

İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILAMALARININ İLETİŞİM DOYUMLARINA OLAN ETKİSİ

Mustafa DEMİRKIRAN

Süleyman Demirel Üniversitesi
Öğretim Görevlisi -Doktora Öğrencisi
m-demirkiran@hotmail.com

Elif DİKMETAŞ YARDAN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç.Dr.
elifdikmetas@hotmail.com

Mehmet YORULMAZ

Süleyman Demirel Üniversitesi
Doktora Öğrencisi
mtyorulmaz@hotmail.com

Özet

Örgütler için en önemli değer sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Örgütler ve yöneticileri hayatta kalabilmelerinin bu unsura verilen önemle ilişkili olduğunu artık kavramaya başlamışlardır. Örgütsel adalet ve iletişim doyumu ise insan kaynakları üzerinde önemli etkileri olan kavramlardır. Bu araştırma çalışanların örgütsel adalet algılamalarının iletişim doyumlarına olan etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Belirtilen amacı gerçekleştirmek üzere Türkiye’de bir İl Sağlık Müdürlüğü’nde görev yapan 128 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; çalışanların örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin algılamaları ile iletişim doyumları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İletişim Doymu

Alan Tanımı: İşletme ve Yönetim (Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları)

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS OF THE EMPLOYEES IN THE PROVINCIAL HEALTH DIRECTORATE ON THEIR COMMUNICATION SATISFACTIONS

Abstract

In view of the organizations, the critical sources they possess are their human resources. Organizations, and their managers as well, have come to realize that, their subsistence depends to the importance attached on this factor. Organizational justice and communication satisfaction are, on the other hand, are such concepts, which are quite influential on the human sources. This research has been conducted in order to

determine the sort out the influence of the employees' organizational justice perceptions on their communication satisfactions. In order to achieve the aforementioned goal, a questionnaire study was conducted among 128 persons, who are employed in a Provincial Health Directorate in Turkey. In conclusion, a positive-directional, and statistically meaningful relationship has been determined between their perceptions regarding the aspects of the organizational justice and their communication satisfactions.

Keywords: Organizational Justice, Communication Satisfaction

JEL Code: D23, O15

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda örgütler ve çalışanları arasındaki ilişkilerde değişimler gözlemlenmekte, çalışanlar artık problem kaynağı olarak değil rekabet avantajı elde edebilmede değerli bir kaynak olarak görülmektedir.

Yapılan pek çok araştırmada da tespit edildiği gibi örgütlerde insan unsuru mutlu olmadığında diğer faktörlerin iyileştirilmesi kalıcı bir verimlilik artışına neden olmamaktadır. Çünkü teknolojiyi de yöneten makinelere de hayat veren insan unsurudur. Örgütler ve yöneticileri hayatta kalabilmelerinin bu unsura verilen önemle ilişkili olduğunu artık kavramaya başlamışlardır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda da personel davranışları sıklıkla incelenmiş örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, örgütsel kalıtım, motivasyon, iş tatmini, iletişim doyumu gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır.

Bu araştırmada örgütsel adalet algılamaları ile iletişim doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Her iki kavram da örgütlerde insan kaynaklarının etkin ve verimli çalışabilmesi, organizasyonların yaşama kabiliyetlerini devam ettirebilmesi için oldukça önemli olmakla birlikte birbirlerini etkileme derecelerinin tespit edilmesi de önem arz etmektedir.

2. ÖRGÜTSEL ADALET

Teorisyenler örgütsel adalet kavramını, kazanımların ve bu kazanımlara ulaşmada kullanılan araçların adilliğine dayanan bir sınıflandırma kullanarak açıklamışlardır (Greenberg, 1990: 400). Benzer şekilde Folger ve Cronpanzano da (1998: xiii) örgütsel adaleti, örgütlerde verilen ödül ve cezaların nasıl dağıtıldığına ve bu dağıtım kararlarının nasıl alındığına dair işlemler ve kişiler arası uygulamalara ilişkin kurallar olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel adalet kavramının temeli Adams'ın "Adalet Teorisi"ne dayanmaktadır. Bu teoriye göre; çalışanlar gayretleri sonucunda elde ettikleri kazanımları, başkalarının gayretleri ve kazanımları ile kıyaslayacak ve sonucunda kurumun adilliğini ölçeceklerdir (Yeniçeri ve diğ., 2009: 84).

Örgütsel adalet ile ilgili olarak yapılan bir araştırmada, araştırmacılar orduda görev alan kişilerin terfileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada hava kuvvetlerinde çalışanların kara kuvvetlerinde çalışanlara göre daha hızlı ve düzenli bir biçimde terfi edildikleri için tatmin düzeylerinin daha yüksek olacağı hipotezi test edilmiştir. Ancak elde edilen bulgularda tam tersi bir sonuç çıkmış ve kara kuvvetlerinde görev yapan personelin terfileri konusunda daha fazla tatmin oldukları anlaşılmıştır. Çünkü hava kuvvetlerindeki çalışanlar arkadaşlarının hızlı bir şekilde terfi edildiklerini görmekte, kendileri ile karşılaştırıldığında adil bir muamele yapılmadığı hissine kapılmakta ve bu da tatmin düzeylerini azaltmaktadır. Böylece çalışanların yaptıkları işle ilgili adalet algılarının önemli olduğu keşfedilmiştir (Greenberg ve Colquitt, 2005: 13).

Örgütsel adalet çalışanlar açısından, onlara eşit davranıldığını göstermesi bakımından sembolik bir değer taşımaktadır ve bu değer çalışanların örgütsel çıktılarını etkilemektedir (Pillai ve diğ., 1999: 901).

Yapılan araştırmalar adalet algılarının örgütsel birçok faktör üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Bunlar arasında örgütsel bağlılık (Salim, 2005), iş tatmini (Tutar, 2007), işe devam oranları (Elovainio ve diğ., 2002), sigara kullanımı (Kouvonen ve diğ., 2007), psikiyatrik rahatsızlıklar geçirme (Kivimaki ve diğ., 2003), ve iletişim doyumu (Özkılıççı, 2011)) sayılabilir.

3. İLETİŞİM DOYUMU

İlk olarak 1959 yılında Level tarafından kullanılan bu kavram, örgüt içi iletişimin sağlıklı olması neticesinde çalışanlarda oluşan tatmin duygusu olarak tanımlanabilir (Downs ve Hazen, 1977: 64; Level, 1959). Bu tatmin duygusu iletişim ortamını olduğu kadar iletişim için kullanılan her türlü araç- gereç ve iletişimin içeriğini de kapsar (Eroğlu ve Özkan, 2009: 52).

İletişim doyumu bir organizasyonda iletişimin etkinliği, verimliliği ve kalitesi ile ilişkilidir ve örgüt üyelerinin tatmin derecesini gösterir (Eroğlu ve Özkan, 2009: 52). Sağlıklı bir psikolojiye sahip olan insanlar iletişimden doyum elde ederler (Hecht, 1978: 350). Bunun sonucunda ise daha verimli çalışırlar.

İletişim doyumu örgütün bilgi alış verişinin ne denli kaliteli olduğunun bir göstergesidir. Doyum düzeyini tespit etmek örgütsel iletişimin zayıf yönlerini belirlemede öncü rol oynar ve örgütün iletişim stratejilerinin belirlenmesine dayanak oluşturur (Aktaran: Geçikli ve diğ., 2011: 170).

Downs ve Hazen (1977) iletişim doyumunun boyutlarını araştırmış ve bununla ilgili olarak oluşturdukları iletişim doyumu anket formunda şu boyutlara yer vermişlerdir;

- **Örgütsel Bilgi Doyumu:** Örgütün bütünü ile ilgili geniş bilgi edinmeyi içerir. Örgütteki değişimler, örgütün finansal durumu, örgütün tüm politikaları ve

örgütün amaçları hakkında bilgi sahibi olmak örgütsel bilgi doyumu ile ilgilidir.

- **Geri Bildirim Doymu:** Çalışanların, performanslarının nasıl değerlendirildiğiyle ilgili ihtiyaç duydukları bilgileri içerir.
- **Örgütsel Bütünleşme Doymu:** Personelin yakın iş çevresinden edindikleri bilgilerin derecesi ile ilgilidir. Bölüm planları, iş gerekleri ve bazı personel hareketleri gibi.
- **Üstlerle İletişim Doymu:** Üstlerle olan yukarı ve aşağı yönlü iletişimi içerir. Üstlerin yeni fikirlere açık olması, çalışanları dinlemesi, işle ilgili sorunları çözme konusunda çalışanlara rehberlik etmesi gibi.
- **Astlarla İletişim Doymu:** Astlarla olan yatay ve dikey iletişime odaklanmaktadır.
- **Yatay İletişim Doymu:** Eşit düzeydeki çalışanlar arasındaki informal iletişimin tam olarak sağlanıp sağlanamaması ile ilgilidir. Dedikodu da bu grupta değerlendirilebilir.
- **İletişim İklimi Doymu:** Hem örgütsel hem de kişisel düzeydeki iletişimi yansıtmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanları motive ve teşvik etmesini içerir. Çalışanların iletişimle ilgili tutumlarının sağlıklı olup olmadığını gösterir.
- **İletişim Araçlarının Doymu:** Toplantıların iyi organize edilmesi, yazılı talimatların kısa ve anlaşılır olması gibi.

4. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel adalet algulamalarının iletişim doyumlarına olan etkisini belirlemektir. Araştırma, Ekim-Kasım 2012 tarihleri arasında Türkiye’de bir İl Sağlık Müdürlüğü’nde (n:200) yapılmıştır. Herhangi bir örneklem seçilmemiş olup tam yanıt oranı %64 (n:128) olarak gerçekleşmiştir.

Veri toplamak amacıyla, 1977 yılında Downs ve Hazen tarafından geliştirilen “İletişim Doymu Ölçeği” ile Colquitt tarafından 2001 yılında geliştirilen örgütsel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel adalet ölçeğinde işlemsel adalet, dağıtimsal adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarına yer verilmiştir. İletişim Doymu Ölçeği, aynı zamanda Özkılıççı’nın (2011) “örgütsel adalet algısı ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma” adlı yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizine göre; iletişim doymu ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı 0,867; işlemsel adalet boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı 0,700; dağıtimsal adalet boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı 0,644; kişilerarası adalet boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı 0,706; bilgisel adalet boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı 0,667; örgütsel adalet ölçeğinin toplam Cronbach Alpha Katsayısı ise 0,877 bulunmuştur.

5. BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların %51,6'sı erkek, %69,5'i evlilerden oluşmaktadır. Ankete yanıt verenlerin %51,6'sı 34 ve üzeri yaşıdadır. Eğitim durumu incelendiğinde %5,5'inin ilköğretim, %14,8'inin lise, %38,3'ünün önlisans, %33,6'sının lisans, %7,8'inin ise yüksek lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaya dahil olanların %57'si en az 6 yıldır bu kurumda görev yaptıklarını, %58,6'sı ise 2000 TL ve üzerinde ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1. Katılımcıların, İletişim Doyumu ve Örgütsel Adalet Boyutlarına İlişkin Değerlendirmelerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

	İletişim Doyumu	İşlemsel Adalet	Dağıtım Sal Adalet	Kişilerarası Adalet	Bilgisel Adalet
n	128	128	128	128	128
Ortalama	3,06	2,89	3,20	3,19	3,33
Standart sapma	0,81	1,01	1,00	0,84	0,99

Katılımcıların, iletişim doyumu ve örgütsel adalet boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yer aldığı tablo 1'e göre; bilgisel adalet boyutu 3,33; dağıtım sal adalet boyutu 3,20; kişilerarası adalet boyutu 3,19; işlemsel adalet boyutu 2,89; iletişim doyumu ise 3,06 ortalama değer almıştır.

Ayrıca çalışanlara kurumlarındaki iletişimin yeterli olup olmadığı sorulduğunda; %35,9'u (n:46) "evet", %53,1'i (n:68) "kısmen", %10,9'u (n:14) ise "hayır" cevabını vermiştir.

Tablo 2. Katılımcıların, Örgütsel Adalet Boyutları ve İletişim Doyumuna İlişkin Değerlendirmelerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Kurum Kıdem Süresi ve Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Karşılaştırılması

Bağımsız Değişkenler	Cinsiyet	n	ort.	s.s.	t	p ¹
İletişim Doyumu	Kadın	62	3,10	0,83	0,609	0,544
	Erkek	66	3,01	0,80		
İşlemsel Adalet	Kadın	62	3,09	1,03	2,276	0,025
	Erkek	66	2,69	0,97		
Dağıtım Sal Adalet	Kadın	62	3,38	1,01	2,020	0,046
	Erkek	66	3,03	0,97		
Kışilerarası Adalet	Kadın	62	3,33	0,88	1,782	0,077
	Erkek	66	3,07	0,79		

Bilgisel Adalet	Kadın	62	3,44	1,03	1,257	0,211
	Erkek	66	3,22	0,95		
Bağımsız Değişkenler	Medeni Durum	n	ort.	s.s.	t	p¹
İletişim Doyumu	Bekar	39	3,02	0,98	-0,280	0,780
	Evli	89	3,07	0,73		
İşlemsel Adalet	Bekar	39	2,78	1,33	-0,653	0,516
	Evli	89	2,93	0,85		
Dağıtımsal Adalet	Bekar	39	3,54	1,07	2,583	0,011
	Evli	89	3,05	0,93		
Kişilerarası Adalet	Bekar	39	3,15	0,93	-0,403	0,688
	Evli	89	3,21	0,8		
Bilgisel Adalet	Bekar	39	3,32	1,21	0,043	0,966
	Evli	89	3,33	0,89		
Bağımsız Değişkenler	Yaş	n	ort.	s.s.	t	p¹
İletişim Doyumu	34 \geq	66	3,06	0,88	0,020	0,984
	34<	62	3,05	0,73		
İşlemsel Adalet	34 \geq	66	2,91	1,01	0,301	0,764
	34<	62	2,86	1,02		
Dağıtımsal Adalet	34 \geq	66	3,14	1,07	-0,711	0,478
	34<	62	3,27	0,92		
Kişilerarası Adalet	34 \geq	66	3,13	0,89	0,958	0,340
	34<	62	3,27	0,79		
Bilgisel Adalet	34 \geq	66	3,20	0,95	1,438	0,153
	34<	62	3,46	1,02		
Bağımsız Değişkenler	Kıdem Süresi	n	ort.	s.s.	t	p¹
İletişim Doyumu	6 yıl \geq	73	3	0,75	0,938	0,350
	6 yıl <	55	3,13	0,89		
İşlemsel Adalet	6 yıl \geq	73	2,91	0,97	0,713	0,788
	6 yıl <	55	2,86	1,08		
Dağıtımsal Adalet	6 yıl \geq	73	3,14	1,00	0,409	0,430
	6 yıl <	55	3,28	1,00		
Kişilerarası Adalet	6 yıl \geq	73	3,17	0,89	0,111	0,655

	6 yıl <	55	3,23	0,79		
Bilgisel Adalet	6 yıl ≥	73	3,28	0,97	0,728	0,553
	6 yıl <	55	3,39	1,03		
Bağımsız Değişkenler	Aylık Ortalama Kişisel Gelir	n	ort.	s.s.	t	p¹
İletişim Doyumu	2000 TL ≥	75	3,04	0,81	0,270	0,788
	2000 TL <	53	3,08	0,82		
İşlemsel Adalet	2000 TL ≥	75	2,97	1,01	1,122	0,264
	2000 TL <	53	2,77	1,02		
Dağıtımsal Adalet	2000 TL ≥	75	3,23	1,04	0,387	0,700
	2000 TL <	53	3,16	0,95		
Kişilerarası Adalet	2000 TL ≥	75	3,11	0,85	1,392	0,166
	2000 TL <	53	3,32	0,82		
Bilgisel Adalet	2000 TL ≥	75	3,21	1,03	1,586	0,115
	2000 TL <	53	3,49	0,92		

¹ İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi, $p > 0,05$

Çalışanların, örgütsel adalet boyutları ile iletişim doyumuna ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum kıdem süresi ve aylık ortalama gelirlerine göre karşılaştırılması (Tablo 2) incelendiğinde kadın ve erkekler arasında işlemsel adalet ($3,09 \pm 1,03$; $2,69 \pm 0,97$) ile dağıtımsal adalet ($3,38 \pm 1,01$; $3,03 \pm 0,97$), bekar ve evliler arasında ise dağıtımsal adalet ($3,54 \pm 1,07$; $3,05 \pm 0,93$) boyutlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$).

Tablo 3. Katılımcıların, Örgütsel Adalet Boyutları ve İletişim Doyumuna İlişkin Değerlendirmelerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Bağımsız Değişkenler	Eğitim Durumu	n	ort.	s.s.	Chi-Square	P ²
İletişim Doyumu	İlköğretim	7	3,37	1,65	12,836	0,012
	Lise	19	3,12	0,65		
	Önlisans	49	2,75	0,76		
	Lisans	43	3,27	0,68		
	Yüksek Lisans	10	3,28	0,74		
	Toplam	128	3,06	0,81		
İşlemsel Adalet	İlköğretim	7	3,12	1,56	2,319	0,677

	Lise	19	2,95	0,71		
	Önlisans	49	2,73	1,05		
	Lisans	43	2,99	1,04		
	Yüksek Lisans	10	2,89	0,86		
	Toplam	128	2,89	1,01		
Kişilerarası Adalet	İlköğretim	7	3,29	1,62	3,640	0,457
	Lise	19	2,92	0,70		
	Önlisans	49	3,20	1,06		
	Lisans	43	3,33	0,96		
	Yüksek Lisans	10	3,13	0,91		
	Toplam	128	3,20	1,00		
Dağıtimsal Adalet	İlköğretim	7	3,23	1,24	6,483	0,166
	Lise	19	3,14	0,88		
	Önlisans	49	3,03	0,73		
	Lisans	43	3,29	0,87		
	Yüksek Lisans	10	3,68	0,75		
	Toplam	128	3,19	0,84		
Bilgisel Adalet	İlköğretim	7	2,79	1,40	8,620	0,071
	Lise	19	3,34	1,00		
	Önlisans	49	3,08	1,08		
	Lisans	43	3,64	0,80		
	Yüksek Lisans	10	3,53	0,49		
	Toplam	128	3,33	0,99		

²Kruskal Wallis Test

Eğitim durumları açısından incelendiğinde ise (Tablo 3) sadece iletişim doyumu ölçeğinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın önlisans-lisans ($t=3,459$; $p= 0,001$) ve önlisans- yüksek lisans ($MWU=147,000$; $p=0,047$) gruplarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Adalet Boyutları ile İletişim Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	İletişim Doyumu	İşlemsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	Kişilerarası Adalet	Bilgisel Adalet
----------	-----------------	-----------------	-------------------	---------------------	-----------------

İletişim Doyumu	Pearson Correlation	1	0,739(**)	0,664(**)	0,716(**)	0,682(**)
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128
İşlemsel Adalet	Pearson Correlation	0,739(**)	1	0,499(**)	0,591(**)	0,544(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	0,000
	N	128	128	128	128	128
Dağıtımsal Adalet	Pearson Correlation	0,664(**)	0,499(**)	1	0,539(**)	0,507(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	128	128	128	128	128
Kişilerarası Adalet	Pearson Correlation	0,716(**)	0,591(**)	0,539(**)	1	0,538(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	128	128	128	128	128
Bilgisel Adalet	Pearson Correlation	0,682(**)	0,544(**)	0,507(**)	0,538(**)	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	128	128	128	128	128

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon tablosu (Tablo 4) incelendiğinde iletişim doyumu ölçeği ile örgütsel adalet boyutları arasında orta ve yüksek derecede, pozitif yönlü, anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Adalet Boyutları ile İletişim Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,869(a)	,755	,747	,40716	
a Predictors: (Constant), bilgisel, dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası adalet					
ANOVA(b)					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	62,909	4	15,727	94,867	,000(a)
	Residual	20,391	123	,166		
	Total	83,300	127			
a Predictors: (Constant), bilgisel, dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası adalet						
b Dependent Variable: İletişim doyum ortalaması						
Coefficients (a)						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	,219	,156		1,398	,164
	İşlemsel Adalet	,270	,048	,339	5,677	,000
	Dağıtımsal Adalet	,189	,046	,233	4,115	,000
	Kişilerarası Adalet	,252	,058	,262	4,310	,000
	Bilgisel Adalet	,195	,047	,239	4,135	,000
a Dependent Variable: İletişim doyum ortalaması						

Tablo 5’te iletişim doyumunu ile örgütsel adalet boyutları arasındaki regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde örgütsel adalet boyutlarının, iletişim doyumunu ölçeğindeki değişimin %75’ini açıkladığı görülmektedir. Model, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Değişkenler 0,05’ten küçük olduğu için çoklu bağlantıya bakmaya gerek yoktur. İşlemsel adalet algılamaları bir birim arttığında iletişim doyumunu 0,270 birim, dağıtımsal adalet algılamaları bir birim arttığında iletişim doyumunu 0,189 birim, kişilerarası adalet algılamaları bir birim arttığında iletişim doyumunu 0,252 birim, bilgisel adalet algılamaları bir birim arttığında ise iletişim doyumunu 0,195 birim artacaktır.

6. SONUÇ:

Türkiye’de bir İl Sağlık Müdürlüğü’nde 128 personel ile yapılan bu çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algılamalarının iletişim doyumlarına olan etkisini belirlemek amaçlanmış olup yapılan analizler sonucunda kadın ve erkekler arasında işlemsel adalet ile dağıtımsal adalet; bekar ve evliler arasında dağıtımsal adalet; eğitim durumlarına göre ise iletişim doyumunu ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İletişim doyumunu ölçeği ile örgütsel adalet boyutları arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların sadece %35,9’u kurumlarındaki iletişimin yeterli olup olmadığı sorusuna “evet” cevabını vermiştir.

Benzer çalışmalara bakıldığında da genel olarak örgütsel adalet boyutları ile iletişim arasında aynı yönlü korelasyon bulunduğu söylenebilir. Özkılıççı’nın (2011) devlet

üniversitelerinde ve özel üniversitelerde olmak üzere 159 personel ile yaptığı araştırmasında katılımcıların iletişim doyumu ile örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Doğan (2002) tarafından 8 tekstil işletmesinde yapılan diğer bir çalışmada (n=240) örgüt içi iletişim düzeyi ile işgörenlerin örgüte ilişkin dağıtımçı adalet algılamaları arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiş buna karşın prosedürel adalet algılamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Gopinath ve Becker'in (2000) çalışmasında ise yönetici iletişimi ile çalışanların prosedür adaletine ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel adalet algılarının örgüt içi iletişimle ilişkili olduğu Kim'in (2005) Kore'de çeşitli sektörlerden 31 farklı organizasyonda (n=1200) yaptığı araştırmasında da ulaştığı bir sonuçtur.

Bu çalışmanın ve ilgili diğer araştırmaların sonuçlarına göre denilebilir ki; örgütler sahip oldukları en büyük değer insan kaynağı olduğunu bilmeli, bunun için de insan kaynakları üzerinde son derece etkili olan örgütsel adalet ve iletişim gibi kavramlara gereken önemi vermelidirler. Kurumdaki örgütsel adalet algısını arttırmak için kaynaklar, sorumluluklar, ödüller, cezalar kısacası işleyen tüm süreçler adil bir şekilde düzenlenmeye çalışılmalıdır. Çünkü böyle bir düzenleme diğer olumlu etkilerinin yanında örgütsel iletişimi de geliştirecek ve personelin kurumsal iletişimden tatmin olmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Doğan, Hulusi. “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, Ege Academic Review. 2:2, 2002, 71-78.

Downs, Cal W. ve Hazen, Michael D. “A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction”, Journal of Business Communication. 14:3, 1977, 63-73.

Elovainio, Marko, Kivimäki, Mika ve Vahtera, Jussi. “Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health”, American Journal of Public Health. 92:1, January 2002, 105-108.

Eroğlu, Erhan ve Özkan, Gülden. “Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği”, Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi. 5:4, 2009, 50-61.

Folger, Robert ve Cropanzano, Russell. “Organizational Justice and Human Resource Management”, Sage Publications, USA, 1998.

Geçikli, Fatma, Serçeoğlu, Neslihan ve Üst, Çağla. “Örgüt İçi İletişim ve İletişim Tatmini Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi. 33, Güz 2011, 163-184.

Gopinath, C. ve Becker, Thomas E. “*Communication, Procedural Justice, and Employee Attitudes: Relationships Under Conditions of Divestiture*”, Journal of Management. 26, February 2000, 63-83.

Greenberg, Jerald ve Colquitt, Jason A. “*Handbook of Organizational Justice*”, Routledge: Lawrence Erlbaum. Lawrence Erlbaum Associates, London, 2005.

Greenberg, Jerald. “*Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow*”, Journal of Management. 16:2, 1990, 399-432.

Hecht, Michael L. “*Measures of Communication Satisfaction*”, Human Communication Research. 4, 1978, 350-368.

Kim, Hyo Sook. “*Organizational Structure and Internal Communication as Antecedents of Employee- Organization Relationships in the Context of Organizational Justice: A Multilevel Analysis*”, University of Maryland, Doctoral Dissertation, 2005.

Kivimaki, Mika, Elovainio, Marko, Vahtera, Jussi, Virtanen, Marianna ve Stansfeld, Stephen Alfred. “*Association Between Organizational Inequity and Incidence of Psychiatric Disorders in Female Employees*”, Psychological Medicine. 33, 2003, 319–326.

Kouvonen, Anne, Vahtera, Jussi, Elovainio Marko, Cox, Sara J., Cox, Tom, Linna, Anne, Virtanen, Marianna ve Kivimaki, Mika. “*Organisational Justice and Smoking: The Finnish Public Sector Study*”, Journal of Epidemiol Community Health. 61:5, 2007, 427-433.

Level, Dale A. “*A Case Study of Human Communication in an Urban Bank*”, Unpublished Doctoral Dissertation, Purdue University, 1959.

Özkılıççı, Gökçe. “*Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

Pillai, Rajnandini, Schriesheim, Chester A. ve Williams Eric S. “*Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study*”, Journal of Management. 25:6, 1999, 897-933.

Salim, Laila. “*Organizational Commitment in a Health NGO in Pakistan*”, Doctoral Thesis, University of Toronto, 2005.

Tutar, Hasan. “*Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 12:3, 2007, 97-120.

Yeniçeri, Özcan, Demirel, Yavuz ve Seçkin, Zeliha. “*Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir*

Araştırma”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 16, Haziran 2009, 83-99.