

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ve İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ve ÇALIŞMA STATÜSÜNE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMU

Mustafa ERBİR*

ÖZET

Bu araştırma üniversitede çalışan personelin örgütsel adalet algısı ve iş tatmini düzeylerinin hangi seviyede olduğunu ölçmektedir. Araştırma aynı zamanda bu seviyelerin cinsiyet, çalışma statüsü (akademik veya idari personel), çalışma süresi ve sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaşma gösterip göstermediği konusunda da bilgi vermektedir. Araştırma bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları tablolar halinde verilmektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel adalet algısı değişkeni kapsamında sadece cinsiyet bakımından bir farklılaşma bulunmaktadır. Çalışma statüsü, çalışma süresi ve sendika üyeliği örgütsel adalet algısı kapsamında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın diğer değişkeni olan iş tatmin düzeyi bakımından akademik ve idari personel arasında bir farklılaşma bulunmaktadır. Aynı zamanda sendikaya üye olma durumunda da iş tatmini konusunda bir farklılaşma tespit edilmektedir. Cinsiyet ve çalışma süresi bakımından ise iş tatmini düzeyinde anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İş Tatmini, Üniversite Çalışanları

JEL Kodu: M10, M12

THE DIFFERENTIATION OF THE ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND JOB SATISFACTION LEVELS OF UNIVERSITY EMPLOYEES BY DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS AND WORKING STATUS


ABSTRACT

This study measures the organizational justice perception and job satisfaction levels of university employees. This study also provides information on whether these levels differ according to the variables of gender, employment status (academic or administrative employee), duration of work and union membership. The study is implemented in a public university. research findings are shown in tables.

As a result of the research, within the scope of the organizational justice perception variable, there is only a difference in terms of gender. In addition, this study does not show a significant difference in the perception of organizational justice in terms of working status, working hours and union membership. There is a differentiation between academic and administrative staff in terms of job satisfaction, which is the other variable of the study. The study also detects a differentiation in job satisfaction in case of union membership. There is no significant difference in the level of job satisfaction in terms of gender and working time.

Keywords: Organizational Justice, Job Satisfaction, University employees

JEL Codes: M10, M12

*  Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. Dr., mustafa.erbir@kayseri.edu.tr

GİRİŞ

Bilim ve teknoloji her ne kadar ilerlerse ilerlesin insan faktörü her dönemde önemini koruyacaktır. Bundan dolayı örgütler sahip oldukları beşeri faktörlere gereken önemi vermelidir. Organizasyonda yer alan her kişinin farklı ihtiyaçları ve beklentileri vardır. Bireyler ihtiyaçları karşılandığı ölçüde kendilerini örgüte adanlar ve faydalı olurlar.

Günümüzde insanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalıştığı örgütte geçirmektedir. Kişilerin çalıştıkları ortamda karşılaştıkları güçlükler ve kişiler arasında meydana gelen farklı tutumlar ayrıca üstlerin astlarına karşı bu farklılıklar karşısında adil davranmaları gibi birçok problem ortaya çıkmaktadır.

Gerek ulusal gerekse uluslararası örgütsel davranış araştırmalarında “Örgütsel Adalet” kavramı önemli bir yer tutmaktadır (Çakar ve Yıldız, 2009:2). Yapılan çeşitli çalışmalarda çalışanların iş tatminini artırmanın yolları aranmış ve bu araştırmalar sonucunda adalet algısının çalışanın iş tatminini önemli düzeyde etkilediği görülmüştür (DeConinck ve Stilwell, 2004:226). Bununla birlikte sosyal bilimlerde son dönemlerde adalet olgusu üzerine yapılan birçok araştırma konuya verilen önemi göstermektedir (Koyuncu: 2015).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da çalışanların işlerinde mutlu olmaları ve yüksek düzeyde doyum sağlamaları, örgütün verimliliği ve üretkenliği açısından oldukça önemlidir. Bu araştırmanın sonucunda bilim üreten ve her geçen gün sayıları artan Akademisyen ve üniversitedeki idari personelin çalıştıkları ortamda örgütsel adalet ve iş tatmini algılarının hangi düzeyde olduğu tespit edilmektedir.

Çalışmanın ilk kısmında Örgütsel Adalet ve İş Tatmini kavramlarının kavramsal çerçevesi çizilmekte, ikinci kısımda ise Bozok Üniversitesinde görevli akademik ve idari personelin Örgütsel Adalet algıları ve İş Tatmin düzeyleri ölçülmektedir. Buna ek olarak örgütsel adalet algısı ve iş tatmin düzeyi kapsamında cinsiyet, akademik/idari personel olma durumu, çalışma süresi ve sendikaya üye olma durumları kapsamında farklılaşmalar test edilmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet kavramı bilimsel literatürde çok sayıda tanıma sahiptir. Aynı konumda emek harcayan bireylere eşit derecede muamele edilmesini gerektiren adalet unsuru, işletme açısından değerlendirildiğinde “çalışanların haklarının ve cezalarının örgüte olan yaptırımları doğrultusunda olması” (Bilsel, 2013:6), şeklinde tanımlanabilir. Doğan (2002:72)’a göre örgüt içindeki adalet, çalışanın işyerine olan bağlılığının temel faktörlerinden biridir.

Cropanzano’ya göre Örgütsel Adalet kavramı; “yönetimsel durumların etik ve ahlaki yönü hakkında yapılan kişisel bir değerlendirmedir.” (Cropanzano vd., 2007:35-36). Çalışan bireylerin örgütsel adalet çerçevesinde oluşturdukları algıları bireylerin şahsına adaletli davranılıp davranılmadığından ziyade bunun ne şekilde algılandığı üzerinde durulmaktadır (Taşkıran, 2011:93-95).

Beugre ve Baron (2001:326), örgütsel adaleti; “Çalışanların çalıştıkları kurumdaki çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde kendi algılarının nasıl şekillendiğini gösteren sosyal bir olgudur” şeklinde tanımlar.

Taylor, örgütsel adaleti “Çalışanların kendi değerlerine ilişkin kişisel değerlendirme dereceleriyle, adalet olgusunun örgüt içinde paylaştırılması ve karar mercii kişilerin çıktıkları paylaştırması esnasında süreçleri doğru şekilde izlemesi” (Taşkıran, 2011:122) olarak tanımlamıştır

Sonuçta bu kavram; Bir işletmede çalışanlara hak ettiklerinin ne kadar adaletli bir şekilde dağıtıldığı ve işletme çalışanlarının adil dağıtım konusundaki algılarının nasıl şekillendiği örgütsel adaleti

oluşturmaktadır. İşletme sahipleri uygulanan yöntemin adaleti sağladığını düşünse de bazen aynı durum çalışanlar için geçerliliğini yitirebilir. Çalışanlar ve işletme sahipleri arasındaki algı seviyesinin birbirinden farklı olmaması, örgütsel adalet kavramının uygulanabilirliğini göstermektedir.

1.2. Örgütsel Adalet Kavramının Boyutları

Örgütsel adalet kavramı işletmede tarafsız yönetim anlayışını uygulayabilmek adına literatüre girmiş bir kavramdır. Örgütsel Adalet ile ilgili teorilerin araştırıldığı dönem incelendiğinde ilk olarak bilim adamlarının örgütsel adaleti kavramını “dağıtımsal adalet (distributive justice)” ve “işlemsel adalet (procedural justice)” olarak sadece iki boyutta ele aldıkları görülmektedir (Bakan, 2011:192).

Son yıllarda yapılan bilimsel araştırmalarda örgütsel adaletin boyutlarına “Etkileşimsel Adalet” de eklenmiş ve kavram 3 boyutlu olarak incelenmeye başlanmıştır.

1.2.1. Dağıtımsal Adalet

Bilim adamlarına göre örgütsel adalet kavramının ilk ele alınan bileşeni dağıtımsal adalet olmaktadır. Çünkü adaletin bu boyutuyla diğerleri tarafından elde edilemeyen neticelere ulaşabilmektedir. Dağıtımsal adalet, çıktıları işletmelere göre farklılaşabilen, tüm çalışanlara eşit muamele içeren anlayışın haricinde, daha farklı düzeyde bir gerçeklik ile ilgilidir (Cropanzano vd., 2007:37).

Tarihi sürece bakıldığında “eşitlik teorisi”, ödüllendirmenin çalışanlar arasında adil bir biçimde dağıtılmasına yönelik dağıtımsal adalet üzerinde durmaktadır. Çalışanlar kazandıkları çıktılar ve bu çıktıları nasıl elde ettiklerine bağlı olarak işletmelerini adalet seviyesi yüksek olarak algılamaktadırlar. Örgütsel adalet kavramının en değerli faktörlerinden biri çalışanın adalet algısının derecesidir. Başka bir şekilde söylemek gerekirse, adalet ve eşitlik kavramı sübjektif kavramlardır, algılama şeklinde oluşur. Çalışanın biri tarafından adaletsiz algılanan bir durum diğer bir çalışan tarafından adil olarak algılanabilmektedir (Robbins ve Judge, 2013:224).

İşletmenin sahip olduğu kaynakların dağılımının adaletli olduğunu algılayan kişilerin güdülenmelerinde ve verimliliklerinde olumlu artışlar meydana gelebilir. Sonuç olarak kişilerin dağıtımsal adalet kavramına daha pozitif bakabilmeleri için sosyal ve psikolojik kazanımların da söz konusu dağılıma dahil edilmesi sağlanmalıdır. Bu kapsamda yapılan çalışmalar neticesinde adalet kavramının bir de işlemsel boyutu keşfedilmektedir. (Bilsel, 2013:19).

Dağıtımsal adalet kavramı için en büyük öneme sahip olan şey, kişilerin, dağıtılacak kaynaklardan hak ettiklerini adil bir biçimde alabileceklerini düşünmesidir (Özdevecioğlu 2003:78). Eşit işe ödenen eşit ücret, çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeler, ödüllendirmedeki adil dağıtım ve buna benzer faktörler, karşılık oluşturma bağlamında dağıtımsal adalet boyutunu meydana getirmektedir. Bunun tersi düşünüldüğünde bilgi, yetenek ve tecrübe ile işletmeye fayda katabilecek kişilerin performans seviyelerinde eksilme, iş arkadaşları ile verimsiz işbirliği, yapılan görevin niteliğinde azalma, stres faktörünün yaygınlaşması, gergin çalışma ortamı ve hırsızlık vb. vakaların artış göstermesi gibi olumsuz davranışlar ortaya çıkabilir (Chan, 2000:72).

1.2.2. İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet kavramı incelendiğinde bu kavramın ilk olarak Thibaut ve Walker (1975) tarafından, adli davalarla ilgili yaptıkları çalışma ile ele aldıkları görülmektedir. Bilim adamları yargıda itham ve tahkik yöntemlerini taraf tutmadan ve adaletli kararlar almaya zemin oluşturmadaki başarılar bakımından karşılaştırmışlardır. Elde ettikleri bulgularla hukukun ötesine ışık tutabilen ve fayda sağlayan bilgiler elde etmişlerdir (Karaeminoğulları, 2006:17).

Kumar’a (1996) göre işlemsel adalet kazanılan değerlerin tespit edilmesinde kullanılan süreçlere veya yöntemlere odaklanmaktadır. Ayrıca dağıtım adaleti algısı ile kıyaslanacak olursa, işlemsel adaletin kişiler üzerinde derinlemesine sayılabilecek ve dikkate değer etkiler bıraktığını iddia etmektedir. Bu şekilde araştırmacı, kuralların uygulanması sürecinde meydana gelen ilişkilerin karşılıklı taraflar için

tarafsızlık, iletişimde doğruluk ve nezaket gibi kuralları içerme durumunun bu ilişkilerin hangi seviyede adaletli olduğunun göstergesi olduğunu da savunmaktadır (Taşkıran, 2011:107).

Bu şekilde İşlemsel adaletin dikkate alındığı işletmelerdeki kararların adil kararlar olup olmadığını belirlerken, yalnızca söz konusu kararların içeriğiyle ilgilenmedikleri ayrıca kararların belirlenmesinde gerçekleşen işlemlerle de ilgilendikleri iddia edilmektedir (Çakmak, 2005:31).

İşlemsel adalet kavramının işletmedeki varlığından bahsedebilmek için örgüt yöneticilerinin, karar alma esnasında kişilerin söz konusu kararlardan negatif bir şekilde etkilenmemesi konusunda ve tarafsızlık ilkesinin sağlanması konusunda emin olmaları gerekmektedir. Bununla beraber örgütün üyelerinin de alınan kararlarda söz hakkının bulunması da örgüt bünyesindeki özerkliğin bir göstergesi olmaktadır. Örgüt yöneticilerinin çalışanlarına iş ile ilgili alınan kararlara, örgütün çalışma sürecine katkı sağlama ve örgütsel süreçlere yönelik fikirleri dile getirme imkanı vermesi, çalışan bireylerin de örgütsel süreçlere dahil edildiklerini düşünmelerini sağlamaktadır. Bu şekilde örgüt bünyesinde çalışanların işlemsel adalet algısında olumlu anlamda bir artış meydana gelmektedir. (Yavuz, 2010:12). İşlemsel adalet algısında meydana gelen artışla, örgüt içi iletişim ve dayanışma da doğrusal olarak artabilmektedir.

1.2.3. Etkileşimsel Adalet

Örgütsel adalet kavramının dağıtım adaleti ve işlemsel adalet boyutlarının ardından üçüncü olarak incelenen etkileşimsel adalet boyutu Bies ve Moag'a (1986:43-55) göre örgütün iş uygulamalarında kişilere nasıl davrandığı ve kişilerin bu davranışın kalitesine yönelik adalet algıları şeklinde tanımlanmaktadır.

İşlemsel adalet kavramıyla yakından ilişkili olan bir kavram olan etkileşimsel adalet işletmede yürütülen çalışmaların kişilerarası ilişki boyutunu da göstermektedir. Eğilmezkol'a (2011:25) göre etkileşimsel adalet, örgüt üyelerinin beklentileri içerisinde olan sevgi, saygı ve hoşgörü vb. değerlerin örgüt yöneticileri tarafından sunulması, ihtiyaç halinde çalışanlara açıklayıcı nitelikte bilgiler sunulması ve her durumda anlayış gösterilmesi gereklidir.

Etkileşimsel adalet boyutu, işletme içerisinde yöneticilerin aldığı kararların çalışanlara nasıl bir üslup ile dile getirdiğiyle ilgili bir adalet algısıdır. Örgüt çalışanları, yöneticiden gelen karar ve talimatları algılama konusunda yöneticinin diğer çalışanlarla olduğu gibi kendisi ile de iletişime geçmesini bekler ve söz konusu bu iletişim sürecinde adaleti ararlar. Algılanabilecek bireylerarası etkileşimsel adaletle yönelik eksiklikler de çalışanların yöneticilerine tepki göstermesine sebep olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:79). Bu durumda işletme sahiplerinin ya da yöneticilerin çalışanlara gösterdikleri negatif davranışların da adalet algısıyla ilgili olduğu söylenebilir.

Sonuçta etkileşimsel adalet kavramı, çalışan kişilere saygı çerçevesinde ve kibar davranış sergilemek, söylenecek sözü uygun bir biçimde dile getirmek, konuyu gerekçeleriyle açıklamayı gerektirmektedir. İşletme çalışanlarının görevlerine sağladıkları katkıları onların verimliliği ve güdülenmeleri ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların performanslarını olumlu şekilde kullanabilmeleri amacıyla adaleti tüm boyutlarıyla ele alarak doğru bir şekilde uygulamak gerekmektedir.

1.3. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı örgüt üyelerinin mutluluğunu artırırken, üyelerin yaptığı işe bağlanmasına, daha verimli iş yapmasına neden olmaktadır (Gül, 2008:2-3). Bir işyerinde iş tatmininin olmadığı durumlarda işe devam etme ve işi bırakma niyeti oluşmakta, örgüte olan bağlılık azalmakta, işe yabancılaşma, stres düzeyinde yükselme, işyerine ait cihazlara zarar verme, fiziksel veya ruhsal rahatsızlıklar ile verim düşüklüğü meydana gelmektedir (Şimşek, 2002:56). Çalışana ait işin niteliklerinin, kişi için önem verdiği özellikleri taşıması durumunda meydana gelen iş tatmini, örgütsel davranışta biliminin temel yapısını oluşturur. Aşan ve Erenler'e (2008:204) göre İş tatmini, "iş performansı, örgütsel

bağlılık davranışı, işe devam ya da devamsızlık ve yaşam tatminini de kapsayan önemli çıktılarla bağlantılıdır.”

Örgüt üyesinin tatminini sağlamak amacıyla örgüt yöneticisinin, çalışanın yalnızca ekonomik bir değer olmadığını, ayrıca sosyal bakımdan da birtakım ekonomik beklentilerinin olduğu düşünmesi gereklidir. Bunun haricinde çalışanların değişik psikolojik ve sosyal beklentileri ve gereksinimlerini karşılayabilmek için bir örgütte faaliyet gösterdiklerini gözden kaçırmamalıdır. Üngören ve Cengiz (2009:42) aynı zamanda örgüt çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesinin işletmelerin sosyal görevleri olduğunu dile getirmektedir.

Çalışanlarının iş tatminlerini sağlayamayan örgütler pek çok problemle karşılaşmak durumunda kalabilir. Örneğin; çalışan sirkülasyonunun hızlı olması, yüksek devamsızlık oranları, düşük düzeyde kurum sadakati, işe yabancılaşma, stres, kırgınlık ve çatışmaların artması olarak sıralanabilir. Bu durumların kurumun doğrudan ve dolaylı maliyetlerini arttırabileceği söylenebilir (Karaman ve Altunoğlu, 2007). Bu durum hem alan yazında hem de iş çevrelerinde konuya olan ilgiyi arttırmıştır.

1.4. İş Tatmini Kavramının Boyutları

Araştırmanın bu kısmında iş tatmini kavramına ait boyutlar olarak işin niteliği, ücret, terfi fırsatları, çalışma şartları ve beşeri ilişkiler konuları, ele alınmaktadır.

1.4.1. İşin Niteliği

Bir örgüt çalışmada meydana gelen tatmin düzeyi, örgütte yapılan faaliyetin niteliğine ve bu faaliyetin çalışanlarca nasıl algılandığı ve kabul gördüğüyle ilgilidir (Sarıkaya, 2002:15). Yapılan işin merak uyandırıcı ve zevkli olması, çalışanın merak ve kabiliyetleriyle uyumlu olması, iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerdir. Bu konuya etki eden faktörler; “bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesidir” (Altundaş, 2000:43). Temel yeteneğe ve ilgili olunan konuda ihtiyaç duyulan faaliyetlerde çalışan kişilerin, yerine getirdikleri görevlerden daha çok tatmin oldukları düşünülmektedir.

1.4.2. Ücret

Ücret; işletme çalışanları ve eme sahipleri açısından önemli bir konudur. Ücret kavramı, ekonomik yaşamı, politik yaşamı ve sosyal hayatı da etkileyebilen önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Literatüre bakıldığında Şimşek’e (1997:293) göre ücret, “bir üretim faaliyetine bedensel veya düşünsel çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye, emeği karşılığı olarak üretim miktarı, zaman veya başka bir ölçüye göre; belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen para” olarak tanımlanmaktadır. Ücret yönetimi de insan kaynakları yönetimi biliminin önemli işlevleri arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları alanında sergilenen başarılı bir yönetimin şartlarından biri de, çalışana yeterli ücret ödemeyi gerektirmektedir (Bingöl, 2003:312). Elbette işletme içinde ücret dağılımının adaletli bir şekilde yapılması da önemlidir.

1.4.3. İşyeri Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarıyla kastedilen şey, işletmedeki sağlık, güvenlik gibi faktörlerle ilgili çalışma çevresidir. Sektörel çevredeki değişimin hızı, işletme sahiplerinin, çalışanların sağlık, güvenlik gibi koruyucu kapsamda iş ortamı sağlamalarını zorunlu kılmıştır. Bu sayede, işletme sahibi çalışanlara karşı sosyal sorumluluğunu yerine getirmektedir. Ayrıca işletme sahibinin işgücündeki verimliliği artırma amacından kaynaklanabilecek bir durumdur. Bundan dolayı çalışma şartları iyileştirilmekte, kişilerin sağlık ve güvenlik konusunda korunması amacıyla çalışmalar yapılmaktadır. Bingöl’e (2003:454) göre örgüt üyelerinin sağlık ve güvenlikleri konusunda sağlanan koruma işlemi, bireyleri çevresel tehlikelerden koruyan bir örgüt iklimi oluşturma ile gerçekleştirilebilir.

1.4.4. Terfi Fırsatları

Terfi, çalışanın mevcut durumundan bir üst kademeye yükselmesi durumudur. Terfi eden çalışan mevcut konumundaki görevinden çok daha fazla sorumluluğa sahip bir kademeye yükselmektedir. Genel olarak yeni konumunda daha yüksek bir ücret alır. Ayrıca daha ayrıcalıklı, daha geniş yetkiye sahip olma olanağına kavuşur. Çalışanın bu şekilde üst bir pozisyonda görev alması halinde, terfi gerçekleşmiş olur (Bingöl, 2003:440).

Çalışanın örgüt içerisinde daha üst düzey bir konuma getirilmesi çalışanı tatmin etmekte ve daha yüksek derecede güdülenmesini sağlayacaktır. Bu durumda önemli olan ise, çalışanlara yönelik adaletli bir terfi politikası izlenmesidir. Terfi olanağı çalışanlar için kendini geliştirme ve daha fazla sorumluluk alma olanağı doğurmaktadır. Ayrıca çalışanın sosyal statüsünü olumlu yönde değiştirmektedir (Robbins, 2001:82). Örgüt üyeleri, eğer işletmedeki terfi kararlarının adaletli olduğuna inanırlarsa, işlerinden daha yüksek derecede tatmin sağlayacaklardır.

1.4.5. İşyerinde Beşeri İlişkiler

Küreselleşme ve otomasyonun yaygınlaşması neticesinde küçük işletmelerin yerini, büyük ölçekli işletmeler almış, farklı yeteneklere sahip çalışanların aynı işletmede buluşması sağlanmıştır. Ayrıca çok farklı özelliklere sahip insan ile çalışma, yönetim bilimi açısından önemli çalışma alanları ortaya koymaktadır. Beşeri ilişkiler kapsamında ele alınan bu çalışma alanı; işletmelerde örgüt ve çalışanın etkililiğini artırmak amacıyla örgüt üyelerinin nasıl yönetileceği ve kurulan ilişkilerin nasıl olması gerektiği gibi hassas konuları kapsayabilmektedir. Çalışanların duyu ve düşüncelerinin örgüte özel kurallarda birleşmesi, ortak hareket etmesi ile örgüt içinde mutluluk ve iş tatmini de sağlanmış olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2001:42). Tatmin, örgüt içinde pozitif insan ilişkileri ile ilgilidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007:127). Bundan dolayı bir çalışanın, işini hakkıyla yapması durumunda, örgüt içinde gruba dâhil olmasından kaynaklanabilmektedir. Grup aidiyeti çalışanın iş tatmini sebebi olarak düşünülebilir.

1.5. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini İlişkisi

Bireylerin çalıştığı işletme ile kurdukları ilişkilerde, işletmeye sağladıkları katkı ve kişisel kazanımları arasında bir denge oluşturan çalışanın iş tatmin düzeyi büyük olasılıkla yüksek olacaktır. İşletme yöneticileri örgütsel kural ve kalıpları bütün çalışanlara adaletli bir şekilde uygulamalıdır ve çalışanları performans ve başarıları derecelerine göre objektif olarak ödüllendirebilirlerse çalışanların dağıtım ve işlemsel adalet algıları daha yüksek görülebilir. Çalışanların örgütsel adalet algılarının yükselmesi aynı zamanda daha yüksek oranda iş tatmini, örgüte bağlılık sağlayabilmektedir (Yürür, 2008).

Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini ilişkisinin araştırıldığı çalışmalar son yıllarda giderek daha çok ilgi görmekte ve bu yönde gerçekleştirilen araştırmaların sayısı artmaktadır. Bu ilişkiyi ortaya koymak adına ortaya konan araştırma bulgularına göre örgütsel adalet algılarının çoğu sektörde iş tatmini düzeyinin güçlü belirleyicisi olduğu ortaya konulmaktadır. Genel itibarıyla literatürde örgütsel adalet algısı ve iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ayrıca yüksek düzeydeki adalet algılarının kişilerin iş tatmin düzeyini artırdığı sonuçları ortaya konulmuştur.

Bireylerin buldukları örgütlere karşı geliştirmiş oldukları algılar ve hisler, iş yaşantılarında birçok davranışlarının şekillenmesine neden olur. Kendilerine karşı adil olunması tüm bireyler tarafından istenilebilecek bir durumdur. Özellikle iş yaşantılarında haksızlıklara uğradığını düşünen bireyler yalnızca iş yaşantılarında değil her alanda etkilenmekte ve motivasyon kaybı yaşayabilmektedirler. Bu bağlamda bireylerin örgütsel adaletle yönelik algıları işe birçok faktörün çok yakın ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Bunun ile beraber çalışanların iş tatmin düzeyleri de pek çok çalışmanın ortaya koymuş olduğu üzere örgütsel adalet algıları ile ilişkilidir. Örgütsel adalet algısını belirleyen etmenler ile iş tatminini belirleyen etmenlerin birbirine benzer oluşu bu iki kavram arasındaki ilişki düzeyinin ise

yüksek olmasının nedenlerinden biridir. Bir başka deyişle bireylerde örgütsel adalet algılarını oluşturan etmenler aynı zamanda iş tatmin düzeylerinin de belirlenmesini sağlayabilmektedir.

Üniversite personeli haricinde farklı meslek gruplarında Örgütsel Adalet algısını ve iş tatmin düzeyini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 310 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada, sonuç olarak örgütsel adalet algısı ile iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı bulgusuna ulaşılmıştır (Yelboğa 2012:171-182). Farklı bir çalışmada eğitim, mobilya ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalardan seçilen 250 kişi üzerinde anket çalışması yapılmış, sonuç olarak Örgütsel adalet boyutlarından olan dağıtımsal adalet algısının diğer faktörlere oranla iş tatmini açısından daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Yeşil 2012:105-122). Yine hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, 168 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada, Örgütsel adalet algısı ve iş tatmin düzeyi arasında % 90 üzerinde bir korelasyon olduğu tespit edilmiş, Yalnızca süreç adaleti boyutu ile dağıtım adaleti boyutu arasında %67 oranında düşük sayılabilen bir korelasyon bulunmaktadır (Keklik 2013:143-161).

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE BULGULAR

2.1. Araştırmanın Amacı ve yöntemi

Bu araştırmanın amacı Üniversitede çalışan akademik ve idari personelin örgütsel adalet algılarını ve iş tatmini düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Örgütsel Adalet anlayışının ve İş Tatmini düzeyinin ölçülebilmesi için, İş Tatminini ölçmeye yönelik Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Adalet algılarının ölçümü içinse Niehoff ve Moorman'ın Örgütsel Adalet Ölçeği Kullanılmıştır. Bu ölçekler “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Düzeylerine Etkisi” isimi yüksek lisans tezinden alınıp üniversite çalışanları için uyarlanmıştır. Örgütsel adalet ve iş tatmin düzeyine yönelik olan ölçeklerin her biri 20 şer sorudan oluşmaktadır ve 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların cinsiyetine, görevine (idari, Akademik), çalışma sürelerine ve sendika üyelik durumların göre örgütsel adalet algısı ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçebilmek için varyans analizi kullanılmıştır.

2.2. Araştırmada Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2006 yılında kurulan Bozok Üniversitesinde Akademik ve İdari görevde bulunan personeldir. Araştırmanın yapıldığı dönemde üniversitede 544 akademik ve 267 idari Personel olmak üzere toplam 811 kişi görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini seçilirken kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma ana kütleli toplam 811 çalışan vardır. Ana kütleli örnekleme alırken $(n=Nt^2 pr/d^2 (N-1)+t^2 pq)$ formülü kullanılabilir (Yıldız vd., 2002:142). Bu formüle göre araştırma örnekleminin 129 olması yeterli görülmektedir.

Araştırmada çalışanlara toplam 168 anket dağıtılmıştır. Bunların 150 tanesi geri dönüş yapmış olup (98 akademik personel ve 52 idari personel) 6 tanesi analize uygun olmadığı (demografik bilgilerdeki eksikliklerden dolayı) için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Araştırma verilerinin basıklık çarpıklık ve standart sapma değerlerine bakılmış olup 6 tane anketin standart sapmasının düşük (+2 ve -2 arasında) olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Araştırmada toplam 144 anket değerlendirmeye alınmaktadır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına ve elde edilen verilerin niteliğine uygun olarak uygulanan varyans analizi için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı Cinsiyete Göre Farklılık Göstermektedir

H₂: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı Akademik ve İdari Personel Olmalarına Göre Farklılık Göstermektedir

H₃: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı Üniversitede Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Göstermektedir

H₄: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı Sendika Üyelik Durumuna Göre Farklılık Göstermektedir

H₅: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyi Cinsiyete Göre Farklılık Göstermektedir

H₆: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyi Akademik ve İdari Personel Olmalarına Göre Farklılık Göstermektedir

H₇: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyi Üniversitede Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Göstermektedir

H₈: Bozok Üniversitesi Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyi Sendika Üyelik Durumuna Göre Farklılık Göstermektedir

2.4. Bulgular

2.4.1. Frekans Analizi

Çalışmada ilk olarak katılımcıların cinsiyet, görev, çalışma süresi ve sendika üyeliği durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	52	36,1
Erkek	92	63,9
Toplam	144	100

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların 52 tanesi kadın 92 tanesi ise erkektir. Yüzde olarak ise % 36,1 oranında kadın, %63,9 oranında da erkek katılımcı vardır.

Tablo 2: Katılımcıların Akademik ve İdari Personel Olma Durumu

Akademik / İdari	Frekans	Yüzde
Akademik	97	67,3
İdari	47	32,7
Toplam	144	100

Tablodan çıkan duruma göre katılımcıların 97 tanesi (%67,3) Akademik personel 47 tanesi ise (%32,7) İdari Personeldir.

Tablo 3: Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
5 yıldan daha az	79	54,8
6-10 yıl arası	39	27,1
11-15 yıl arası	12	8,5
16-20 yıl arası	7	4,8
20 yıldan daha fazla	7	4,8
Toplam	144	100

Çalışma süresine göre katılımcıların bilgilerine bakıldığında katılımcıların 79 tanesi (%54,8) 5 yıldan az süredir üniversitede çalışmaktadır, 39 kişi (%27,1) 6-10 yıl arası, 12 kişi (%8,5) 11-15 yıl arası, 7 kişi (%4,8) ve 7 kişi de (%4,8) 20 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir. İstatistiksel analiz yaparken daha anlamlı sonuçlara ulaşabilmek için az sayıda frekansa sahip olan “11-15 yıl arası”, “16-20 yıl arası” ve “20 yıldan fazla” grubu tek bir grupta toplanarak “11 yıldan fazla” olarak güncellenmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Dağılımı

Sendikaya Üyelik Durumu	Frekans	Yüzde
Sendika Üyesi	54	37,5
Sendika Üyesi Değil	90	62,5
Toplam	144	100

Üniversite çalışanlarının sendika üyeliklerine bakıldığında herhangi bir sendikaya üye olan personel sayısı 54 (%37,5) sendikaya üye olmayan ise 90 (%62,5) kişidir.

2.4.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada alfa (α) modeli güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Tablo 5: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standardize Edilmiş Değişkenler	n
Örgütsel Adalet	0,936	0,938	20
İş Tatmini	0,921	0,924	20

Tablo 5'de görüldüğü gibi, Cronbach's Alpha(α) değerlerine bakıldığında Örgütsel adalet ölçeğinin alpha (α) değeri 0,936, İş tatmini ölçeğinin alpha (α) değeri ise 0,921 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçekte alpha (α) değerleri 0.80 ile 1 arasında olduğundan yüksek derecede güvenilir ölçeklerdir (Kalaycı, 2014).

2.4.3. Faktör Analizi

Araştırmada değişken olarak kullanılan iki farklı ölçek mevcuttur. Bundan dolayı her ölçek için ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekler için yapılmış faktör analizlerinin KMO oranları ve Barlett testi sonuçları Tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6: Geçerlilik Analizi

Ölçekler	KMO Testi	Barlett Testi
Örgütsel Adalet	0,908	0,00
İş Tatmini Algısı	0,881	0,00

Analize devam edebilme noktasında büyük bir öneme sahip olan KMO oranının %60 ve üzerinde olması beklenmektedir (Sofyalıoğlu ve Kartal, 2011:392). Tablo 6'da bu oran Örgütsel Adalet algısı için %91,3, İş Tatmini Algısı için de %89 olarak hesaplanmaktadır. Barlett testinin de 0,01'den küçük bir anlamlılık değerine sahip olduğu görülmekte ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlara sahip olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Dolayısıyla analize devam edilebilir.

Örgütsel Adalet algısı için yapılmış faktör analizine ilişkin faktör yükleri, toplam varyans içindeki payları ve öz değer sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Adalet Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

FAKTÖRLER VE DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyans %	Öz Değerler
Etkileşimsel Adalet		30,032	5.105
Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	0,837		
Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	0,830		
Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidir.	0,817		
Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	0,777		
Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	0,770		
Benimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	0,676		
Yöneticiler çalışanlar ile ilgili kararları vermeden önce eksiksiz bilgi toplarlar.	0,256		
İşlemsel Adalet		28,356	4.820
Yöneticiler aldıkları kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	0,804		
Yöneticiler okulla ilgili bir karar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	0,765		
Yöneticilerim benimle ilgili alacağı her kararı bana açıklar.	0,716		
Yöneticilerim benimle ilgili kararları için uygun gerekçeler gösterirler.	0,703		
Okulla ilgili kararlar bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım yapılmaksızın uygulanır.	0,669		
Yöneticilerim benimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	0,616		
Bir bütün olarak değerlendirildiğinde okulumdan elde ettiğim kazancın adil olduğunu düşünüyorum.	0,107		
Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	-0,046		
Dağıtımsal Adalet		16,168	2.749
İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	0,745		
Çalışma programım adildir.	0,739		

İş Tatmini Düzeyi için yapılmış faktör analizine ilişkin faktör yükleri, toplam varyans içindeki payları ve öz değer sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8: İş Tatmini Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

FAKTÖRLER VE DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyans %	Öz Değerler
İçsel Tatmin		28,916	4,627
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	0,783		
Terfi imkânının olması yönünden	0,743		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	0,733		
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	0,727		
Kendi fikir/ kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	0,700		
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	0,697		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	0,589		
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	0,210		
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	0,183		
Dışsal Tatmin		18,638	2,982
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	0,684		
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	0,681		
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	0,108		
Sistemsel Tatmin		15,316	2,451
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,881		
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünde	0,550		
Çalışma şartları yönünden	0,006		
Sosyal Tatmin		8,093	1,295
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	0,684		

2.4.4. Normallik Testine Yönelik Bulgular

Çalışma sonucunda elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için normal dağılım gösterip göstermediği test edilmektedir. Araştırma verileri normal dağılıma sahipse parametrik testler, normal dağılıma sahip değilse parametrik olmayan testler yapılmalıdır.

2.4.5. Örgütsel Adalet Ölçeğine Yönelik Normallik Testi

Tablo 9: Örgütsel Adalet Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Örgütsel Adalet	0,72	144	0,062

Normallik testi sonucuna göre örgütsel adalet ölçeğine yönelik verilerin normal dağılım sergilediği ($p>0,05$; $p=0,062$) görülmektedir. Dolayısıyla farklılaşmaya yönelik parametrik testler yapılmaya karar verilebilir.

2.4.6. İş Tatmini Ölçeğine Yönelik Normallik Testi

Tablo 10: İş Tatmini Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
İş Tatmini	0,139	144	0,000

Normallik testi sonucuna göre iş tatmini ölçeğine yönelik verilerin normal dağılım sergilemediği ($p<0,05$; $p=0,00$) görülmüştür. Fakat yalnızca p değerinin dikkate alınması doğru olmayacağından betimsel istatistik tablosu incelenmelidir.

Normallik testi sonucunda incelenen betimsel istatistik tablosunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ve -2 arasında hesaplanması (basıklık: 1,522; 0,401 çarpıklık -0,913; 0,202) verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bundan sonra İş Tatmini ölçeği için kullanılacak analiz yöntemi parametrik testlerin yapılması şeklinde belirlenmektedir.

2.4.7. Farklılaşmaya Yönelik Bulgular

Araştırmada üniversite çalışanlarının Cinsiyet, Yaptığı Görev, Çalışma Süresi ve Sendikaya üye olup olmama durumuna göre parametrik testler yapılmaktadır. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için farklılaşmaya yönelik 2 değişkene arasında anlamlı farkı tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve ikiden fazla değişken arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla tek yönlü anova testi uygulanmaktadır.

Tablo 11: Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Dağıtım Adayet	Kadın	52	2,94	1,064	-2,495	0,014
	Erkek	92	3,36	0,920		
Etkileşimsel Adayet	Kadın	52	3,07	1,067	-0,995	0,321
	Erkek	92	3,23	0,839		
İşlemsel Adayet	Kadın	52	2,91	0,972	-0,435	0,664
	Erkek	92	2,97	0,753		

Araştırmanın 1. Hipotezini test etmek için örgütsel adalet algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 11’de test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi dağıtım Adayet boyutunda kadınlar ve erkeklerin ortalama değerleri arasında %95 güven aralığında istatistiki olarak anlamlı bir fark çıkmaktadır ($p=0,014$, $p<0,05$). Buna karşın etkileşimsel adalet ($p>0,05$) ve işlemsel adalet ($p>0,05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum üniversitede çalışan erkekler ve kadınlar arasında örgütsel adalet algısında farklılaşma tespit edilebildiğini göstermektedir. Dolayısıyla 1. Hipotez kabul edilmektedir.

Tablo 12: Örgütsel Adayet Algısının Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Görev	n	Ort.	Ss	t	p
Dağıtım Adayet	Akademik	97	3,28	0,981	1,158	0,249
	İdari	47	3,07	1,01		
Etkileşimsel Adayet	Akademik	97	3,14	,0937	-0,733	0,465
	İdari	47	3,26	0,913		
İşlemsel Sorumluluk	Akademik	97	2,98	0,756	0,693	0,489
	İdari	47	2,89	0,789		

Araştırmanın 2. Hipotezini test etmek için örgütsel adalet algısının çalışma statüsüne göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 12’de test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi dağıtım Adayet ($p>0,05$), etkileşimsel adalet ($p>0,05$) ve işlemsel adalet ($p>0,05$) boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum üniversitede çalışan akademik ve idari personel arasında örgütsel adalet algısına yönelik bir farklılaşma tespit edilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla 2. Hipotez reddedilmektedir.

Tablo 13: Örgütsel Adayet Algısının Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ss	F	p	Fark
Dağıtım Adayet	5 yıl ve daha az	79	3,17	0,957	1,129	0,326	-
	6-10 yıl arası	39	3,39	0,961			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,03	1,131			
Etkileşimsel Adayet	5 yıl ve daha az	79	3,21	0,961	0,258	0,773	-
	6-10 yıl arası	39	3,22	0,853			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,06	0,959			
İşlemsel Adayet	5 yıl ve daha az	79	2,89	0,757	0,381	0,684	-
	6-10 yıl arası	39	3,01	0,664			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,02	0,934			

Araştırmanın 3. Hipotezini test etmek için örgütsel adalet algısının çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 13’te test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi dağıtım Adayet ($p>0,05$), etkileşimsel adalet ($p>0,05$) ve işlemsel adalet ($p>0,05$) boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum üniversitede çalışan personelin çalışma süresi

bakımından örgütsel adalet algısına yönelik bir farklılaşma tespit edilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla 3. Hipotez reddedilmektedir.

Tablo 14: Örgütsel Adalet Algısının Sendikaya Üyeliğine Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Sendika	n	Ort.	Ss	t	p
Dağıtımsal Adalet	Üye	54	3,29	0,929	0,790	0,431
	Üye Değil	90	3,16	1,029		
Etkileşimsel Adalet	Üye	54	3,17	0,765	-0,104	0,917
	Üye Değil	90	3,19	1,017		
Etik Sorumluluk	Üye	54	2,87	0,656	-0,887	0,377
	Üye Değil	90	2,99	0,825		

Araştırmanın 4. Hipotezini test etmek için örgütsel adalet algısının sendika üyeliği durumuna göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 14’de test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi dağıtımsal adalet ($p>0,05$), etkileşimsel adalet ($p>0,05$) ve işlemsel adalet ($p>0,05$) boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum üniversitede çalışan personelin sendikaya üye olup olmaması bakımından örgütsel adalet algısına yönelik bir farklılaşma tespit edilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla 4. Hipotez reddedilmektedir.

Tablo 15: İş Tatmin Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
İçsel Tatmin	Kadın	54	3,79	0,685	0,645	0,520
	Erkek	90	3,71	0,745		
Dışsal tatmin	Kadın	54	3,68	0,715	0,203	0,840
	Erkek	90	3,65	0,756		
Sistemsel Tatmin	Kadın	54	3,33	0,645	-0,819	0,414
	Erkek	90	3,44	0,759		
Sosyal Tatmin	Kadın	54	3,25	1,152	-1,469	0,144
	Erkek	90	3,53	1,083		

Araştırmanın 5. Hipotezini test etmek için iş tatmin düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 15’te test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi içsel tatmin ($p>0,05$), dışsal tatmin ($p>0,05$), sistemsel tatmin ($p>0,05$) ve sosyal tatmin ($p>0,05$) boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum üniversitede çalışan personelin kadın veya erkek olması durumunda iş tatmin düzeyine yönelik bir farklılaşma tespit edilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla 5. Hipotez reddedilmektedir.

Tablo 16: İş Tatmin Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Görev	n	Ort.	Ss	t	p
İçsel Tatmin	Akademik	97	4,00	0,497	6,106	0,000
	İdari	47	3,20	0,822		
Dışsal tatmin	Akademik	97	3,84	0,565	3,646	0,001
	İdari	47	3,31	0,916		
Sistemsel Tatmin	Akademik	97	3,44	0,066	1,001	0,318
	İdari	47	3,31	0,123		
Sosyal Tatmin	Akademik	97	3,35	0,114	-1,242	0,216
	İdari	47	3,59	0,157		

Araştırmanın 6. Hipotezini test etmek için iş tatmin düzeyinin çalışma statüsüne göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 16’da test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi içsel tatmin ($p=0,000$, $p<0,05$) ve dışsal tatmin ($p=0,001$, $p<0,05$) boyutlarında akademik ve idari personel arasında %95 güven aralığında istatistiki bakımdan anlamlı bir fark bulunmaktadır. Akademik personelin hem içsel tatmin hem de dışsal tatmin düzeylerinin idari personele göre anlamlı derecede daha fazla olduğu görülmektedir.

Bu durumun çok farklı nedenleri olabilmektedir. Akademik personelin özlük hakları, kariyer olanakları ve sosyal statü bakımından idari personele göre daha avantajlı olması iş tatmini konusunda

bu farklılığı oluşturabilmektedir. Buna karşın sistemsel tatmin ($p>0,05$) ve sosyal tatmin ($p>0,05$) boyutlarında akademik ve idari personel arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durum üniversitede çalışan akademik ve idari personel arasında iş tatmin düzeyine yönelik bir farklılaşma tespit edilebildiğini göstermektedir. Dolayısıyla 6. Hipotez kabul edilmektedir.

Tablo 17: İş Tatmin Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ss	F	p	Fark
İçsel Tatmin	5 yıl ve daha az	79	3,69	0,780	0,621	0,539	-
	6-10 yıl arası	39	3,75	0,627			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,87	0,681			
Dışsal Tatmin	5 yıl ve daha az	79	3,65	0,783	0,884	0,416	-
	6-10 yıl arası	39	3,59	0,723			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,83	0,613			
Sistemsel Tatmin	5 yıl ve daha az	79	3,33	0,733	0,916	0,402	-
	6-10 yıl arası	39	3,47	0,581			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,52	0,854			
Sosyal Tatmin	5 yıl ve daha az	79	3,27	1,239	1,674	0,191	-
	6-10 yıl arası	39	3,64	0,986			
	11 yıl ve daha fazla	26	3,57	0,808			

Araştırmanın 7. Hipotezini test etmek için iş tatmin düzeyinin çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 17’te test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi içsel tatmin ($p>0,05$), dışsal tatmin ($p>0,05$), sistemsel tatmin ($p>0,05$) ve sosyal tatmin ($p>0,05$) boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durum üniversitede çalışan personelin çalışma süresi bakımından iş tatmin düzeylerinde bir farklılaşma tespit edilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla 7. Hipotez reddedilmektedir.

Tablo 18: İş Tatmin Düzeyinin Sendika Üyelğine Göre Farklılaşma Durumu

Boyutlar	Sendika	n	Ort.	Ss	t	p
İçsel Tatmin	Üye	54	3,50	0,771	-3,044	0,003
	Üye Değil	90	3,88	0,656		
Dışsal tatmin	Üye	54	3,45	0,799	-2,732	0,007
	Üye Değil	90	3,79	0,673		
Sistemsel Tatmin	Üye	54	3,34	0,740	-0,767	0,444
	Üye Değil	90	3,44	0,708		
Sosyal Tatmin	Üye	54	3,59	0,961	1,430	0,155
	Üye Değil	90	3,33	1,189		

Araştırmanın 8. Hipotezini test etmek için iş tatmin düzeyinin sendika üyeliğine göre farklılık gösterip göstermemesi durumu tablo 18’de test edilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi içsel tatmin ($p=0,003$, $p<0,05$) ve dışsal tatmin ($p=0,007$, $p<0,05$) boyutlarında sendikaya üye olan ve olmayan personel arasında %95 güven aralığında istatistiki bakımdan anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sendika üyesi olmayan personelin hem içsel tatmin hem de dışsal tatmin düzeylerinin sendika üyesi personele göre anlamlı derecede daha fazla olduğu görülmektedir.

Bu durumun nedeni sendika üyesi personelin daha fazla beklentiye girmesi ve sendika üyesi olmanın verdiği özgüvenle işyerinde daha verimli olacağına inanmasından kaynaklanmaktadır. Oysa kamu kurumlarında sendika üyesi olma veya olmama durumunda sosyal haklar ve iş güvencesi bakımından bir fark olmadığından sendika üyesi olmayanların iş tatmin düzeyinin daha yüksek olması normal bir sonuç olarak görülebilir. İş tatmininin diğer boyutları olan sistemsel tatmin ($p>0,05$) ve sosyal tatmin ($p>0,05$) boyutlarında sendikaya üye olan ve olmayan personel arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durum üniversitede çalışan sendikaya üye olan ve olmayan personel arasında iş tatmin düzeyine yönelik bir farklılaşma tespit edilebildiğini göstermektedir. Dolayısıyla 8. Hipotez kabul edilmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Üniversitede çalışan personel üzerine yapılan bu araştırmada çalışanların Örgütsel Adalet algıları ve İş Tatmin Düzeyleri ölçülmeye çalışılmış ayrıca hangi durumlarda örgütsel adalet algısının ve iş tatmin düzeyinin farklılık gösterdiği konusunda tespitler yapılmıştır.

Yapılan çalışmada üniversite çalışanlarının örgütsel adalet ve iş tatmini düzeyleri çalışanların cinsiyet, akademik veya idari görev yapması durumu, çalışma süresi ve sendika üyelik durumu olarak 4 kategoride incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda cinsiyetin örgütsel adalet algısı konusunda bir belirleyici olduğu devlet üniversitesinde çalışan erkeklerin kadınlardan daha yüksek bir örgütsel adalet algısına sahip olduklarını görülmektedir. Bu durum günümüzde kadınların hiyerarşinin her kademesinde yer alabildiği düşünüldüğünde üniversiteler açısından üzerinde durulması gereken bir sorundur. Kadınların örgütsel adalet algısının düşük olmasının nedenleri daha verimli bir akademik hayat için daha geniş kapsamlı bir çalışma ile araştırılabilir. Üniversitede çalışan kadınlara daha fazla idari görev verilmesi ve bazı konularda pozitif ayrımcılık yapılması ile söz konusu farklılık ortadan kaldırılabilir. Araştırmada iş tatmin düzeyinde cinsiyetin kişiler arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu durum üniversitede çalışan kadın ve erkeklerin eşit özlük haklarına sahip olmalarının bir sonucu olarak görülebilir.

Kişilerin üniversitede akademik veya idari personel olarak çalışması durumu ile ilgili sonuçlara bakıldığında, örgütsel adalet algısı bakımından bir farklılık tespit edilmemektedir fakat iş tatmin düzeyi bakımından akademik personel idari personele göre anlamlı düzeyde daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bunun nedeni akademik personelin daha yüksek kariyer ve özlük haklarına sahip olması gösterilebilir.

Üniversite çalışanlarının çalışma süresinin farklı olması hem örgütsel adalet algısında hem de iş tatmin düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla çalışan personel ister eski çalışan olsun ister yeni çalışan olsun eşit seviyede örgütsel adalet algısı ve iş tatmin düzeyine sahiptir. Bu sonuç üniversitelerde uzun süreli çalışma sonucunda tükenmişlik ve iş doyumunu konusunda bir problemin olmadığını göstermektedir. Çalışanlar uzun zaman çalışsa da güdülenmeleri kaybolmamaktadır.

Son olarak üniversite çalışanlarının sendikaya üye olma durumuna göre değerlendirme yapılmış ve sendikaya üye olup olmama durumunun örgütsel adalet algısı konusunda anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş buna karşın sendikaya üyelik durumunun iş tatmin düzeyi algısı konusunda farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında sendikaya üye olmayan çalışanların sendika üyelerine göre daha üst düzeyde bir iş tatminlerinin olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır.

İleride yapılacak olan araştırmalarda benzer bir çalışmanın özel üniversite kapsamında yapılması tavsiye edilmektedir. Bu şekilde kamu ve özel üniversitelerin bir karşılaştırması yapılabilir. Özellikle özel sektörde daha etkin olan sendika üyeliği durumunda özel üniversiteler bünyesinde daha farklı sonuçlar çıkabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altundaş, O. (2000). Poliste Stres ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), 203-216.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bilsel, M. A. (2013). Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına etkisi: Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık, 5. Baskı.

- Chan, M. (2000). "Organizational Justice Theories and Landmark Cases", *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 68-88.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., ve Gilliland, S. W. (2007). "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 24-48.
- Çakar, D. ve Yıldız S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 068-090.
- Çakmak, K. (2005). Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- DeConinck, J.B. ve Stilwell, D. C. (2004). "Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions", *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231.
- Doğan, H., (2002). "İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilen-dirmenin rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 78
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 1-11.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21 (1), 119-136.
- Karademir, T. ve Çoban B. (2010). "Sporun Yönetel Yapısında Örgütsel Adalet Kuramına Bakış", *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 48-62.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). "Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Keklik, B. (2013). "Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Koyuncu, S.C. (2015). "Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler", *İş ve İnsan Dergisi*, (2), 127-135.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (21), 77-96.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013) *Organizational Behavior*, İ. Erdem (Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2001). *İşletme*, Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Sarıkaya, M. (2002). "İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi SBE.
- Sofyahoğlu, Ç. ve Kartal, B. (2011). Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz Teknikleri, A. Şahin ve B. Kartal (Ed.), Pazarlama Araştırması, İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Şimşek, M. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, Ş. (1997). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Damla Matbaası, 2. Baskı.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Üngüren, E. ve Cengiz, F. (2009). "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerindeki Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), 36-56
- Yavuz, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yelboğa, A. (2012). "Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(2), 171-182.
- Yeşil, S. (2012). "Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi* 2(1), 105-122.
- Yürür, S. (2008). "Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 295-312.