



# Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 5, Sayı: 21, Aralık 2019, s. 386-399

Araştırma Makalesi

**Öğr. Gör. Dr. Güliz Müge AKPINAR**

Adnan Menderes Üniversitesi Atça Meslek Yüksekokulu, Türkiye

gakpinar@adu.edu.tr

## MESLEK YÜKSEKOKULLARINDAKİ AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖLÇÜLMESİ: ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ MESLEK YÜKSEKOKULLARI ÖRNEĞİ

### Özet

Adalet, herhangi bir olay hakkında hukuku ve kuralları gözetmek ile eşdeğer bir kavramdır. Bu kavram kişilerin sosyal hayat içerisinde buldukları yer, konum ya da özelliklerine bakılmaksızın önem verdikleri en önemli olgulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adalet ise, organizasyonların ya da örgütlerin kendi içlerindeki herhangi bir olayla ilgili adaleti sağlamaları ya da gözetmeleri anlamına gelmektedir. Bu kavram kişilerin çalışma hayatındaki durumlarından, çalışma hayatına bakış açılarına dek tezahür eden bir mahiyete sahiptir. Bu çalışmada Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarında çalışan akademik personelin örgütsel adalet algılarının incelenmesi amacıyla iki bölümden oluşan anket uygulanmaktadır. İlk bölümde demografik özellikleri ölçen bir ölçek kullanılırken ikinci bölümde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmaktadır. Ölçek 20 sorudan oluşmakta olup, sorular 5’li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Çalışma evrenini Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarında çalışan akademik personeller oluşturmaktadır. Bu bağlamda akademik personelin örgütsel adalet anlayışına bakış açıları incelenecek ve çalışmaya ilişkin sonuç ve önerilerin oluşturulması sağlanacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adalet, Akademik personel, Meslek Yüksekokulu.

MEASUREMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION OF THE  
ACADEMIC STAFF OF VOCATIONAL SCHOOLS: ADNAN MENDERES  
UNIVERSITY VOCATIONAL SCHOOLS SAMPLE

**Abstract**

Justice is a concept equivalent to observing law and rules about any event. This concept is one of the most important facts that people give importance to regardless of their place, location or characteristics. Organizational justice means that organizations or organizations provide or respect justice for any event within themselves. This concept has a character that manifests itself in the working life perspective of the people in their working life. In this study, a questionnaire consisting of two parts is applied in order to examine the organizational justice perceptions of academic staff working in vocational high schools within Adnan Menderes University. The first part uses a scale that measures demographic characteristics and the second part uses the "Organizational Justice Scale de developed by Niehoff and Moorman (1993). The scale consists of 20 questions and the questions were prepared according to the 5-point Likert scale. The study population consists of academic staff working at the vocational schools of Adnan Menderes University. In this context, the perspectives of the academic staff on organizational justice will be examined and the results and recommendations related to the study will be provided.

**Key Words:** Organizational Justice, Academic staff, Vocational School.

**Giriş**

Adalet; herhangi bir işlem ve eylemde mevzuatlara ya da başka bir deyişle yasalara, konulan kurallara uygunluk anlamına gelmektedir. Bu durum insana özgü bir kavram olmakla beraber insanın olduğu her yer ve ortama da zuhur etmektedir. Bu bağlamda örgütlerde insana ait ve insanla ortaya çıkan bir yapı olması sebebiyle adalet kavramının hemen hemen her noktasında alakadar olduğu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle de denebilir ki örgütsel adalet, bir örgüt içerisinde kişilerin nasıl ve ne şekilde yönetileceğine dair kural ve normların ortaya konması ve adaletin sağlanmasıdır. Bu kavram ile örgütsel ödül ve ceza gibi motivasyonu da şekillendiren temel pekiştireçlerin, ne şekilde ve kimlere uygulanacağı belirlenmektedir.

Örgütsel adalet, örgüt içindeki uygulamalarla ilgili alınan kararları ve çalışanların alınan kararlara ilişkin algılarını ve bu kararların çalışanlar üzerindeki etkilerini konu edinmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel adalet algıları onların yöneticiler tarafından kendilerine atfedilen görev ve sorumlulukları açısından bilhassa algılama ve işlev kısmında oldukça önem arz etmektedir.

## 1.Literatür Taraması

Motivasyonun çağdaş kuramcılarında Adams çalışanların çalıştıkları örgütte belirli kriterler çerçevesinde sürekli olarak diğer çalışanlarla kendilerini kıyasladıklarını, bu kıyaslamalar sonucunda yaptıkları çıkarımlara göre tepki verdiklerini belirtmiştir. Eşitler arasında eşit davranılması bireyi motive ederken, eşitler arasında eşitlik yaratılmaması bireyin olayları adaletsiz olarak değerlendirmesine, bunun sonucunda ise öfke, tiksinti, üzüntü, suçluluk gibi olumsuz duyguları hissetmesine sebebiyet vermektedir. Adams'a göre birey değerlendirmesini girdi ve çıktılar üzerinden değerlendirmektedir. Girdi olarak nitelendirilen yaş, eğitim, kıdem, yabancı dil bilgisi gibi objektif unsurların örgütsel çarklardan geçtikten sonra terfi, ücret, prim gibi çıktılara dönüşürken ayrımcılık yapılma hissi yaratması ya da yaratmaması örgütsel adaleti etkilemektedir. Örgütsel adalet, bireylerin kararlara, süreçlere ve ilgili makamlara verdikleri tepkilerin incelenmesi sonucunda çalışanların bu iyidir ya da bu kötüdür gibi tepkileri vermeleri yerine bu adil miydi gibi tepki vermelerinin temelinde yatan nedenlerin ortaya konulması ve ortaya çıkarılan nedenlerin sonuçlarının incelenmesine yönelik bir kavramdır (Zapata-Phelan:2005, Cohen-Charash: 2001).

Örgütsel adalet, örgütte sahip olunan kazançların dağıtılmasına karar verilmesine etki eden sosyal kuram ve normların izdüşümüdür ve bu kurallar bireyler arası ilişkileri etkilemektedir (Greenberg, 1990:127). Örgütteki uygulamalara yönelik olarak algılanan adalet, örgütsel adalet olarak ifade edilmektedir (Greenberg, 1996:34). Örgütsel adalet, sadece ekonomik değerlerin dağıtılması değil aynı zamanda yönetim olarak izlenilen politikadaki adalet, bireyler arasında ayırım yapılmaması, çalışanların kişiliğine saygı duyulması ve kültürel ayırım yapılmaksızın bireylerin eşit değerlendirilmesidir (Cremer, 2005:7). Çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediği için örgütsel adalet algısı üzerinde çok fazla araştırma yapılan konulardan biridir (Beugre, Baron, 2001:324). Yapılan araştırmalar örgütsel adaletin etkileşimsel adalet, işlem adaleti ve dağıtımsal adalet boyutları olduğunu ortaya koymuştur (Swanson, 2014). İşlem adaleti; çalışanların, adil yöntemlere ve yönergelere dayanan kararlar hakkındaki değerlendirmelerini içermektedir (Colquitt, 2001; Levanthal, 1980). Etkileşimsel adalet, karar vericiler insanlara saygı ve hassasiyetle davrandığı ve kararların gerekçesini iyice açıkladığı durumlarda yürürlüğe giren süreçlere yönelik insanların aldıkları kişiler tavidir (Bies ve Moag, 1986).

Örgütsel adalettteki ana temalardan en dikkat çekenini örgütsel prosedürlerdeki adaletin iş tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğudur. Dağıtımsal adalet olarak ifade edilen bu olgu, adaletin hakkaniyetli bir şekilde dağıtılması fikrini temel almaktadır. Bu adalet türünde görevler, hizmetler, fırsatlar, ücretler, terfiler gibi bireyin işe yönelik kazanımları ele alınmaktadır. Buradaki temel mantık benzer özelliklere sahip çalışanlara benzer, farklı özelliklere sahip çalışanlara ise farklı oranlarda farklı davranılmasıdır.

Literatür örgütsel adalet algısının farklı etkenlere göre değiştiğini göstermektedir. Bu değişkenlerden en temeli cinsiyettir. Bazı araştırmacılar, birçok farklı cinsiyet değişkeni hesaba katıldıktan sonra bile kadınların erkeklere göre daha düşük para kazandıklarını ileri sürmektedirler (Blau:1984, Gerhart:1990). Bu sebeple kadınların erkeklere göre örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal adaleti daha düşük algılamaları öngörülmektedir. Nieva ve Gutek 1981 yılında yaptıkları çalışmalarında kadınların paraya erkeklere göre daha az değer verdiklerini buna

karşın iş yerinde sosyalleşmeye ve çalışma arkadaşları tarafından kabul görmeye, erkeklere oranla daha fazla değer verdiklerini iddia etmişlerdir. Bu daha sonra yapılan hiçbir araştırmayla desteklenmemiştir. Ancak bazı araştırmacılar kadınların erkeklere göre parayı daha az önemsemeleri durumunda dağıtımsal adaleti erkeklere göre düşük algılamayacaklarını ifade etmişlerdir (Crosby:1982, Harris ve Earle:1986). Lee ve Farh tarafından dağıtımsal adalet ve cinsiyet ilişkisi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni ile dağıtımsal adalet arasında bir ilişki bulunmamıştır (Lee ve Farh, 1999:140). Henle tarafından yapılan araştırma erkeklerin örgütsel adaleti daha yüksek algıladıklarını ortaya koymuştur (Henle, 2005). Ramamorthy ve Flood yaptıkları araştırmada cinsiyet ile örgütsel adalet algısı arasında düşük düzeyli negatif bir ilişki olduğunu ve kadınların erkeklere göre örgütsel adaleti daha düşük düzeyde algıladıklarını bulmuşlardır (Ramamorthy, Flood, 2004).

Örgütsel adalet algısını etkileyen diğer bir değişken yaştır. Mühendisler üzerinde tehlikeli işlerde yapılan bir araştırma 40 yaş üstü çalışanların, genç çalışanlara göre dağıtımsal adaleti daha yüksek algıladıklarını ortaya koymuştur (Bibby, 2008: 67). Buna karşı yapılan bir başka çalışma, yaş ile örgütsel adalet algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve yaşlıların örgütsel adaleti gençlere göre daha düşük düzeyde algıladıklarını ortaya çıkarmıştır (Henle, 2005)

İş yerinde geçirilen süre ve örgütsel adalet algısı arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymak adına yapılan araştırmalara bakıldığında, Henle örgütsel adalet algısı iş yerinde geçen süre arasında bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmıştır (Henle, 2005). Buna karşın, Ramamoorthy ve Flood tarafından yapılan araştırmada görev süresi ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Ramamorthy, Flood, 2004:253).

## **2.Yöntem**

### **2.1. Amaç**

Bu araştırma üniversitelerin meslek yüksekokullarında istihdam edilen akademik personelin örgütsel adalete yönelik tutumlarının ölçülmesi amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde çalışan akademik personel örneğinde bir inceleme yapılmıştır.

### **2.2. Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evrenini Adnan Menderes Üniversitesi bünyesindeki Meslek Yüksekokullarında istihdam edilen akademisyenler oluşturmaktadır. Bu bağlamda Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlı Meslek Yüksekokulları'nda çalışan akademik personelin örgütsel adalete bakış açılarını belirlemek için tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiş 98 katılımcı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

### **2.3. Veri toplama ve Analizi**

Bu araştırmada çalışanların örgütsel adalet algılarını belirlemek üzere Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Adalet Ölçeği" (Organizational Justice Scale) kullanılmıştır.

Ölçekte beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert ölçeğinde; 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum, olarak puanlanmıştır. Puanların artması yalnızlık düzeyinin yüksek olduğunu belirtirken, azalması ise bu düzeyin düşük olduğunu göstermektedir. Anket çalışmasından elde edilen verilerin analizi için SPSS (Statistical Package For Social Sciences ) paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımına uyduğu varsayılarak istatistiksel analiz yöntemi olarak frekans ve t- testi uygulanmıştır.

#### 2.4. Bulgu ve Değerlendirmeler:

##### 2.4.1. Cronbach Alfa Katsayıları ile İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler:

İstatistik tutum ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach Alfa Katsayısı değeri, ölçme aracının homojenliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmekte olup, hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı 1'e yaklaştığı derecede ölçme aracının tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşünülebilir. Buna göre;

0,00 <  $\alpha$  < 0,40 olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

0,41 <  $\alpha$  < 0,60 olduğu zaman ölçek düşük güvenilirliktedir.

0,61 <  $\alpha$  < 0,80 olduğu zaman ölçek orta düzeyde güveniliridir.

0,81 <  $\alpha$  < 1,00 olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güveniliridir. (Yaşar,2014:63)

**Tablo 1:** Güvenirlik Test Sonucu

Cronbach's Alpha	Standart Ögelere Dayalı Cronbach's Alpha	N
,949	,953	20

Çalışmada Cronbach Alfa Katsayısı dikkate alınarak ilk değerlendirme örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı Tabloda 0,949 olduğu görülmektedir. Bu durum ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

##### 2.4.2. Demografik Özelliklerle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	51	52,0
	Erkek	47	48,0
	Toplam	98	100
Yaş	21-25	2	2
	26-30	21	21,4
	31-35	18	18,4
	36-40	24	24,5

	40 ve üzeri	33	33,7
	Toplam	98	100
Kadro Şekli	Öğretim Görevlisi	75	76,5
	Öğretim Üyesi	23	23,5
	Toplam	98	100
İşyerinde Çalışma Süresi	2 yıldan az	14	14,3
	3-6 yıl arası	36	36,8
	7-12 yıl arası	14	14,3
	13 yıl ve üstü	34	34,7
	Toplam	98	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından birbirine yakın oranlarda olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların %52 si kadın, %48'i ise erkektir. Yaş değişkeni açısından bakıldığında, çalışanların genç bir profile sahip olduğu görülmektedir. Örnekleme oluşturan 2 katılımcı 21-25 yaş aralığındadır ve örneklemin %2 sini oluşturmaktadır. 21 katılımcı 26-30 yaş aralığında olup, örneklemin %21,4'ünü oluşturmaktadır. 18 katılımcı 31-35 yaş aralığında olup örneklemin %18,4'ünü oluşturmaktadır. 24 katılımcı 36-40 yaş aralığında olup örneklemin %24,5'ini oluşturmaktadır. 33 katılımcı ise 40 yaş ve üzeri olup örneklemin %33,7'sini oluşturmaktadır. Kadro şekli açısından bakıldığında katılımcıların büyük kısmının öğretim görevlisi olarak istihdam edildiği görülmektedir. 75 katılımcı öğretim görevlisi olarak istihdam edilerek örneklemin %76,5'ini oluşturmaktadır. Öğretim üyesi olarak istihdam edilen katılımcı sayısı ise 23 olup, örneklemin %23,5'ini oluşturmaktadır. Katılımcılar, çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, dengeli bir dağılım olduğu görülmektedir. Katılımcıların %14,3'ü 2 yıldan az çalışmaktadır. Katılımcıların %36,8'i 3-6 yıl arası, %14,3'ü 7-12 yıl arası, %34,7'si 13 yıl ve üstü çalışmaktadır.

#### 2.4.3. Sorularla İlgili Ortalamalar

	Soru	Ortalama	Standart Sapma	N
1	İşyerinde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır	3,2857	1,32385	98
2	İş yerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır ve ek bilgi sunulur	3,7755	1,11716	98
3	Genel olarak değerlendirildiğinde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	3,4796	1,27812	98
4	İş yerimde alınan her karar, ilgili tüm personele	3,4286	1,32385	98

	tutarlı bir şekilde uygulanır.			
5	Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.	3,2551	1,37212	
6	İş yerimde ilgili işle alınan kararlara karşı çıkma ve bunların değiştirilmesini talep etme hakkı vardır	3,3367	1,22638	98
7	Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	3,6735	1,19082	98
8	Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim	3,6429	1,31800	98
9	Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim	3,7347	1,35122	98
10	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir	3,9184	1,00179	98
11	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim benim şahsi ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır	3,9490	,94566	98
12	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana açık sözlü davranır	3,9184	3,9592	98
13	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, çalışan olmamdan doğan haklarıma saygı gösterir.	4,0714	3,9592	98
14	İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bunun sonuçları ve etkileri hakkında benimle görüş alışverişinde bulunur	3,9796	3,9592	98
15	İşimle ilgili bir karar alınırken amirin bana karşı kibar ve düşünceli davranır	4,1735	3,9592	98
16	Amirim, işimle ilgili her kararı çok açık ve net bir şekilde açıklar.	3,9592	3,9592	98
17	İş yerimde işle ilgili karar verilmeden önce tüm çalışanların fikri alınır.	3,3776	1,23952	98
18	İş yerimde işle ilgili kararlar tarafsız alınır	3,4898	1,26201	98
19	Amirim işle ilgili alınan kararlara ilişkin haklı gerekçeler sunar	3,6735	1,23335	98
20	Amirim, işimle ilgili bir karar alırken bana makul ve mantıklı bulduğum açıklamalar yapar	3,7449	1,16929	98

Ölçeği oluşturan sorulara bakıldığında 4,17 ortalamayla katılımcıların en fazla katıldıkları ibarenin 15. Soruda olduğu ve katılımcıların 'işleriyle ilgili bir karar alınırken amirlerinin kendilerine kibar ve düşünceli davrandığını' düşündüklerini ifade ettikleri görülmüştür. Bunun sebebi olarak akademiye yönetici olarak görev alan akademisyenlerin katılımcıların meslektaş olmalarına istinaden meslektaşlarına karşı demokratik yönetim anlayışıyla yaklaştıkları düşünülmektedir. Ölçeği oluşturan sorulara bakıldığında katılımcıların en düşük ortalamayla beşinci soruda kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. Katılımcılar ücret düzeylerinin adil olduğu konusunda kararsız kalmışlardır. Örnekleme oluşturan katılımcıların büyük çoğunluğu öğretim görevlisi kadrosunda istihdam edilmektedir. Öğretim görevlileri iş yükleri benzer ya da aynı olsa da ücret katsayılarından dolayı öğretim üyelerine göre nispeten daha düşük ücret ve ücret ekleri almaktadırlar. Bu farklılığın sebebi olarak öğretim görevlisi ve öğretim üyesi olarak istihdam edilen akademisyenlerin ücret katsayılarındaki farklılığın çalışanların algısına olan etkisi olduğu düşünülmektedir.

#### 2.4.4. T-Testi Sonuçları

İkili değişkenlerde kadın ve erkekler arasında örgütsel adalet algısı açısından farklılık olup olmadığını bulmak açısından t-testi yapılmıştır. Buna göre aşağıdaki sorularda sig (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük çıkmıştır.

**Tablo 3:** Cinsiyet Değişkeni Bazında T-Testi Sonuçları

Soru Numarası	Cinsiyet	Ort.	Standart Sapma	p*
5	K	3,56	1,12	,022
	E	3,08	1,38	
7	K	3,42	1,36	,004
	E	3,90	,96	
10	K	3,48	1,48	,012
	E	3,78	1,13	
9	K	3,55	1,45	,031
	E	3,90	1,23	

\*<0,05

Ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum ibaresine kadın akademisyenler erkek akademisyenlere oranla daha çok katılırlarken, 'Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım', 'İş yükümün adil olduğu kanaatindeyim' ve 'İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, çalışan olmamdan doğan haklarıma saygı gösterir' ibarelerine erkekler kadınlara göre daha çok katılmaktadır. Bilindiği üzere, günümüzde halen üzerinde araştırmalar yapılarak çözülmeye çalışılan sorunlardan birisi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Gini raporlarında da yer aldığı şekliyle kadınlar, hiçbir neden yokken, erkeklere göre daha fazla çalışıp daha düşük ücret almakta, kadın aile reisi hanelerin yoksulluk oranları daha yüksek olmakta, kadınlar üst düzey belirli kadrolara atanmamaktadırlar. T-testi sonuçlarında çıkan farklılıkların sebebi ola-



rak da kadınların cinsiyetlerinden ötürü işgücü piyasasında negatif ayrımcılığa maruz kalmalarının olduğu düşünülmektedir. Zira kadına yönelik göstergeler de bu algıyı desteklemektedir.

**Tablo 4:** İstihdam Tipi Değişkeni Bazında T-Testi Sonuçları

Soru Numarası	Kadro Şekli	Ort.	Standart Sapma	p*
2	Öğretim Görevlisi	3,73	1,04	,048
	Öğretim Üyesi	3,80	1,36	

\*<0,05

İkili değişkenlerde Öğretim Görevlisi ve Öğretim Üyesi kadrolarında istihdam edilenler arasında örgütsel adalet algısı açısından farklılık olup olmadığını bulmak açısından t-testi yapılmıştır. Buna göre yukarıdaki sorularda sig (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük çıkmıştır. 'İş yerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır' sorusunda öğretim görevlisi olarak istihdam edilenlerle, öğretim üyesi olarak istihdam edilenler arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Bu ibareye Öğretim Üyesi kadrosundakiler Öğretim Görevlisi kadrosunda istihdam edilenlere göre daha yüksek oranda katılmışlardır. Bunun nedeni olarak Öğretim Üyelerinin idari görevleri daha rahat almaları, kadro durumlarının özelliğinden ötürü üniversite üst yönetim toplantılarına katılabilmeleri ve akademik ortamda değerli olarak algılanmaları olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 5:** Daha Önce Başka Yerde Çalışma Değişkeni Bazında T-Testi Sonuçları

Soru Numarası	Kadro Şekli	Ort.	Standart Sapma	p*
13	E	4,03	,89	,025
	H	3,75	1,12	
15	E	4,03	1,03	,020
	H	3,72	1,16	

\*<0,05

İkili değişkenlerde daha önce başka yerde çalışmış olanlar ile başka yerde çalışmamış olanlar arasında örgütsel adalet algısı açısından farklılık olup olmadığını bulmak açısından t-testi yapılmıştır. Buna göre yukarıdaki sorularda sig (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük çıkmıştır. 'İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir' ve 'işimle ilgili bir karar alınırken amirim bana açık sözlü davranır' ibarelerine daha önce başka bir yerde çalışanlar katılırken, daha önce başka bir yerde çalışmayanlar bu ifadelerde kararsız kalmışlardır. Bu farklılığın sebebi olarak, daha önce başka yerde çalışanların özellikle sektörler ve yönetim tarzları arasında kıyaslama imkanı yakalamalarına bağlı olarak daha, örgütsel adaleti daha gerçekçi algıladıkları düşünülmektedir. İşe bir yerde başlayan, farklı iş yeri ve çalışma koşulları görme-

yen çalışanların daha bir pencereden bakarak, örgütsel verileri daha olumsuz değerlendirebilmeleri de muhtemeldir.

#### 2.4.5. Anova Testi Sonuçları

Tablo 6: Çalışılan Yıl Değişkeni Bazında Anova Testi Sonuçları

İş yerinde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır	GRUPLAR	N	ORTALAMA	STANDART SAP-MA
	G1 2 yıldan az	14	4,28	,82
	G2 3-6 yıl	33	3,33	1,36
	G3 7- 12 yıl	14	2,57	1,01
	G4 13 yıl ve üstü	37	3,14	1,35
	Toplam	98	3,28	1,32

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	22,116	4	5,529	3,477	,011	G1-G3
Gruplar İçi	147,884	93	1,590			
Toplam	170,000	97				

Çalışılan yıl değişkeni açısından yapılan değerlendirmede, katılımcıların sorular bazında anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda  $F(4,93)=3,477$   $P<0,05$  istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Bu teste göre, 'iş yerinde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır' sorusunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu soruya hizmet süresi 2 yıldan az olanlar katılırlarken, hizmet süresi 7-12 yıl arasında olanlar katılmamışlardır. Bu farklılığın sebebi olarak, mesleğe yeni başlayanların daha optimist bir bakış açısına sahip olmaları düşünülmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	GRUPLAR	N	ORTALAMA	STANDART SAPMA
	G1 2 yıldan az	14	4,57	,64
	G2 3-6 yıl	33	3,42	1,25
	G3 7- 12 yıl	14	2,78	1,18
	G4 13 yıl ve üstü	37	3,29	1,31
	Toplam	98	3,47	1,28

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	26,887	4	6,722	4,751	,002	G1-G2 G1-G3
Gruplar İçi	131,572	93	1,415			
Toplam	158,459	97				

Çalışılan yıl değişkeni açısından yapılan değerlendirmede, katılımcıların sorular bazında anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda  $F(4,93)=4,751$   $P<0,05$  istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Bu teste göre, 'genel olarak değerlendirildiğinde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum' sorusunda G1 ve G2 ile G1 ile G3 arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu ibareye hizmet süresi 2 yıldan az olanlar tamamen katılırlarken 3-6 yıl arasında olanlar kararsız kalmışlar ve hizmet süresi 7-12 yıl arasında olanlar katılmamışlardır. Hizmet süresi arttıkça katılımcıların maddi ve manevi ödüllerin adil olduğu yönündeki algıları azalmıştır. Bunun sebebi olarak, sektörün ve işin yapısı gereği kıdemin maddi ve manevi olarak farklı bir getiririnin olmaması, ücret makaslarındaki aralığın dar olmasına istinaden mesleğe yeni başlayanlarla uzun yıllar meslekte olanların benzer şekilde ücret alması olduğu düşünülmektedir.

İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana	GRUPLAR	N	ORTALAMA	STANDART SAPMA
	G1 2 yıldan az	14	4,64	,49

saygı ve itibar gösterir	G2 3-6 yıl arası	33	3,60	1,05
	G3 7-12 yıl arası	14	3,71	,82
	G4 13 yıl ve üstü	37	3,97	1,05
	Toplam	98	3,91	1,001

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	11,759	4	2,940	3,194	,017	G1-G3
Gruplar İçi	85,587	93	,920			
Toplam	97,347	97				

Çalışılan yıl değişkeni açısından yapılan değerlendirmede, katılımcıların sorular bazında anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda  $F(4,93)=3,194$   $P<0,05$  istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Bu teste göre, 'işimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir' sorusunda G1 ile G3 arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu ibareye hizmet süresi 2 yıldan az olanlar tamamen katılırlarken hizmet süresi 7-12 yıl arasında olanlar bu ifadede kararsız kalmışlardır. Meslekte geçirilen sürenin, yaşanmışlıkların ve yaş faktörünün çalışanların pozitifliğini ve örgütsel adalet algılarını etkilediği düşünülmektedir.

### Sonuç ve Değerlendirme

Bireylerin kararlara, süreçlere ve ilgili makamlara verdikleri tepkilerin sonucunda yaptıkları değerlendirme adalet olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların, örgüte olan aidiyetlerinin sağlanması, motivasyonlarının artırılması, iş gücü devir oranının düşürülmesi gibi birçok örgütsel çıktıyı etkilemesi bakımından çalışanların örgütsel adaleti nasıl algıladıklarının ortaya konulması gerekmektedir. Örgütsel adalet örgüte dair kazançların dağıtılmasına yönelik bir kavram olmasının yanı sıra, örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerini de etkilemesinden dolayı önemli bir kavramdır. Örgüte dair dağıtılan kazançlar sadece ekonomik faydası olan şeyleri değil aynı zamanda işlerin yürütülmesi, prosedürlerin işlenmesi, kuralların uygulanmasına yönelik de dağıtımları içermektedir. Bu bağlamda örgütsel adalet, görevlerin dağıtılması, çalışanlara fırsatların sunulması, terfile ve ücretin verilmesi gibi konuları ele alan dağıtımsal adalet ile kararların uygulanması sırasında liyakata önem verilmesini dikkate alan işlem adaletinden oluşmaktadır.

Bu çalışma ile Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde farklı meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel adalet algısına olan bakış açıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun için Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilen 'Örgütsel Adalet Ölçeği' kullanılmıştır. Öncelikli olarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak, ölçeğin kullanabilir olduğuna karar verilmiştir. Daha sonra fark testlerine geçilmiştir. İkili değişkenlerde farklılık olup olmadığını ortaya koymak adına ikili testlerden t-testi kullanılmış, çoklu değişkenlerde ise ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, kadın ve erkek akademisyenlerin örgütsel adalet algıları arasında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınlar ücret düzeyinin adil olduğu sorusuna erkek çalışanlara göre daha fazla katılırken, iş yükü adaleti ve işle ilgili karar alınırken amirim çalışan haklarına saygı gösterir ibaresine erkekler kadınlara oranla daha yüksek oranda katılmışlardır. Kadınlara iş gücü piyasasında uygulanan ayrımcılık bu farklılık sebebi olarak düşünülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından elde edilen bulgular, literatür bulguları ile benzerlik göstermektedir. Zira, Crosby 1982, Harris 1986 yılında yaptıkları çalışmalarında kadınların dağıtımsal adaleti erkeklere göre daha düşük oranda algıladıklarını belirtmişlerdir. Ancak ücret değişkeni literatür bulgularından farklılık göstermektedir. Çünkü Blau 1984 ve Gerhart ise 1990 yılında yaptığı çalışmasıyla kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret aldıklarını bu sebeple de örgütsel adalet algılarının olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmişlerdir. İkili testlerden biri diğeri olan istihdam tipinde de öğretim görevlisi olarak istihdam edilenlerle öğretim üyesi olarak istihdam edilenler arasında kararlara ilişkin açıklama yapılması sorusunda anlamlı farklılık çıkmıştır. Öğretim üyeleri bu ibareye öğretim görevlilerine oranla daha yüksek oranda katılmışlardır.

Öğretim üyelerinin kadro durumlarına istinaden idari görevlere daha fazla atanmaları ve üst düzey yöneticilere öğretim görevlilerine göre daha kolay ulaşabilmeleri bu farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir. Yine ikili değişkenlerden akademisyenlerin daha önce başka bir yerde çalışıp çalışmamaları durumunda amirim aldığı kararlarda bana saygı gösterir ve amirim bana açık sözlü davranır ibarelerinde anlamlı farklılık çıkmıştır. Daha önce başka bir yerde çalışan akademisyenler bu ifadelerle daha fazla katılmış ve örgütsel adaleti daha yüksek algılamışlardır. Bu farklılığın sebebi olarak, farklı iş yeri ve çalışma koşulları ile karşı karşıya kalan akademisyenlerin daha gerçekçi bir değerlendirme yapabildikleri düşünülmektedir. Çoklu değişkenlerde yapılan ANOVA analizi neticesinde, çalışma süresi açısından çalışma süresi iki yıl ve daha az süreli olan çalışanlarla, çalışma süresi yedi ve on iki yıl arası olan çalışanlar arasında iş yerinde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır ibaresinde farklılık olduğu görülmüştür. Bu ibareye hizmet süresi iki yıl ve düşük olan çalışanlar katılırlarken, hizmet süresi yedi ve on iki yıl arasında olan çalışanlar katılmamışlardır. Mesleğe yeni başlayanların daha heyecanlı ve iyimser olmaları bu farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir. Yine hizmet süresi açısından, çalışanların kendilerine sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olup olmaması konusundaki algılarında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Hizmet süresi arttıkça çalışanların örgütsel adalet algıları düşmüştür. Bunun sebebi olarak, mesleğin yapısı gereği, maddi ve manevi getiri kriterleri arasında çalışılan sürenin etkisinin olmaması, bu getirilerin akademik yükselmeye ilişkili olmasının bu algıya neden olduğu düşünülmektedir. Bu bulgu, Ramamoorthy ve Flood'un bulgularına göre farklılık göstermektedir. Bu çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Bu tespit literatüre göre farklılık göstermektedir. Çünkü, Bibby tarafından 2008 ve Henle tarafından 2005 yılında yapılan araştırmalar genç ve yaşlı çalışanların örgütsel adalet algıları arasında farklı sonuçları iddia etseler de, sonuçta yaş faktörü açısından bir farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın örnekleme aynı zamanda çalışmanın sınırlılığı niteliğindedir. Elde edilen bulguların tüm Türkiye'ye genellenmesi imkansızdır. O sebeple farklı üniversitelerde istihdam edilen akademisyenlere de bu çalışmanın yapılması daha genellenebilir sonuçların oluşmasını imkan tanıyacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, pp.267-269.
- Beugre, Constant D., Baron, Robert A.(2001), Perceptions of Systematic Justice: The Effects of Distrutive, Procedural, And Interactional Justice, *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), pp.324-339.
- Bies, R.J., Moag, J.F. (1986). International Justice: Communication Criteria of Fairness. In: Lewicki, R.J. Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H., Eds, *Research on Negotiations In Organizations*, Vol. 1, JAI Press, Greenwich, pp.43-55.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–324.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 3–56). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Cremer, DD.(2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification, *Journal of managerial psychology*, 20(1), pp.4-13.
- Greenberg, J.(1990). Looking fair vs being fair: managing impressions of organizational justice', Ed. BM Staw, LL. Cummings, *Research In Organizational Behaviour*, Jaipress Greenweech, 12, pp.111-157.
- Greenberg, J.(1996). *The quest for justice on the job: essays and experiments*, Sage Publications Inc. pp.24-57.
- Leventhal Gerald S.(1980), *What Should Be Done With Equity Theory?*, Social Exchange, Plenum Press, New York, pp.27-55.
- Niehoff, B.P., Moorman R.H.(1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour, *Academy of Management Journal*, 36, pp.527-556.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C.(2004), Gender and Employee Attitudes: The Role of Organizational Justice Perceptions, *British Journal of Management*, Vol.15, pp.247-258.