre, eşit dağıtıma yönelik haklılık yargılarında cinsiyete göre bir farklılık gözlenmemiştir. Katılımcıların ücretin dağıtılmasına ilişkin önerileri genel olarak katkıyı dikkate alan bir eğilim göstermiş ve cinsiyete göre farklılaşmamıştır. Katılımcılar, eşit dağıtımı, daha fazla iş çıkaran kişi hasta olduğunda haksız, sağlıklı olduğunda adil bulmuşlardır. Katılımcıların ücreti bölüştürme davranışları da haklılık yargılarına paralel çıkmıştır. Eşit dağıtımı yarışma havasının varlığında yarışma havasının yokluğuna kıyasla daha adil bulma eğilimi gözlenmiştir. Ücretin dağıtım biçimine ilişkin önceden bilgi verilmesi, verilmemesine kıyasla daha adil algılanmakla birlikte bu yönelim kızlarda daha belirgin bir fark yaratmıştır.

Anahtar sözcükler: Bölüşümsel adalet, Etkileşimsel adalet, Eşitlik, Hakçalık, Ödül bölüşümü, Haklılık algısı

Abstract

Three studies explored the effects of gender, physical health state and competitive situation on perceived fairness. Participants read a vignette about two target persons (one of them being a male and the other a female in the first study and in the second study one of them being a healthy person and the other a sick person) working on a part time job consisting of writing addresses and putting stamps on envelopes. One of them (either the male or the female and either the

(*) Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

healthy or the sick person) had higher performance than the other. In the first two studies the employer allocated the 50YTL equally and in the third study allocated either equally or equitably. In all studies, competitive situation was manipulated as either or not a competitive atmosphere emerged spontaneously between the two target persons. In the third study, having or not having information about the distribution of 50YTL as a component of interactional justice was also explored. The results showed no gender differences in relation to perceived fairness and reward allocation. Participants rated equal allocation as more fair when the high performer was a healthy person and as unfair when the high performer was a sick person. In all of the studies the results revealed that equal allocation in a competitive atmosphere and equitable allocation in a noncompetitive atmosphere was evaluated as more just. As a dimension of interactional justice information given in advance about the allocation of 50YTL was regarded as more fair than the absence of information. But this result was qualified by gender; females being more responsive to the presence of information in comparison to the absence of information regarding allocation of 50YTL.

Key Words: Distributive justice, Interactional justice, Reward allocation, Fairness, Equality, Equity

1. Giriş

Bölüşümsel adalet kavramı, sosyal psikolojide, kaynak dağıtımının adil olarak algılanmasında rol oynayan ilke ve etkenleri ifade eder. Bu konuda yapılan çalışmalar, kaynakların dağıtımında farklı ilkelerin kullanıldığını ve adil bulunması için kimi zaman hakçalık ilkesi doğrultusunda hareket edilerek katkıya göre pay verildiğini (Adams, 1965; Adams ve Freedman, 1976; Cook ve Hegtvedt, 1983; Greenberg ve Cohen, 1982), kimi zaman eşitlik ilkesinin ağır bastığını, kimi zaman da katılımcıların gereksinimlerinin göz önüne alındığını göstermiştir (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976; Mikula, 1980; Schwinger, 1986). Amacın üretimi artırmak olduğu durumlarda ve/veya yarışmacı ortamlarda pay dağıtımında katkı miktarının dikkate alındığını; öte yandan kişilerarası uyumu artırma amacını güden ve işbirliğinin hakim olduğu durumlarda da eşitlik ilkesinin benimsendiğine işaret eden bulgular elde edilmiştir (Deutsch, 1985; Leventhal, 1976; Mikula, 1980; Sampson, 1975). Kaynakların dağıtımında gereksinim ilkesinin ön plana çıktığı koşullar ise yoğun duyguların yaşandığı ve/veya diğerlerinin sorumluluğunun üstlenildiği kişilerarası ilişkileri içeren durumlardır (Deutsch, 1975; Murphy-Berman ve Berman, 2002; Murphy-Berman, Berman, Purnima, Pachauri ve Kumar, 1984; Schwinger, 1986). Bir başka deyişle, kaynakların dağıtım ilkesinin seçimi bireylerarası yakınlığın düzeyine göre değişebilmekte; dayanışmanın hakim olduğu ilişkilerde eşitlik ilkesinin, yarışmaya dayalı ilişkilerde ise hakçalık ilkesinin kullanılması daha adil olarak algılanmaktadır (Deutsch, 1985; Feather, 1990; Lerner, 1974; Törnblom, 1992).

Bölüşümsel adalet kavramı cinsiyet açısından da incelenmiş; ancak, elde edilen

araştırma bulgularında bir tutarlılık gözlenmemiştir. Pay dağıtımına yönelik ilk çalışmalarda, genellikle, kadınların eşitlik erkeklerin ise hakçalık ilkesine göre hareket ettikleri ortaya konmuştur (Lane ve Messe, 1971; Leventhal ve Anderson, 1970; Leventhal ve Lane, 1970; Mikula, 1974). Ödül bölüştürmede gözlenen bu fark, toplumsal cinsiyet rolleriyle yani kadınların daha ilişki yönelimli ve kişilerarası uyum sağlama oysa erkeklerin daha görev yönelimli ve üretimi artırma çabasında olmalarıyla açıklanmıştır (Furby, 1986; Major ve Deaux, 1982). Bununla birlikte bazı çalışmalarda çelişkili bulgular elde edilmiş yani cinsiyete göre farklılaşan bu ödül bölüştürme örüntüsü gözlenmemiştir (Callahan-Levy ve Messe, 1979; Kahn, Nelson ve Gaeddert, 1980; Kidder, Belletirre ve Cohn, 1977; Messe ve Callahan-Levy, 1979). Daha sonraki araştırmalarda ise kadınlarla erkeklerin pay dağıtımında bir farklılık ortaya çıkmamış; her iki cinsiyetin de baskın olarak hakçalık ilkesini kullandıkları gözlenmiştir (Boldizar, Perry ve Perry, 1988; Feather, 1990; Inness, Desmarais ve Day, 2004; Meeker ve Elliott, 1996; Wagner, 1995). Nitekim pek çok çalışma pay dağıtımında cinsiyet açısından gözlenen bu değişkenliğin, görev türünden (Reis ve Jackson, 1981), bireylerin grup içinde sahip oldukları statü farklılıklarından (Wagner, 1995), duygu durumlarından (Inness, Desmarais ve Day, 2004), belli bir dağıtım ilkesinin tercihinde diğer dağıtım ilkelerinin de aracı etkisinden (Scott, Matland, Michelbach ve Bornstein, 2001) kaynaklanmış olabileceğine işaret etmektedir.

Bölüşümsel adalete olan ilgi, son yıllarda azalmaya başlarken, işlemsel ve etkileşimsel adalet çalışmaları yoğunluk kazanmıştır (Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005). İşlemsel adalette (Lind ve Tyler, 1988; Thibaut ve Walker, 1975) kararların alınma sürecinin önemine işaret edilirken etkileşimsel adalette (Bies ve Moag, 1986; Bies, 2005), insanlar arası ilişkilerde adil davranmanın önemi vurgulanmıştır. Çalışanların hem kendi aralarında hem de otorite ile ilişkilerinde gözlenen adil muamele olarak kavramlaştırılan etkileşimsel adalet; otoritenin, çalışanlarla doğru, açık iletişim kurmasını, rencide etmeyecek biçimde davranmasını, saygılı olmasını, uygun olmayan, önyargılı ve özel sorulardan kaçınmasını, kararlar hakkında bilgi vermesini ve doyurucu açıklamalar yapmasını içerir. Araştırmalar, etkileşimsel adaletin çalışanlar üzerinde örgüte bağlılık, örgütsel yurttaşlık davranışları gibi sonuçlara yol açtığını göstermiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, 2001; Karabay, 2004).

Ödül bölüşümünde etkili olabilecek bir başka değişken olarak incelenen kültürel değerlere göre de farklı ilkelerin kullanıldığı ortaya konmuştur. Bireyci değerlerin hakim olduğu toplumlarda daha çok hakçalık ilkesine göre dağıtım yapılırken toplulukçu değerlerin ağırlıklı olduğu kültürlerde ise eşitlik ilkesinin daha yaygın olduğu gözlenmektedir (Bkz. Leung, 2005).

Üç çalışmadan oluşan bu araştırmada, hem özerk hem de ilişkisel benlik özelliklerini

ve buna bağlı olarak bireyci ve toplulukçu değerleri bir arada barındıran ülkemiz insanında (Göregenli, 1995; İmamoğlu, 1987; 1998; 2003; Kağıtçıbaşı, 1987; 1996; 2005; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000), pay dağıtımının adil olarak algılanmasında hangi değişkenlerin rol oynadığını ve Batı yazınından bir farklılık gösterip göstermediğini açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Ayrıca, etkileşimsel adaletin bir yönü olarak pay dağıtım biçiminin nasıl olacağı hakkında bilgi verilmesinin adalet algısı üzerindeki etkisine de bakılmıştır.

İlk çalışmada pay dağıtım örüntüsünün adil olarak algılanmasında ve payların adil olarak bölüştürülmesinde cinsiyete göre bir farklılığın olup olmaması konusunda yazındaki çelişkili bulgular göz önüne alınarak, eşit pay dağıtımına ilişkin haklılık yargılarının cinsiyete göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Katılımcılara sunulan senaryolarda, daha çok iş çıkaran kişi kız veya erkek olarak değişimlenmiştir. Bu çalışmada hem katılımcı hem de senaryoda aktarılan uyarıcı kişi cinsiyetinin etkisine bakılmıştır. Dolayısıyla eşit pay dağıtımını adil olarak algılama açısından katılımcı cinsiyeti ile uyarıcı kişi cinsiyeti arasında çıkabilecek bir ortak etki, aynı zamanda bize içgrup dış grup algıları hakkında da ipucu verebilecektir. Ayrıca, iş bağlamlarında daha çok erkekler için özgü bir özellik olarak yarışmacı bir havanın doğup doğmamasının, eşit pay dağıtımının ne derece adil olarak görülmesi üzerindeki etkisi de irdelenmiştir.

İkinci çalışmada da aynı senaryo kullanılmakla birlikte sadece daha fazla iş çıkaran kişi, sağlıklı veya hasta olarak değişimlenmiştir. Türkiye’de yapılmış olan çok az çalışmada (Akgün, 2004; Şahin, 2003), Batılı yazında olduğu gibi katkıya göre dağıtım daha adil olarak algılanmıştır. Bu çalışmada ise üretimde bulunan kişilerin koşullarının eşit olmadığı durumlarda, örneğin, çalışanlardan biri sağlıklı iken diğerinin hasta olması halinde eşit pay dağıtımının ne derece adil algılanacağı sorgulanmıştır. Ayrıca, eşit olmayan bu koşulların, pay dağıtımının adillik açısından yargılanmasında dikkate alınması, cinsiyete göre değişme gösterebilir; şöyleki, cinsiyet rolleri gereği başkalarının iyiliğini, refahını düşünmeye daha yatkın olan kadınlar, hasta kişiye daha fazla pay vermenin daha adil olacağını düşünebilirler.

Üçüncü çalışmada, hangisinin daha adil olarak algılandığını karşılaştırmalı olarak inceleme olanağına sahip olabilmek için, önceki senaryolardan farklı olarak pay dağıtım biçimi de eşit ve hakça olarak değişimlenmiştir. Bunun yanı sıra, etkileşimsel adalet olarak ifade edilen yöneticinin çalışanlara gösterdiği muamelenin de haklılık algısı üzerinde etkili olduğu adalet yazınında ortaya konmuştur. Bu amaçla, etkileşimsel adaletin bir ögesi olarak, çalışanlara kendilerine yönelik kararlar hakkında önceden bilgi verilmesinin rolü, senaryoda pay dağıtımının nasıl yapılacağı konusunda işverenin önceden bilgi vermesi veya vermemesi olarak değişimlenmiştir. Yine, kendisine önceden bilgi verilmesinin adil olarak algılanmasında cinsiyete göre bir farklılığın

gözlenip gözlenmeyeceğinin araştırılması da planlanmıştır. Önceki iki çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da yarışma havasında olup olmamanın adalet algısı üzerindeki etkisine bakılmıştır.

2. Çalışma I

Kaynakların bölüşümünde hangi dağıtım örüntüsünün daha adil olarak algılanması açısından cinsiyete göre bir fark yaratıp yaratmadığı konusunda elde edilen bulgular çelişkilidir. Daha önce de değinildiği gibi ilk çalışmaların bulguları, kadınların kaynakları eşit olarak erkeklerin ise katkıya göre bölüştürme eğiliminde oldukları ve bununla ilişkili olarak kadınların eşit pay dağıtımını, erkeklerin de hakça pay dağıtımını daha adil algıladıkları yönündeydi. Ancak daha sonraki bulgular cinsiyete göre bir fark çıkmadığı ve/ya da farklı değişkenlerin rol oynayabileceğine işaret etmekteydi. Batı yazınındaki bu çelişkili bulgulara göre ülkemizde, cinsiyet değişkeninin pay dağıtımında nasıl bir rol oynadığını belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca eşit pay dağıtımını, toplulukçu kültürlerde bireyci kültürlerle kıyasla daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Kaynakların dışgrup yerine içgrup üyelerine bölüştürülmesi söz konusu olduğunda eşit pay dağıtımını, grup içi uyumu sağlamak ve olumlu ilişkileri güçlendirmek için daha çok tercih edilmekte ve daha adil olarak algılanmaktadır (Leung, 2005). Bu açıdan ele alındığında hem toplulukçu hem de bireyci değerleri barındıran ülkemiz insanını temsil eden katılımcıların, eşit pay dağıtımını ne derece adil olarak algıladıklarını ve bu algılarının içgrup olan hemcinsleri ile dışgrup olan karşı cinse göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Ayrıca, biri kız diğeri erkek olan bu iki kişiden birinin daha çok iş çıkarmasına ve aralarında bir yarışma havasının doğup doğmamasına bağlı olarak da eşit dağıtımın ne derece adil algılandığı incelenmiştir.

2.1. Metod

2.1.1. Katılımcılar

Hacettepe Üniversitesinin çeşitli bölümlerinden psikolojiye giriş dersini alan 120 (60 kız, 60 erkek) birinci sınıf öğrencisi çalışmaya katılmıştır. Öğrenciler değişimlenen koşullara seçkisiz olarak atanmışlardır.

2.1.2. Materyal

Çalışmada, katılımcı cinsiyeti, uyarıcı kişi cinsiyeti ve yarışmanın olup olmaması değişkenlerinin değişimlenmesiyle oluşturulan deneysel koşulları yansıtan dört senaryo kullanılmıştır. Bu senaryoların tümünde iki kişi, toplam elli Yeni Türk Lirası karşılığında 1000 adet zarfa adres yazma ve pul yapıştırmaktan oluşan bir seferlik yarım

günlük bir işte çalışmışlar ve farklı miktarda üretimde bulunan bu iki kişiye eşit ücret verilmiştir. Çalışmadaki deneysel koşullardan birine göre senaryolar, uyarıcı kişilerin kendi aralarında kimin daha fazla zarf hazırlayacağına dair bir yarışma havasının doğduğu veya böyle bir yarışma havasının doğmadığı olmak üzere iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Diğer deneysel koşula bağlı olarak senaryoların birinde daha fazla iş çıkaran uyarıcı kişi kız iken öbüründe erkektir.

Çalışmada bağımlı değişken ölçümü olarak, senaryolardaki işverenin farklı miktarda iş çıkartan iki kişiye eşit ücret vermesini katılımcıların ne derece haklı bulduğunu belirlemek amacıyla 1 (Çok Haksız) ve 5 (Çok Haklı) olmak üzere beş basamaklı Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Ayrıca, ikinci bir bağımlı değişken ölçümü olarak katılımcılardan, kendileri işveren olsaydı 50 YTL.'sını senaryodaki iki kişi arasında nasıl dağıtacaklarını, her birinin payına düşen miktarı YTL. olarak belirtmeleri istenmiştir. Ayrıca, katılımcılardan haklılık yargılarının nedenini belirtmeleri istenmiştir.

2.1. 3. İşlem

Veri toplama işlemi, ilgili öğretim sorumlusundan izin alarak, derse başlamadan önce her koşulu temsil eden senaryolar öğrencilere seçkisiz olarak dağıtılarak tamamlanmıştır.

2.2. Bulgular

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, katılımcıların cinsiyeti, senaryolarda daha çok iş çıkaran uyarıcı kişinin cinsiyeti ve senaryodaki uyarıcı kişiler arasında bir yarışma havasının doğup doğmaması olmak üzere üç tanedir. Bağımlı değişkenler ise katılımcıların senaryolarda farklı üretimde bulunan uyarıcı kişilere eşit pay dağıtılmasını ne derece adil bulduklarından ve 50YTL.'yi senaryodaki iki kişi arasında kendilerinin ne şekilde pay ettiklerinden oluşmaktadır.

Elde edilen verilere, 2 (katılımcı cinsiyeti) x 2 (uyarıcı kişi cinsiyeti) x 2 (yarışma havasının varlığı veya yokluğu) olmak üzere çok değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) uygulanmıştır.

MANOVA sonuçlarına göre sadece yarışma havası değişkeninin temel etkisi anlamlı bulunmuştur [Wilks' Lambda= .92, F= 5.08 (2/111, p<.008, $\eta^2=.08$)]. İzleyen tek değişkenli ANOVA'larda da yarışma temel etkisi, hem eşit dağıtımı adil bulma (F=9.38, 1/112, p<.003, $\eta^2=.08$) hem de 50YTL.'yi bölüştürme açısından anlamlı bulunmuştur (F=6.37, 1/112, p<.013, $\eta^2=.05$). Katılımcılar her ne kadar eşit dağıtımı genel olarak haklı bulmasa da, yarışma havası olduğunda ($\eta^2=2.57$) olmadığı duruma kıyasla ($\eta^2=1.87$) anlamlı düzeyde daha adil olarak değerlendirmişlerdir. Benzer biçimde katılımcılar 50 YTL.'sını bölüştürürken, yarışma havasının olduğu koşulda ($\eta^2=30.67$),

olmadığı koşula ($\eta^2=32.75$) kıyasla daha çok iş çıkarana anlamlı düzeyde daha az verme eğilimi göstermişlerdir.

2.3.Tartışma

Cinsiyet etkisinin gözlenmemesi, Batı yazınında önceki bulgularla pek uyuşmamakla birlikte, daha sonraları bazı araştırma bulgularının işaret ettiği şekilde, pay dağıtımında kadınların da erkekler gibi hakçalık ilkesine göre hareket ettikleri gözlemlenmektedir (Boldizar, Perry ve Perry, 1988; Feather, 1990; Inness, Desmarais ve Day, 2004; Meeker ve Elliott, 1996; Wagner, 1995).

Öte yandan ilginç bir bulgu yarışma değişkenine bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak bakıldığında pek de adil bulunmayan eşit dağıtımın haksız olarak değerlendirilmesinde, yarışmalı durum söz konusu olduğunda yarışmasız duruma kıyasla bir azalma gözlenmiştir. Benzer eğilim katılımcıların bölüştürme önerilerinde de ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, senaryoda sunulan iki kişi arasında kendiliğinden bir yarışma havasının doğmuş olması nedeniyle belki de aralarında bir etkileşim olduğu için bir içgrup algısıyla, bölüşümün tıpa tıpa bir katkı oranında değil de eşit pay dağıtımına doğru bir yönelme biçiminde yapılmasının tercih edildiğine işaret etmektedir. Ayrıca, genel olarak, katkıyı önplana almayan eşit dağıtımın adil görülmemesi, başarıda yaygın bir eğilim olan çabaya verilen önemi bir kez daha desteklemektedir (Weiner, 1979, 1995; Weiner & Kukla, 1970).

3. Çalışma II

Bu çalışmada eşit dağıtımın adil görülmesinde, başlangıç koşullarının eşit olmamasının etkisini belirlemek amacıyla ilk çalışmadaki aynı senaryo kullanılmıştır. Ancak, bu kez, senaryodaki uyarıcı kişiler, cinsiyetleri yerine fiziksel sağlık durumları açısından değişimlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda katılımcıların, daha fazla iş çıkarmanın sağlıklı veya hasta olduğu koşullarda eşit dağıtımın adil bulmaları açısından bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların haklılık yargılarının, senaryodaki uyarıcı kişiler arasında bir yarışma havasının doğup doğmamasına bağlı olarak nasıl bir değişim gösterdiği de araştırılmıştır.

3.1. Metod

3.1.1. Katılımcılar

Hacettepe Üniversitesinin çeşitli bölümlerinden psikolojiye giriş dersini alan 120 (60 kız, 60 erkek) birinci sınıf öğrencisi çalışmaya katılmıştır. Öğrenciler değişimlenen koşullara seçkisiz olarak atanmışlardır.

3.1. 2. Materyal

Çalışmada, katılımcı cinsiyeti, uyarıcı kişinin sağlıklı/hasta olması ve yarışma olması/olmaması değişkenlerinin değişimlenmesiyle oluşturulan deneysel koşulları yansıtan dört senaryo kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan senaryolar ilk çalışmadaki ile aynı olup; sadece, daha çok iş çıkaran kişi, kız veya erkek olarak değil de sağlıklı veya hasta olarak değişimlenmiştir.

Bu çalışmada da ilk çalışmadakiyle aynı bağımlı değişken ölçümleri kullanılmıştır.

3.1.3. İşlem

Veri toplama işlemi, ilgili öğretim sorumlusundan izin alarak, derse başlamadan önce her koşulu temsil eden senaryolar öğrencilere seçkisiz olarak dağıtılarak tamamlanmıştır.

3.2. Bulgular

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, katılımcıların cinsiyeti, senaryolarda daha çok iş çıkaran uyarıcı kişinin sağlıklı veya hasta olması ve senaryodaki uyarıcı kişiler arasında bir yarışma havasının doğup doğmaması olmak üzere üç tanedir. Bağımlı değişkenler ise katılımcıların senaryolarda farklı üretimde bulunan uyarıcı kişilere eşit pay dağıtılmasını ne derece adil bulduklarından ve 50YTL.'yi senaryodaki iki kişi arasında kendilerinin ne şekilde pay ettiklerinden oluşmaktadır.

Elde edilen verilere, 2 (katılımcı cinsiyeti) x 2 (uyarıcı kişinin sağlıklı veya hasta olması) x 2 (yarışma havasının varlığı veya yokluğu) olmak üzere çok değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) uygulanmıştır.

MANOVA sonuçlarına göre yarışma havası değişkeninin temel etkisi anlamlı bulunmuştur [Wilks' Lambda= .86, F= 8.93, (2/111, p<.00, η^2 =.14)]. Uyarıcı kişinin sağlıklı veya hasta olması değişkeninin temel etkisi de anlamlı bulunmuştur [Wilks' Lambda= .80, F= 14.21 (2/111, p<.00, η^2 =.20)]. İzleyen tek değişkenli ANOVA'larda da yarışma temel etkisi, hem eşit dağıtımı adil bulma (F=14.49, 1/112, p<.00, η^2 =.12), hem de 50YTL.'yi bölüştürme açısından anlamlı bulunmuştur (F=11.62, 1/112, p<.001, η^2 =.09). Katılımcılar eşit dağıtımı yarışma havası olduğunda (η^2 =3.18) olmadığı duruma kıyasla (η^2 =2.30) daha adil olarak değerlendirmişlerdir. Benzer biçimde katılımcılar 50 YTL.'den yarışma havası olduğu koşulda daha fazla yapana eşit paydan birazcık fazla verme (η^2 =27.58) eğilimi göstermekle birlikte yarışmanın olmadığı durumda (η^2 =31) daha fazla pay vermişlerdir. Sağlıklı olup olmama temel etkisi de anlamlı düzeydedir (F=19.20, s.d.=1/112, P > .000, η^2 =.15). Fazla yapanın hasta olduğu koşulda eşit dağıtım (η^2 =2.23) haklı bulunmazken, sağlıklı olduğu koşulda

($\mu=3.25$) haklı bulunmuştur. Katılımcılar, benzer biçimde, 50YTL'yi fazla yapan sağlıklı ise ($\mu=26.92$) hemen hemen eşit, hasta ise ($\mu=31.67$) katkı miktarını dikkate alan biçimde dağıtmışlardır.

3.3. Tartışma

Bu çalışmada, çalışan kişilerin fiziksel durumlarının başlangıçta eşit olmamasının dikkate alındığını görmekteyiz; çünkü katılımcılar hasta olan kişi daha fazla üretimde bulunduğu eşit dağıtımı adil bulmamakta öte yandan sağlıklı kişi daha fazla üretimde bulunduğu ise adil bulmaktadır. Burada bir başka etken daha dikkate alınmış olabilir; hasta hasta çalışan birinin paraya daha fazla gereksinim duyduğu gerekçesiyle katılımcılar pay dağıtımında bunu dikkate almış olabilirler. Nitekim neden sorusuna verilen yanıtlarda benzeri açıklamaların dile getirildiği gözlenmiştir. Oysa Batıda yapılan çalışmada (Feather,1990) bu durumun göze alınmadığı ortaya konmuştur. Ülkemizde kentlerde yaşayanlarda özerk benliğin yanı sıra ilişkisel benliğin (İmamoğlu,1987; 1998; 2003, Kağıtçıbaşı, 1987; 1996; 2005) ve dolayısıyla bireyci ve toplulukçu değerlerin bir arada gözlendiğini dikkate alırsak, bulgularda ortaya çıkan başkalarının özel durumunu göz önünde bulundurma beklendik bir durumdur. Nitekim, Akgün'ün (2004) çalışmasında da pay dağıtımında özel durumların dikkate alındığını görmekteyiz.

Şimdiye dek aktarılan iki çalışmada, farklı miktarlarda üreten kişilerin cinsiyetini ve hasta/sağlıklı olmasını değiştirmekle birlikte pay dağıtımı sadece eşit dağıtım olarak ele alınmıştı. Pay dağıtımı eşit ve hakça olarak değiştirildiği takdirde bireylerin bunlardan hangisini daha adil olarak değerlendirdiği daha belirgin biçimde ortaya konacaktır. Ayrıca, son yıllarda yazında bölüşümsel adaletten ziyade işlemsel ve etkileşimsel adalet daha önemli hale geldiği için (Colquitt ve ark., 2005) etkileşimsel adaletin bir yönü olan bölüşüm hakkında bireyleri bilgilendirmenin (Bies ve Moag, 1986; Bies, 2005) etkisinin ülkemizde araştırılması aydınlatıcı olabilir. Nitekim, Karabay'ın (2004) çalışmasında etkileşimsel adaletin bir parçası olarak gözlenen bilgi vermenin önemli olduğu ortaya konmuştur. Bu amaçla üçüncü bir çalışmaya gerek duyulmuştur.

4. Çalışma III

Bu çalışmada bölüşümsel adalet olarak ele alınan ücret miktarı, eşit ve hakça olarak değiştirilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adaletin bir göstergesi olarak ücretin nasıl dağıtılacağı hakkında önceden bilgi verilip verilmemesinin etkisi de incelenmiştir. Bu değişkenlerin yanı sıra katılımcı cinsiyeti de ele alınmıştır.

4. 1. Metod

4.1.1. Katılımcılar

Hacettepe Üniversitesinin çeşitli bölümlerinden psikolojiye giriş dersini alan 240 (120 kız, 120 erkek) birinci sınıf öğrencisi çalışmaya katılmıştır. Öğrenciler değişimlenen koşullara seçkisiz olarak atanmışlardır.

4.1.2. Materyal

Çalışmada, katılımcı cinsiyeti, ücretin eşit veya katkıya göre bölüştürülmesi, ücretin eşit veya katkıya göre bölüştürüleceği hakkında uyarıcı kişiye önceden bilgi verilmesi veya verilmemesi ve yarışma havasının olması/olmaması değişkenlerinin değişimlenmesiyle oluşturulan deneysel koşulları yansıtan sekiz senaryo kullanılmıştır. Önceki çalışmalarda kullanılan senaryolarda olduğu gibi bu senaryoların tümünde de birbirini tanımayan iki kişi, toplam elli Yeni Türk Lirası karşılığında 1000 adet zarfa adres yazma ve pul yapıştırmaktan oluşan bir seferlik yarım günlük bir işte çalışmışlar ve farklı miktarda üretimde bulunmuşlardır. Çalışmadaki deneysel koşullardan birine göre senaryolar, uyarıcı kişilerin kendi aralarında kimin daha fazla zarf hazırlayacağına dair bir yarışma havasının doğduğu veya böyle bir yarışma havasının doğmadığı olmak üzere iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Önceki çalışmalardan farklı olarak diğer deneysel koşullar ise ücretin eşit veya farklı bölüştürülmesi ve bu konuda önceden bilgi verilmesi veya verilmemesidir. Çalışmada bağımlı değişken ölçümü olarak, senaryolardaki işverenin farklı miktarda iş çıkartan iki kişiye elli YTL'sının eşit veya katkıya göre bölüştürülmesini katılımcıların ne derece haklı bulduğunu belirlemek amacıyla 1 (Çok Haksız) ve 5 (Çok Haklı) olmak üzere beş basamaklı Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır.

4. 1. 3. İşlem

Veri toplama işlemi, ilgili öğretim sorumlusundan izin alarak, derse başlamadan önce her koşulu temsil eden senaryolar öğrencilere seçkisiz olarak dağıtılarak tamamlanmıştır.

4.2. Bulgular

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, katılımcıların cinsiyeti, senaryolardaki uyarıcı kişilere ücretin dağıtım biçimi, ücretin dağıtım biçimi hakkında bilgi verilip verilmemesi ve senaryodaki uyarıcı kişiler arasında bir yarışma havasının olup doğmaması olmak üzere 4 tanedir.

Elde edilen verilere, 2 (katılımcı cinsiyeti) x 2 (ücretin eşit veya katkıya göre pay edilmesi) x 2 (ücretin dağıtım biçimi hakkında önceden bilgi verilmesi veya verilmemesi) x 2 (yarışma havasının varlığı veya yokluğu) olmak üzere dört faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

ANOVA sonuçlarına göre ücretin dağıtım biçimi değişkeninin temel etkisi anlamlıdır ($F=7.41$, $1/224$, $p<.007$, $\eta^2=.03$). Buna göre hakça dağıtım ($\eta^2=3.40$) eşit dağıtıma ($\eta^2=2.94$) kıyasla daha adil bulunmuştur. Ücretin dağıtım biçimi hakkında bilgi değişkeninin temel etkisi anlamlıdır ($F= 22.11$, $1/224$, $p<.00$, $\eta^2=.09$); önceden bilgi verme ($\eta^2=3.57$), bilgi vermemeye ($\eta^2= 2.78$) kıyasla daha adil olarak algılanmıştır.

Ayrıca anlamlı düzeyde ortak etkiler elde edilmiştir. Bilgi değişkeni ile cinsiyet değişkeninin ortak etkisi anlamlı düzeydedir ($F= 23.05$, $1/224$, $p<.000$, $\eta^2=.09$). Ortalamalar arası farkı belirlemek amacıyla uygulanan tukey testi sonuçlarına göre erkek katılımcılara göre dağıtım biçimin nasıl olacağı konusunda önceden bilgi verilip ($\eta^2=3.17$) verilmemesi ($\eta^2=3.18$) fark etmemektedir. Öte yandan kız katılımcılar ile erkek katılımcıların hem bilginin verildiği koşulu (ortalamalar sırasıyla, 3.97 ile 3.17) hem de verilmediği koşulu (ortalamalar sırasıyla, 2.37 ile 3.18) adil olarak algılamaları açısından bir fark bulunmamıştır. Sadece kız katılımcılar bilginin verildiği koşulu ($\eta^2=3.97$) adil olarak değerlendirirken bilginin olmadığı koşulu ($\eta^2=2.37$) haksız olarak değerlendirmişlerdir ($q=4.75$, $4/14$, $p<.01$).

Bir diğer ortak etki yarışma ile dağıtım biçimi arasında çıkmıştır ($F= 30.19$, $s.d.=1/224$, $p<.000$, $\eta^2=.12$). Ortalamalar arası farkı belirlemek amacıyla uygulanan tukey testi sonuçlarına göre yarışmanın olduğu koşulda her ne kadar eşit dağıtım ($\eta^2=3.18$) ile hakça dağıtım ($\eta^2=2.30$) arasında anlamlı bir fark gözlenirse de eşit dağıtımın daha fazla adil görülmesi yönünde bir eğilimden söz edilebilir. Bununla birlikte, önceki çalışmalar doğrultusunda sonuçlar bu çalışmada da elde edilmiştir: Şöyleki, eşit dağıtım yarışmanın olduğu koşulda ($\eta^2=3.60$) olmadığı koşula ($\eta^2= 2.28$) kıyasla daha haklı değerlendirilirken ($q=3.92$, $4/14$, $p<.01$); yarışmanın olmadığı koşulda ise hakça dağıtım ($\eta^2=3.67$), eşit dağıtıma ($\eta^2=2.28$) göre daha adil bulunmuştur ($q=4.12$, $4/14$, $p>.001$).

4.3. Tartışma

Batı yazınıyla tutarlı olarak iş ilişkisinde hakça yani katkıya göre dağıtım, eşit dağıtıma kıyasla daha haklı bulunmuştur (Bkz. Törnblom, 1992). Benzer biçimde genel anlamda işlemsel (Leventhal, 1976), özel anlamda etkileşimsel (Bies ve Moag, 1986) olarak nitelenen ücretin dağıtım biçimi hakkında önceden bilgi verme değişkeninin temel etkisi de Batı yazınıyla tutarlı olarak adil bulunmuştur (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001). Yine Batı yazınıyla tutarlı olarak kadınlar bilgi verilmesine adalet algısı açısından daha duyarlı olurken erkeklerde bilgi verilmesi ile verilmemesi, süreci adil olarak değerlendirme açısından fark etmemiştir (Sweeney ve McFarlin, 1997; Tata, 2000).

Yarışma değişkeninin temel etkisi, önceki iki çalışmada görüldüğü gibi tutarlı olarak bu çalışmada da gözlenmiştir. Genel bir eğilim olarak yarışma havası olduğunda eşit dağıtım daha adil olarak algılanırken yarışma olmadığı zaman ise hakça dağıtım daha adil olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular Feather'ın (1990) çalışmasıyla gelişmektedir; çünkü bu çalışmada yarışma ortamında hakça dağıtım eşit dağıtıma göre daha adil bulunmuştur. Nitekim, daha önce belirtildiği gibi Deutsch (1985), Sampson (1975) ve Leventhal (1976) da yarışma ortamlarında katkıya göre dağıtımın daha haklı değerlendirildiğini belirtmişlerdir. Ancak, senaryoda değişimlenen yarışma, işveren tarafından düzenlenen bir yarışma olmayıp senaryodaki kişilerin kendi aralarında başlattığı bir yarışmadır. Bu durum belki de onların yabancılıktan sıyrılarak, birbirleriyle etkileşime geçmelerinden dolayı büyük bir olasılıkla kendilerini bir grup gibi algılamalarından kaynaklanmış olabilir. Arada bir arkadaşlık ilişkisi veya bir içgrup havası doğduğunda eşit dağıtımın daha adil bulunduğu Batı yazınında da gözlenmektedir (Deutsch, 1975; 1985; Lerner, 1974; Leventhal, 1976; Leung, 2005). Nitekim bu bulgular, ülkemizde, bu çalışma gerçek bir yarışma ortamında gerçekleştirildiğinde nasıl bir sonuç çıkacağı sorusunu akla getirmektedir. Bölüşümsel adalet çalışmalarının çok az olduğu ülkemizde bu nokta ilginç bir araştırma sorusu olarak yanıt beklemektedir.

5. Genel Tartışma

Payların dağıtımıyla ilgili tercihlerde toplumsal cinsiyete göre bir farklılığın olabileceği konusu öteden beri iki görüşten kaynaklanmaktadır. Görüşlerden birine göre, eşit pay dağıtımı kuralı, bir grup içinde olumlu sosyo-duygusal ilişkilere ve uyumlu etkileşime ağırlık verme ile birlikte gider. Öte yandan, hakçılığa dayalı pay dağıtımı kuralı, bireylerin işlerindeki üretkenliğe ve/veya yarışmaya önem vermeleriyle uyumaktadır. İkinci görüşe göre kadınlar, öncelikli olarak grup içinde olumlu sosyo-duygusal ilişkileri geliştirmeye ve uyumlu etkileşimi sağlamaya güdülenirler. Oysa erkekler, öncelikli olarak işteki performanslarını geliştirmeye ve/veya yarışmaya güdülenirler. Böylece, kadınların eşit pay dağıtımı normunu erkeklerin ise katkıya göre pay dağıtımı normunu tercih ettikleri varsayılmaktadır. İlk görüş, bölüşümsel adalet yazınında hakçalık kuramının gündemde olduğu dönemde yaygın olarak benimsenmekle birlikte toplumsal cinsiyetle tam anlamıyla ilişkili değildir. İkinci görüşün ise diğer insanların kadınlara ve erkeklere ilişkin olarak geliştirdikleri güçlü bir kalıpyargı olarak nitelendirilmesi daha uygun olur; ama bu görüş de gerçek bir toplumsal cinsiyet farkını yansıtmamaktadır (Meeker ve Elliott, 1996). Bu iki görüşten hareketle yapılan tüm çalışmalar gözden geçirildiğinde bölüşümsel adalet yazınında, hem payların dağıtım örüntüsünün adil olarak algılanmasında hem de payların

bölüşürülmesinde, toplumsal cinsiyet farkına ilişkin bulguların çelişkili olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla araştırmacılar, bu çelişkili bulguları açıklamak amacıyla aracı değişkenlere yönelmişlerdir. Pay dağıtımındaki cinsiyet farklılıklarının, hem katılımcıların hem de diğer kişilerin cinsiyetlerinin bir işlevi olmasından (Kahn, Nelson ve Gaeddert, 1980; Messe ve Callahan-Levy, 1979), cinsiyete özgü bir görev olup olmamasından (Reis ve Jackson, 1981), pay dağıtıcılarının başkaları üzerinde olumlu izlenim yaratma çabasından (Kidder, Bellettire ve Cohn, 1977), statü farklılıklarından (Wagner, 1995) ve duygu durumlarından (Inness, Desmarais ve Day, 2004) kaynaklandığı gözlenmiştir. Bu araştırmadaki çalışmaların hiçbirinde pay dağıtımına yönelik olarak cinsiyet farkının gözlenmemesi ve cinsiyet rolleriyle bağlantılı olabileceği düşünülen değişkenlerle (senaryolarda yarışmanın ortamının varlığı ve hipotetik kişilerden birinin hasta olması) katılımcı cinsiyeti arasında ortak etkilerin elde edilmemesi katılımcıların, sözü edilen çalışmalardan farklı olarak, işin içinde olmamalarından ve gözlemci olarak yargıda bulunmalarından kaynaklanmış olabilir. Nitekim, Feather'ın (1990) benzer nitelikte senaryolardan oluşan çalışmasında da cinsiyet farkı gözlenmemiştir.

Bu araştırmadaki çalışmalarda, genel bir eğilim olarak gözlenen, katkıyı dikkate alan bir dağıtım biçiminin daha adil bulunması, çalışan kişilerin fiziksel sağlık durumuna göre değişme göstermiştir. Katılımcılar, daha çok iş çıkaran kişi hasta olduğunda eşit dağıtım haklı bulmuşlar ve dağıtım önerilerinde de katkıyı dikkate alarak hakçılığı tercih etmişlerdir. Öte yandan katılımcılar, hasta kişi sağlıklı kişiye kıyasla daha az iş çıkardığı zaman eşit dağıtım adil bulmuşlardır. Burada gösterilen performansta, hasta kişinin onu dezavantajlı duruma sokabilecek özel koşulunun dikkate alındığı görülmektedir. Bu bulgu kültürümüzün toplulukçu öğeler taşımasıyla ilişkili olarak, katılımcıların, kaynakların dağıtımında başkalarının özel durumlarına, gereksinimlerine duyarlı hareket ettiğine işaret etmektedir. Nitekim Aygün'ün (2004) çalışmasında da gereksinimin dikkate alındığı gözlenmiştir. Diğer kültürlerarası çalışmalarda da toplulukçu kültürlerde kaynakların dağıtımında dezavantajlı durum olarak gereksinimin dikkate alındığı bulunmuştur (Murphy-Berman & Berman, 2002; Murphy-Berman ve ark., 1984). Öte yandan Batı'da yapılan Feather'ın (1990) çalışmasında kişinin hasta olup olmamasına göre dağıtım biçimi değişmemiştir; katılımcılar iki kişiden birinin hasta olmasını göz önüne almayarak, katkıya göre dağıtım daha adil bulmuşlardır.

Araştırmadaki tüm çalışmalarda, yarışma değişkeni ile ilgili olarak pay dağıtım yazınıyla uyuşmayan bulgular elde edilmiştir. Tutarlı olarak tüm çalışmalarda, senaryodaki hipotetik kişilerin arasında bir yarışma havası olduğunda eşit dağıtım daha adil bulunurken, yarışma havası olmadığında hakça dağıtım daha adil bulunmuştur. Bu bulgu, yarışma yönelimli bağlamlarda ödül bölüşümünde hakçalık ilkesinin tercih

edildiği bulgusuyla (Deutsch, 1985; Törnblom, 1992) ilk bakışta çelişiyor gibi görünse de, senaryodaki ifadeden kaynaklanmış olabilir. Senaryoda “ ... iki kişinin arasında kimin daha fazla yapacağı konusunda bir yarışma havası doğmuştur” ifadesi, belki de katılımcılar tarafından gerçek bir yarışma durumunu yansıtmıyor şeklinde algılanmış olabilir. Nitekim, araştırmada haklılık yargılarının nedenleri hakkında yöneltilen açık uçlu sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlar bu görüşü destekler niteliktedir: Bu ifadeler örneklenecek olursa;

“Çünkü işveren onlara bu işi verdiği zaman ikisinin de yarışma havasına gireceğini göz önüne almamıştır. Doğal olarak onların bu işi bölüşeceklerini düşünmüştür. Yarışma havasına girmeleri onların arasında olan bir şeydir.”

“Bu yarışmayı onlar kendi aralarında yapmışlardır; önceden ayarlanan gerçek bir yarışmaya katılmamışlardır.”

“Bu yarışmayı kendi aralarında oyun gibi sürdürmüşler. Yarışmanın işverenle alakası yok.”

Dolayısıyla, katılımcıların ifadelerinden de anlaşıldığı gibi, işveren tarafından düzenlenen gerçek bir yarışma olsaydı belki de yazındaki araştırma bulgularını destekleyen sonuçlar elde edilebilirdi. Erişilebilir kaynaklar çerçevesinde ülkemizde yarışma ortamlarında ödül bölüştürmeyle ilgili bir çalışmaya rastlanmadığı için bu noktanın araştırılması ilginç olabilir.

Araştırmada ele alınan bir diğer değişken etkileşimsel adaletin bir boyutu olan, kararlar hakkında bilgi vermedir. Üçüncü çalışmada, işverenin ücreti nasıl bölüştüreceği hakkında çalışanlara önceden bilgi verip vermemesi şeklinde değişimlenen bu değişkende, adil bulunma açısından bariz bir farklılık gözlenmiştir. Pay dağıtımı hakkında önceden bilgi verilmesi bilgi verilmemesine kıyasla tüm katılımcılar tarafından adil olarak değerlendirilmiştir. Ancak bu sonuç cinsiyete göre bir değişme göstermektedir: Kızlar, önceden bilgi verilmesini, bilgi verilmemesine kıyasla daha adil bulmuşlardır; oysa erkeklerin adalet algısında önceden bilgi verilip verilmemesi bir fark yaratmamıştır. Bu bulgu, yazında kadınların etkileşimsel adalete, erkeklerin de bölüşümsel adalete daha duyarlı olduğu bulgusuyla uyuma göstermektedir (Sweeney & McFarlin, 1997; Tata, 2000).

Kaynakça

- Adams, J.S. (1965). “Inequity in Social Exchange.” L. Berkowitz (ed.) *ADVANCES IN EXPERIMENTAL SOCIAL PSYCHOLOGY* (II) içinde (267-299). New York: Academic Press.
- Adams, J.S. ve Freedman, S. (1976). “Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography.” L. Berkowitz ve E. Walster (eds.) *ADVANCES IN EXPERIMENTAL SOCIAL PSYCHOLOGY* (IX) içinde (43-91). New York: Academic Press.

- Akgün, S. (2004). "Bölüşümsel Adalet Normlarının Çevresel Belirleyicileri: İlişki Türü ve Sorumluluk Yükleme." *TÜRK PSİKOLOJİ DERGİSİ*, 19 (54): 1-18.
- Bies, R.J. ve Moag, J. F. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness." R.J. Lewicki, B.H. Sheppard ve M.H. Bazerman (eds.) *RESEARCH ON NEGOTIATIONS AND ORGANIZATIONS* (I) içinde (43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R.J. (2005). "Are Procedural Justice and Interactional Justice Conceptually Distinct?" J. Greenberg ve J. A. Colquitt (eds.) *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL JUSTICE* içinde (85-112). Mahwah, New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Boldizar, J.P., Perry, D.G. ve Perry, L.C. (1988). "Gender and Reward Distribution: A Test of Two Hypotheses." *SEX ROLES*, 19(9/10): 569-579.
- Callahan-Levy, ve Messe, L. A. (1979). "Sex Differences in the Allocation of Pay." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 37: 433-447.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A meta-analysis." *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES*, 86: 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). "On the Dimensionality of Organizational Justice: Construct Validation of a Measure." *JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY*, 86: 386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.H.O.L.ve Ng, K.Y. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research." *JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY*, 86: 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J. ve Zapata-Phelan, C. P. (2005). "What is Organizational Justice? A Historical Overview." J. Greenberg ve J. A. Colquitt (eds.) *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL JUSTICE* içinde (3-56). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cook, K.S. ve Hegtvædt, K.A. (1983). "Distributive Justice, Equity and Equality." *ANNUAL REVIEW OF SOCIOLOGY*, 9: 217-241.
- Deutsch, M. (1975). "Equality, Equity and Need: What Determines Which Value Will Be Used as a Basis of Distributive Justice." *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES*, 31: 37-149.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive Justice*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Feather, N. T. (1990). "Reactions to Equal Reward Allocations: Effect of Situation, Gender and Values." *BRITISH JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY*, 29: 315-329.
- Furby, L. (1986). "Psychology and Justice." R. L.Cohen (ed.) *VIEWS FROM THE SOCIAL SCIENCES* içinde (153-203). New York: Plenum Press.
- Göregenli, M. (1995). "Kültürümüz Açısından Bireycilik-Toplulukçuluk Eğilimleri: Bir Başlangıç Çalışması." *TÜRK PSİKOLOJİ DERGİSİ*, 10(35): 15-24.
- Greenberg, J.ve Cohen, R. L. (1982). "Why justice? Normative and Instrumental Interpretations." J. Greenberg ve R. L. Cohen (eds.) *EQUITY AND JUSTICE IN SOCIAL BEHAVIOR* içinde (437-469). New York: Academic Press.
- İmamoğlu, E. O. (1987). "An Interdependence Model of Human Development." Ç.Kağıtçıbaşı (ed.) *GROWTH AND PROGRESS IN CROSS-CULTURAL PSYCHOLOGY* içinde (138-145). Lise, Holland: Sests and Zeitinger,

- İmamoğlu, E.O. (1998). "Individualism and Collectivism in a Model and Scale of Balanced Differentiation and Integration." *JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 132: 95-105.
- İmamoğlu, E. O. (2003). "Individuation and Relatedness: Not Opposing but Distinct and Complementary." *GENETIC, SOCIAL AND GENERAL PSYCHOLOGY MONOGRAPHS*, 129: 367-402.
- Inness, M., Desmarais, S. ve Day, A. (2004). "Justice, Mood State, and Justice Preference: Do Mood States Moderate Gender-Based Norms of Justice?" *BRITISH JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY*, 44: 463-478.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1987). "Individual and Group Loyalties." Ç.Kağıtçıbaşı (ed.) *GROWTH AND PROGRESS IN CROSS-CULTURAL PSYCHOLOGY* içinde (94-103). Lise, Holland: Sests and Zeitinger.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). "Özerk-İlişkisel Benlik: Yeni bir Sentez." *TÜRK PSİKOLOJİ DERGİSİ*, 11(37): 36-43.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). "Autonomy and Relatedness in Cultural Context: Implications for Self and Family." *JOURNAL OF CROSS-CULTURAL PSYCHOLOGY*, 20: 1-20.
- Kahn, A.S., Nelson, R.E., ve Gaeddert, W.P. (1980). "Sex of Subject and Sex Composition of a Group as Determinant of Reward Allocation." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 38: 737-750.
- Karabay, E.Z. (2004). "*Kamuda ve Özel Sektörde Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler.*" Hacettepe Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kidder, L.G., Belletirrie, G. ve Cohn, E.S. (1977). "Secret Ambitions and Public Performances: The Effects of Anonymity on Reward Allocations Made by Men and Women." *JOURNAL OF EXPERIMENTAL SOCIAL PSYCHOLOGY*, 13: 70-80.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). "Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı." *TÜRK PSİKOLOJİ DERGİSİ*, 15(45) : 59-80.
- Lane, I.M. ve Messe, L.A. (1971). "Equity and the Distribution of Rewards." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 20:1-17.
- Lerner, M. J. (1974). "The Justice Motive: 'Equity' and 'Parity' Among Children." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 29: 538-550.
- Leventhal, G. S. (1976). "Fairness in Social Relationships." J. Thibaut, J. Spence ve R. Carson (eds.) *CONTEMPORARY TOPICS IN SOCIAL PSYCHOLOGY* içinde (211-239). Morristown, N. J.: General Learning Press.
- Leventhal, G. S. ve Anderson, D. (1970). "Self-Interest and the Maintenance of Equity." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 15: 57-62.
- Leventhal, G. S. ve Lane, D.W. (1970). "Sex, Age, and Equity Behavior." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 15: 312-316.
- Leung, K. (2005). "How Generalizable Are Justice Effects Across Cultures?" J. Greenberg ve J. A. Colquitt (eds.) *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL JUSTICE* içinde (555-586). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Lind, E.A. ve Tyler, T.R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.

- Major, B. ve Deaux, K. (1982). "Individual Differences in Justice Behavior." J. Greenberg ve R. L. Cohen (eds.) *EQUITY AND JUSTICE IN SOCIAL BEHAVIOR* içinde (43-76). New York: Academic Press.
- Meeker, B.F. ve Elliott, G.C. (1996). "Reward Allocations, Gender, and Task Performance." *SOCIAL PSYCHOLOGY QUARTERLY*, 59: 294-301.
- Messe, L.A. ve Callahan-Levy. (1979). "Sex and Message Effects on Reward Allocation Behavior." *ACADEMIC PSYCHOLOGY BULLETIN*, 1: 129-133.
- Mikula, G. (1980). "On the Role of Justice in Allocation Decisions." G. Mikula (ed.) *JUSTICE AND SOCIAL INTERACTION: EXPERIMENTAL AND THEORETICAL CONTRIBUTIONS FROM PSYCHOLOGICAL RESEARCH* içinde (127-166). New York: Springer-Verlag.
- Mikula, G. (1974). "Nationality, Performance and Sex as Determinants of Reward Allocation." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 29: 435-440.
- Murphy-Berman, V. ve Berman, J.J. (2002). "Cross-Cultural Differences in Perceptions of Distributive Justice." *JOURNAL OF CROSS-CULTURAL PSYCHOLOGY*, 33: 157-170.
- Murphy-Berman, V., Berman, J. J., Singh, P., Pacharui, A., ve Kumar, P. (1984). "Factors Affecting Allocation to Needy and Meritorious Recipients: A Cross-Cultural Comparison." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 46: 1267-1272.
- Reis, H. T. ve Jackson, L. A. (1981). "Sex Differences in Reward Allocation: Subjects, Partners, and Tasks." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*, 40: 465-478.
- Şahin, D. N. (2003). "Ödül ve Bedel Bölüşümüne İlişkin Haklılık Algısında Katkı Türü ve Pay Dağıtımının Etkisi." *TÜRK PSİKOLOJİ DERGİSİ*, 18 (52): 17-36.
- Sampson, E. E. (1975). "On Justice as Equality." *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES*, 31:45-64.
- Schwinger, T. (1986). "The Need Principle of Distributive justice." H.W. Bierhoff, Cohen, R.L. ve J. Greenberg (eds.) *JUSTICE IN SOCIAL RELATIONS* içinde (211-225). New York: Plenum Press.
- Scott, J.T., Matland, R. E., Michelbach, P.A. ve Bornstein, B.H. (2001). "Just Deserts: An Experimental Study of Distributive Justice Norms." *AMERICAN JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE*, 45: 749-767.
- Sweeney, P. D. ve McFarlin, D. B. (1997). "Process and Outcome: Gender Differences in the Assessment of Justice." *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 18: 83-98.
- Tata, J. (2000). "Influence of Role Gender on the Use of Distributive versus Procedural Justice Principles." *THE JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 134: 261-268.
- Thibaut, J. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Törnblom, K. Y. (1992). "The Social Psychology of Distributive Justice." K. R. Scherer (ed.) *JUSTICE: INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVES* içinde (177-285). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Wagner, D.G. (1995). "Gender Differences in Reward Preference: A Status-Based Account." *SMALL GROUP RESEARCH*, 26: 353-371.

- Weiner, B. (1995). *Judgments of Responsibility*. New York: Guilford.
- Weiner, B. (1979). "A Theory of Motivation for Some Classroom Experiences." *JOURNAL OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY*, 71: 3-25.
- Weiner, B. ve Kukla, A. (1970). "An Attributional Analysis of Achievement Motivation." *JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY*: 15: 1-20.