

YEREL YÖNETİMLERDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI (BURDUR İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ)

Murşit Işık
Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi
İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü
mursitisik@sdu.edu.tr

ÖZET

Örgütsel adalet, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde tüm çalışanlar için gerekli olan bir insan kaynakları uygulamasıdır. Bir örgütte çalışanlar arasında adaletsizliğin olduğuna dair bir algının oluşması, çalışanların performansları, motivasyonları, örgüte bağlılıkları, iş tatminleri açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu yapılan birçok bilimsel araştırmalarla tespit edilmiştir.

Kamu hizmetlerinin toplumun beklentisi doğrultusunda etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi bu hizmetleri sunan çalışanların motivasyonlarıyla da ilintilidir.

Bu araştırmanın amacı Burdur il özel idaresi çalışanlarının örgütsel adalet algısını ölçmektir. Araştırma, ortaya çıkan sonuçlara göre yöneticilerin örgüt içerisindeki uygulamaları yeniden sorgulamaları ve gerekli önlemleri almaları açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetim, Örgütsel Adalet, Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti

THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN LOCAL GOVERNMENTS (THE SAMPLE OF BURDUR SPECIAL PROVINCIAL ADMINISTRATION)

ABSTRACT

Organizational justice is a human resource application that is necessary for all the employees in both public and private sectors. It has been determined by many scientific researches that the occurrence of a perception about the presence of an unfairness among employees in an organization has negative consequences for employees' performances, motivations, organizational commitment, job satisfaction.

The ability to present public services effectively and efficiently in the direction of community expectations is also related to the motivations of employees who provide these services.

The aim of this research is to measure the perception of organizational justice among Burdur Special Provincial Administration staff. The research is important in terms of administrators' re-questioning the applications in the organization according to the results and taking necessary precautions.

Key words: Local Government, Perception of Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice

مفهوم العدالة التنظيمية في الإدارات المحلية (مثال الإدارة الخاصة لمدينة بوردور)

الاستاذ المشارك الدكتور

مرشد اشيق

جامعة سليمان دميرال

كلية العلوم الإدارية و الاقتصادية فرع اقتصاد العمل

mursitisik@sdu.edu.tr

ملخص

العدالة التنظيمية هي تطبيق من تطبيقات المصادر البشرية اللازمة للعاملين في قطاع الدولة و القطاع الخاص على حد سواء. لقد أثبتت معظم الدراسات و البحوث العلمية أن انتشار مفهوم الظلم بين العاملين في منظمة ما يؤدي الى نتائج سلبية من ناحية الانتاج و التحفيز و ولائهم للمنظمة و حب العمل

ان القدرة على تقديم الخدمات الحكومية بشكل مؤثر و مجدي وفقا لمتطلبات الشعب متعلقة بحوافز العاملين الذين يقدمون هذه الخدمات أيضا.

هدف هذه الدراسة هي قياس مفهوم العدالة التنظيمية لدى العاملين في الادارة الخاصة لمدينة بوردور. هذه الدراسة مهمة من ناحية قيام الاداريين و المسؤولين بمسائله التطبيقات الموجودة ضمن المنظمة و اتخاذ التدابير اللازمة حسب نتائج هذه الدراسة

الكلمات الرئيسية: الادارة المحلية, العدالة التنظيمية, عدالة التوزيع, عدالة الاجراءات, عدالة التأثير

GİRİŞ

Kamu yönetiminde etkililiğin artırılması için hemen her ülkede çeşitli reformlar uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu anlamda “etkili kamu yönetimi” hedefinin gerçekleştirilmesi için, kamu kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasının yanı sıra, kamu hizmetinin sunulmasını sağlayan kamu personelinin de etkili bir şekilde çalışmasının sağlanması gerekmektedir.

Kamu hizmetlerinin verilmesinde merkezi yönetim kadar yerel yönetimlerde büyük rol oynamakta olup, bu hizmetler de sonuçta çalışanlar ya da insan gücü sayesinde verildiği için, hizmetlerin etkili ve verimli olarak sunumunda çalışanların sosyo-psikolojik durumları şüphesiz rol oynamaktadır.

Çalışanlar hangi kurumda çalışırsa çalışsın iş yükü, yetki, sorumluluk veya ödül ve cezalar konusunda kendilerini başka çalışanlarla kıyaslayabilmektedirler. Bu kıyaslamalar sonucunda adaletsizlik algısının oluşması çalışanı olumsuz yönde etkilemektedir. Adaletsizlik algısı çalışanın iş tatmininin azalmasına, örgüt içinde çatışmaya, işi aksatma ya da yavaşlatma gibi davranışlara itebilmektedir. Bu da verilen hizmetlerin aksaması veya yeterince etkili verilmemesi gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu çalışmada bir yerel yönetim kuruluşu olan ve il halkının mahalli ve müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının örgütsel adalet algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar şüphesiz yöneticiler tarafından değerlendirilerek gerekli eksikliklerin giderilmesi açısından önemlidir.

1.YEREL YÖNETİM KURULUŞLARI

Yerel yönetimler 1982 Anayasasının 126. ve 127. maddesinde düzenlenmiştir. 1982 Anayasası'na göre; “Türkiye, merkezî idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna,

ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılmaktadır. İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanır. Kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla, birden çok ili içine alan merkezî idare teşkilatı kurulabilmektedir. Bu teşkilatın görev ve yetkileri kanunla düzenlenmektedir” (1982 Anayasası, 126 md.).

“Mahallî idareler; il, belediye veya köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir. Mahallî idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir” (1982 Anayasası, md. 127) hükmü ile 3 tip içinde yapılandırılmıştır. Bunlar il özel idaresi, belediye ve köydür. Bu çalışmanın konusu İl Özel İdaresi olduğu için sadece İl özel idaresi hakkında kısaca bilgi verilmiş, belediye ve köyler konusuna değinilmemiştir.

İl Özel İdaresi: İl özel idareleri, 22 Şubat 2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdareleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanunun 3’üncü maddesinde il özel idaresi, “il halkının mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi” olarak tanımlanmıştır (5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 3.md.).

İl özel idaresi teşkilatı; genel sekreterlik, malî işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşur. İlin nüfusu, fiziki ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal, kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak norm kadro sistemine ve ihtiyaca göre oluşturulacak diğer birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi il genel meclisinin kararıyla olur. Bu birimler büyükşehir belediyesi olan illerde daire başkanlığı ve müdürlük, diğer illerde müdürlük şeklinde kurulur. Genel sekreter, il özel idaresi hizmetlerini vali adına ve onun emirleri yönünde, mevzuat hükümlerine, il genel meclisi ve il encümeni kararlarına, il özel idaresinin amaç ve politikalarına, stratejik plan ve yıllık çalışma programına göre düzenler ve yürütür. Bu amaçla il özel idaresi kuruluşlarına gereken emirleri verir ve bunların uygulanmasını gözetir ve sağlar. Genel sekreter yukarıda belirtilen hizmetlerin yürütülmesinden valiye karşı sorumludur (5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 35.md.).

İl Özel İdaresinin Görev ve Sorumlulukları: İl özel idaresinin görev alanı genel olarak il sınırlarını kapsar. Ancak bazı konulardaki görev ve sorumluluklar o ildeki belediyelerin sınırları dışında geçerlidir. İl özel idaresi mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

a) Gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri hariç ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm, sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetleri il sınırları içinde (5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 6/a.md.),

b) İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında, yapmakla görevli ve yetkilidir (5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 6/b.md.).

2.ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI KAVRAMI

Greenberg tarafından ilk kez 1987 yılında kullanılan ” örgütsel adalet “ kavramı örgüt içinde adillğin dikkate alınması ve hakçılığın algılanması anlamında kullanılmıştır (Colquitt, 2001:425).

Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalar son 30 yılda artmıştır. Bu süre zarfında insanların neden adalet ile ilgilendiği, adalet yargılarının nelerin etkilediği, hangi çıktılarının adalet yargıları ile ilgili olduğu sorularına yanıt aranmıştır (Ambrose, 2002: 803).

Örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olması; çalışanların iş tatmininin artırılmasına, çalışanlar arasında işbirliğin gelişmesine, örgütsel verimlilik düzeyinin artırılmasına, çalışanların örgütsel bağlılığının artırılmasına, çalışanların performansının artırılmasına ve yönetici-çalışan uyumunun sağlanmasına olumlu katkı sağlar (Demirel, 2009: 140).

Örgütsel adalet sadece birey ve grupların örgütten aldıkları adalet algılaması olmayıp, onların bu algı sonucunda göstermiş oldukları reaksiyonları da içermektedir. Örgütsel adalet bireyin örgüt uygulamalarının keyfi veya kaprisli olup olmadığına veya eşit olduğuna dair sahip olduğu algıdır (Koys,1991:273).

2.1.Örgütsel Adalet Algısının Boyutları

Örgütsel adalet yazınına ilişkin kaynaklar incelendiğinde genel anlamda örgütsel adaletin 3 boyutta incelendiği görülmektedir. Bunlar; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletidir.

2.1.1. Dağıtım Adaleti

Örgütsel adaletin ilk boyutu olarak karşımıza çıkan dağıtım adaleti Deutsch'a göre; her türlü kazanımın dağıtımını gerçekleştiren yönetici, kazanımların adil dağıtımını sağlamak için "eşit temelli paylaşım", "eşit paylaşım" ve "ihtiyaç" tan oluşan üç kuraldan birini tercih etmek zorundadır. Buna göre eşit paylaşım kuralında, her türlü kazanım hak etsin veya etmesin herkese eşit biçimde dağıtılırken eşit temelli paylaşım kuralında ise, herkese katkısı veya hak ettiği oranda bir dağıtım yapılır. İhtiyaç kuralında ise çalışanların ihtiyaçları ön planda tutulur (Cihangiroğlu,2009: 75).

Ödüllerin, ücretlerin, primlerin yada örgütün çalışanlara sağladığı imkanların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığıyla ilgilenen dağıtım adaleti, çalışanların örgütteki uygulamaların adil olup olmadığı yönündeki yargılarını belirlemek üzere, elde ettikleri kazanımları daha önce elde ettikleriyle veya diğer kişilerin kazanımlarıyla karşılaştırmaları üzerine kurulmuştur (Rock ve Linda,2006:300).

2.1.2. Prosedür Adaleti

Örgütlerde, dağıtım adaletini gerçekleştirmek için kullanılan en önemli araçlar prosedürlerdir. Hiç bir prosedür kusursuz değildir. Bir prosedür, adil kazanımları sağladığı sürece meşru olacaktır. Başka bir anlatımla, kararların adillğine odaklanan dağıtım adaletinin aksine prosedür adaleti, bu kararlara neden olan süreçler üzerine odaklanmaktadır. Örneğin; çalışanların ücret kararlarına gösterdikleri tepki dağıtım adaleti kapsamında incelenirken, çalışanların ücret kararlarının alınış şekline gösterdikleri tepkiler ise prosedür adaleti kapsamında incelenmektedir (İşbaşı,2000:52).

Prosedür adaletine göre çalışanlar prosedürlerin uygulanması sırasında, kendi söz haklarının veya fikirlerinin çok az bir etki yaptığını veya hiç etkilemediğini bilseler bile, kişilere sadece kendilerine ifade hakkı verilmesi nedeniyle o prosedürleri daha adil algılamaktadır. Bunun durumun nedeni, kişilerin görüşlerinin yöneticiler tarafından dinlenilmesinin ve dikkate alınmasının, kişilerde yöneticinin kendilerine saygı gösterdiğini ve önyargılı davranmadıklarını inancının oluşmasıyla açıklanmıştır (Karaman, 2009: 22-23).

2.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti iş yerindeki karar alma süreçlerinin bireylere nasıl ve ne kadar açıklıkla ifade edildiğidir. Alınan kararlarla ilgili yeterli ve gerekli açıklamalar çalışanlara kibar, saygılı bir tavır ile iletilmelidir. Yönetim tarafından yapılan bu tür açıklamalar, çalışanlarda daha olumlu tepkiler ve adil bir algılamaya neden olmaktadır. Sonuçta, örgütsel adalet algısında odak noktası

sadece çıktılar ve kurallar değil, uygulamalar esnasında bireyler arasında yaşanan etkileşimdir (Töremen ve Tan,2010:64).

Etkileşim adaleti, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtımı yapacak kaynak arasındaki etkileşimle ilgili nezaket, dürüstlük ve saygı gibi unsurları içerir (Charash ve Spector, 2001:281).

3.BURDUR İL ÖZEL İDARESİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı yerel yönetim kuruluşları arasında il özel idaresi çalışanlarının örgütsel adalet algılarını ölçmektir.

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bir durumu saptamayı amaçlayan betimleyici bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini Burdur İl Özel İdaresi çalışanı 380 kişi oluşturmaktadır. Örneklem olarak 110 çalışan kolayda yöntemi ile seçilmiştir. Eksiklikleri sebebiyle 17 anket değerlendirilmemiştir.

3.1. Ölçeğin Oluşturulması

Ölçek olarak birçok yerli ve yabancı çalışmada kullanılan Niehoff ve Moorman'ın (1993) örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Likert'in 5'li ölçeği kullanılarak araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Katılımcılara yöneltilen soruların cevaplanabilmesi için , “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum” “ kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” seçenekleri verilmiştir.

3.2. Geçerlilik ve Güvenirlik

Anket formunun oluşturulmasında uzman görüşü alınarak sorularda düzenlemeler yapılmıştır. Hazırlanan ölçeğin güvenilirlik analizi için 50 kişilik ön test grubu kullanılmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik Katsayıları

	Sayı	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı
Örgütsel Adalet Ölçeği	20	0.96

Tablo 1. e göre ölçeğin alfa değeri 0.96 düzeyinde güvenilir olarak bulunmuştur.

3.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veri analizi için SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algılarını ölçebilmek amacıyla frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel adalet algıları ile ilgili (bağımlı değişkenler) ile demografik değişkenler (bağımsız değişkenler) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla da anlamlılık testleri (ANOVA) ve örgütsel adalet algısının unsurlarını oluşturan Dağıtım, Etkileşim ve Prosedür adalet algıları arasındaki ilişkiyi ölçmek için de korelasyon testi kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik bulguları, farkındalık ve kullanım ortalamaları ve standart sapmaları ile cinsiyete eğitime ve mesleğe göre farklılık analizleri aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bulguları

Değişkenler		Sayı (N)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Bay	61	65,6
	Bayan	32	34,4
Medeni Durum	Evli	72	77,4
	Bekar	21	22,6
Yaş	25 den az	3	3,2
	25-34	34	36,6
	35-44	31	33,3
	45 ve üzeri	25	26,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	3	3,3
	Lise	17	18,3
	Ön lisans	30	32,3
	Lisans	39	41,9
	Lisansüstü	4	4,3
Statü	Memur	50	53,8
	Teknisyen	14	15,1
	Mühendis	22	23,7
	Şube Müdürü	7	7,5
Süre	1 yıldan az	14	15,1
	1-10 yıl arası	42	45,2
	11-20 yıl arası	20	21,5
	20 yıldan fazla	17	18,3
Gelir	1000-2000	4	4,3
	2001-3000	32	34,4
	3001-4000	42	45,2
	4001-5000	15	16,1
	5001 ve üstü	4	4,3

Tablo 2 de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların cinsiyet açısından %65,6 sı erkek, 34,4 ü bayan, medeni durum açısından %77,4' ü evli, 22,6'sı bekar, yaş açısından %3,2'si 25 yaşından küçük,%36,6 sı 25-34 yaş, %33,3'ü 35-44 yaş, %26,9 u 45 yaş üstü eğitim durumu açısından %3,3 ü ilköğretim, %18,3 ü lise ,%32,3 ü ön lisans, %41,9 u lisans, %4,3 ü ise lisansüstü mezunu, statü açısından %53,8 i memur, %15,1 i teknisyen, %23,7 si mühendis, %7,5 i şube müdürü, çalışma süresi açısından % 15,1 i 1 yıldan az %45,2 si 1-10 yıl arası, %21,5 i 11-20 yıl arası, %18,3 ü 20 yıldan fazla, gelir açısından %4,3 ü 1000-2000 tl arası, %34,4 ü 2001-3000 tl arası, %45,2 si 3001-4000 tl arası, %16,1 i 4001-5000 tl arası,%4,3 ü de 5001 tl ve üstü gelire sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Örgütsel Adalet Algısı Ortalama ve Standart Sapma Puanları

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	Sayı	Ort	S.Sapma
1.Çalışma programının adil olduğunu düşünüyorum	93	3,1613	1,26225
2.Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum	93	2,9677	1,35496
3.İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum	93	3,1075	1,35504
4.İşyerinde aldığım ödüllerin yeterince adil olduğunu düşünüyorum	93	3,0215	1,31858
5.İş sorumluluğumun yeterince adil olduğunu düşünüyorum	93	3,2473	1,36458
6.İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	93	3,1183	1,31752
7. İşe ilişkin karar almadan önce yöneticiler bütün çalışanların	93	2,9570	1,23283

düşüncelerini dinler			
8.Yöneticiler kararlarını almadan önce bilgileri doğru ve eksiksiz bir şekilde toplar.	93	3,2903	1,22102
9.Yöneticiler aldıkları kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar talep ettiğinde daha fazla bilgi verir.	93	3,1613	1,21843
10.İşle ilgili alınan kararlar tüm çalışanlara aynı şekilde uygulanır.	93	3,1290	1,27881
11.Çalışanlar işle ilgili yöneticilerin verdiği kararlara itiraz edebilirler.	93	3,2043	1,22970
12.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana kibar ve ilgili davranır	93	3,4516	1,08864
13.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir.	93	3,2258	1,22589
14.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken kişisel ihtiyaçlarıma duyarlı davranır	93	3,3118	1,14188
15.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana dürüst davranır	93	3,3118	1,18852
16.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bir çalışan olarak haklarıma dikkat eder.	93	3,2581	1,20599
17.Yöneticiler işimle ilgili karar alırken, kararların etkisini benimle tartışır	93	3,1720	1,18527
18.Yöneticiler işimle ilgili alınan kararların gerekçelerini bana bildirir.	93	3,2903	1,15703
19.Yöneticiler işimle ilgili karar verirken bana mantıklı açıklamada bulunur.	93	3,2581	1,22389
20.Yöneticiler işimle ilgili karar verildiğinde bana detaylı açıklama yapar.	93	3,1935	1,25333
Genel Ortalama	93	3,1919	1,25323

Tablo 3. e göre katılımcılar “Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana kibar ve ilgili davranır” (3,45) ortalama ile en yüksek düzeyde gerçekleşirken, “İşe ilişkin karar almadan önce yöneticiler bütün çalışanların düşüncelerini dinler” (2,95) ortalama ile en az düzeyde gerçekleştiği görülmüştür. Genel olarak ise katılımcıları örgütsel adalet algısı (3,19) ortalama düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 4. Etkileşim, Prosedür, Dağıtım Adaleti Ortalamaları

	Sayı	Ort.	Std. Sapma
Etkileşim Adaleti	93	3,1744	,99481
Prosedür Adaleti	93	3,1434	1,04158
Dağıtım Adaleti	93	3,2748	1,04932

Ölçekte 1-5. sorular dağıtım adaletini, 6-11. prosedür adaletini,12-20. sorular etkileşim adaletini ölçmeye yönelik sorulardır. Tablo 4 te görüldüğü üzere katılımcıların dağıtım adaleti algısı (3,27) ortalama ile en yüksek düzeyde gerçekleşirken, bunu (3,17) ortalama ile etkileşim adaleti, (3,14) ortalama ile prosedür adaleti izlemektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algıları arasında bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için Independent Samples t-testi yapılmış ancak sadece cinsiyet ve statü ye göre bir farklılaşma olduğu görülmüştür.

Tablo 5.Cinsiyete Göre Örgütsel Adalet Algısı

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t-değeri	Anlamlılık Değeri (p)
Örgütsel Adalet	Erkek	61	3,04	,954	-2,107	0,038*
	Kadın	32	3,47	,937		

*p<0,05

Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Independent Samples t-test kullanılmış Tablo 5 te göre cinsiyet açısından kadınların erkeklere göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 6.Statüye Göre Örgütsel Adalet Algısı

	Kareler Toplamı	Serbest Değer	Ortalama	F	Anlamlılık Değeri (p)
Gruplar Arasında	9,519	3	3,173	3,698	,015*
Gruplar İçinde	76,358	90	,858		
Toplam	85,876	93			

*p<0,05

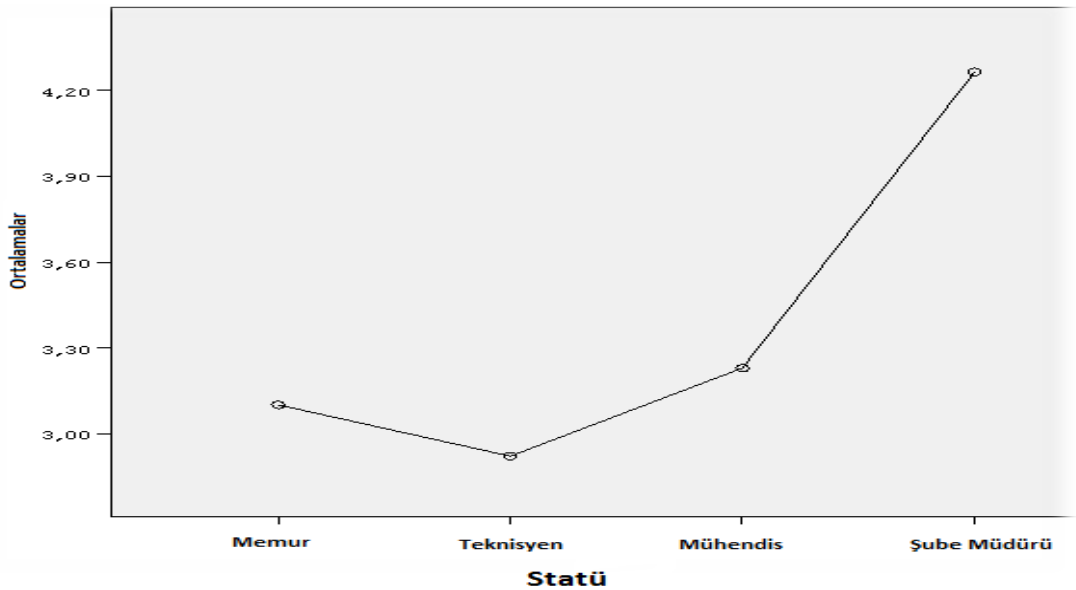
Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algılarının statüye göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Independent Samples t-test kullanılmış Tablo 6 ya göre statü açısından gruplar arasında örgütsel adalet algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Tablo 7. Statü Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ortalamaları

Statü	Sayı	Ortalama
Memur	50	3,1010
Teknisyen	14	2,9214
Mühendis	22	3,2295
Şube Müdürü	7	4,2643

Tablo 7 ye göre şube müdürlerinin örgütsel adalet algısı (4,26) ortalama ile en yüksek yüzeyde gerçekleşmiş, bunu sırasıyla mühendisler (3,22), memurlar (3,1) ve teknisyenler (2,92) izlemiştir.

Tablo 8. Statü Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Grafikselleştirilmesi



Tablo 8 e göre katılımcılardan teknisyenlerin örgütsel adalet algısının en düşük düzeyde gerçekleştiği buna karşılık çalışanların statüleri arttıkça örgütsel adalet algılarının da olumlu yönde arttığı görülmektedir.

Tablo 9. Etkileşim, Prosedür ve Dağıtım Adaleti Arasındaki İlişki (Korelasyon) Analizi

	Etkileşim Adaleti	Prosedür Adaleti	Dağıtım Adaleti
Etkileşim Adaleti	1	,734(**)	,560(**)
		,000	,000
	93	93	93
Prosedür Adaleti	,734(**)	1	,775(**)
	,000		,000
	93	93	93
Dağıtım Adaleti	,560(**)	,775(**)	1
	,000	,000	
	93	93	93

** Korelasyon, 0.01 seviyesinde anlamlıdır

Tablo 9 da görüldüğü üzere dağıtım adaletiyle prosedür adaleti arasında (($r=0,775$ güçlü düzeyde), dağıtım adaletiyle etkileşim adaleti arasında ($r=0,560$ orta düzeyde), etkileşim adaletiyle prosedür adaleti arasında ($r=0,734$ güçlü düzeyde) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Yerel yönetim kuruluşlarından Burdur İl Özel İdaresinde yapılan çalışma sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algılarında demografik özelliklerine göre sadece cinsiyet ve statü değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmüş, bunun dışında medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süreleri ve gelir değişkenlerine göre hiçbir farklılığa rastlanmamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre kadınların (3,47) örgütsel adalet algılarının erkeklere göre (3,04) daha yüksek ve olumlu düzeyde gerçekleştiği, statü değişkeninde ise teknisyenlerin örgütsel adalet algıları (2,92) ortalama ile en alt düzeyde gerçekleştiği buna karşılık statü (Şube Müdürleri 4,26) arttıkça örgütsel adalet algısının da olumlu yönde yükseldiği görülmüştür.

Örgütsel adalet algısı genelinde katılımcıların “*Yöneticiler işimle ilgili karar alırken bana kibar ve ilgili davranır*” ifadesi (3,45) en yüksek düzeyde olumlu olarak gerçekleşirken, “*İşe ilişkin karar almadan önce yöneticiler bütün çalışanların düşüncelerini dinler*” ifadesi (2,95) en düşük düzeyde olumsuz olarak gerçekleşmiştir.

Örgütsel adaletin boyutları arasında çalışanların dağıtım adaleti algıları (3,27) etkileşim (3,17) ve prosedür adaleti (3,14) algılarına göre daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Çalışanlar kurumu yetki ve sorumlulukların dağıtımını ile ödül ve cezaların dağıtımında diğer uygulamalara nazaran daha adil olduğunu düşünmektedirler.

Örgütsel adaletin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde dağıtım adaletiyle prosedür adaleti arasında (($r=0,775$ güçlü düzeyde), dağıtım adaletiyle etkileşim adaleti arasında ($r=0,560$ orta düzeyde), etkileşim adaletiyle prosedür adaleti arasında ($r=0,734$ güçlü düzeyde) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre yöneticiler iş yükü, yetki ve sorumluluklar ile ödül ve cezaların dağıtımında çalışanlarında fikirlerini almaları, çalışanlara geri bildirim noktasında

onlara nazik ve dürüst davranmaları ve mantıklı açıklamalarda bulunması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Dağıtım (3,27), prosedür (3,14) ve etkileşim adaleti (3,17) ortalamalarından en düşük düzeyde olan prosedür adaleti olmasına karşılık dağıtım adaleti ile etkileşim adaletinin prosedür adaletiyle olan ilişkisi güçlü düzeyde gerçekleşmesi örgütte karar alma sürecinin önemine işaret etmektedir. Karar alma sürecindeki sorunların çözülmesiyle örgütün adalet algısının daha yüksek düzeyde gerçekleşeceği söylenebilir. Bu bağlamda yöneticiler karar alma süreçlerine çalışanları mümkün olduğunca dahil etmelidir.

Örgütlerde çalışanların adalet algısının düşük düzeyde olması, çalışanlarının performanslarını, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini, olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum kamu hizmetlerinin sunulmasını olumsuz yönde etkileyebilecektir.

KAYNAKÇA

- Ambrose, Maureen L.,(2002), “Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar Questions”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 2002, s.803–812.
- Charash, Y. C., Spector P. E.; (2001),”The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt: 86, Sayı:2, s. 278–321, Kasım
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet Ve Kararlara Katılım, *Doktora Tezi*, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Colquitt, J. A., (2001), “On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, s. 425.
- Demirel, Y. (2009), “Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 17, 137-154.
- İl Özel İdaresi Kanunu, (5302 Sayılı) , (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/200503041.htm>), (22.11.2016)
- İşbaşı, J.Ö. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü,
- Karaman, P. (2009). Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Koys,D.J. ve Decotiis,T.A.(1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44.
- Rock, Sylvia G ve Linda R.S.(2006), ” Organizational Justice in an Exchange Framework”, *Clarifying Organizational Justice Distinctions*, *Journal Of Management*, Vol.32 No.2.
- Töremen, F., Tan Ç., (2010), “Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14.