

**Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik
Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi
Karşılaştırması**

Elife Yılmaz

Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Adana.
efyilmaz@adanabtu.edu.tr

İlknur Öztürk

Çağ Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Mersin.
ilknurozturk@cag.edu.tr

Makale Geliş Tarihi:20.11.2017 Makale Kabul Tarihi:22.12.2017

Özet

Organizasyonlarda algılanan adaletsizliğin astların iş tatminine negatif yönde etki ettiğini gösteren çalışmalar, örgütsel adaletin iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden birisi olduğuna dikkat çekmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı olarak bir kamu ve bir vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin algıladıkları örgütsel adaletin iş tatminine etkisini araştırmak, üniversiteler ile demografik özellikler bazında farklılıkları ve ilişkileri incelemek ve akademisyenlerin örgütsel adaleti sağlayan önemli unsurlara ilişkin görüşlerini ortaya koymak hedeflenmiştir. Araştırmanın uygulamasına katılan 141 akademik personelden elde edilen veriler, algılanan örgütsel adaletin iş tatminine etkisinin anlamlı seviyede yüksek olduğunu destekler niteliktedir. Örgütsel adaleti etkileyen unsurlara ilişkin görüşlerin ise eşitlik, adalet, liyakat, saygı, tarafsızlık ve güven üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Çalışmanın sonuçları vakıf üniversitesinde çalışanların örgütsel adalet algı ve iş tatmin düzeyleri devlet üniversitesinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiştir ve örgütsel adaleti sağlayan unsurlara ilişkin vakıf ve devlet üniversitesinde çalışanların vurguladıkları ortak unsurların yanında farklılaşan unsurlar dikkat çekmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İş Tatmini, Akademik Personel

**A Research on the Relationship of Perceived Organizational Justice and
Job Satisfaction among Faculty Members: A Comparison of a Foundation
and State University**

Abstract

Studies showing that perceived injustice in organizations have a negative effect on job satisfaction of subordinate employees emphasizes that organizational justice is one of the important factors affecting job satisfaction. In this study, it was aimed to investigate the relationship between perceived organizational justice and job satisfaction by academic staff working at a state and a foundation university, and to reveal the opinions of faculty members on important elements that provide organizational justice. The data obtained from 141 academic staff who participated in the study supports that the perceived organizational justice is significantly higher in relation to job satisfaction. The opinions on elements affecting organizational justice have been seen to focus on equality, justice, merit, respect, impartiality and trust. As detailed in the results of the study, it was noted that the employees at the foundation university had a higher level of organizational justice perception and job satisfaction than those working at the state university. It was also found that the academic

staff working at both universities identified some factors in common along with some others that varied regarding organizational justice.

Keywords: *Organizational Justice, Job Satisfaction, Academic Staff*

1. Giriş

Birer sosyal sistem olan örgütlerde, örgütsel kazanımların ve çıktıların haksız ve adaletsiz dağıtılması çoğu zaman çalışanların düşük motivasyonu ile sonuçlanmaktadır. Adil bir sistemin oluşturulması örgütün ve çalışanların gelişimi ve sürdürülebilirliği açısından temel bir unsurdur. Bu bağlamda yöneticiler arasında adil davranışların geliştirilmesi ve sürdürülmesi ile çalışanlarda adalet algısının oluşturulması yönetimin örgütsel amaçları gerçekleştirebilmesi için önemli bir faktördür (Lotfi ve Pour, 2013: 2079).

Bireylerin örgütler açısından bir kaynak olarak algılandığı geleneksel yaklaşımdan, örgütlerin bireyler için bir platform olarak algılandığı bir anlayışa doğru geçişin yaşandığı değişim süreci içerisinde, örgütlerin de belirli sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Beşeri etkileşimlerin büyük bir kısmının artık bireyler ile örgütler arasında gerçekleşmesinin de etkisiyle adalet algılarının çalışanlar üzerindeki etkilerini açıklamaya odaklanan çalışmaların sayısında belirgin bir artış gözlemlenmektedir (Keskin vd., 2008).

İnsanlık tarihi göstermektedir ki toplumların gelişiminde adalet ve adalete ilişkin düzenlemeler insanlığın en temel ihtiyaçlarından birisi olarak kabul edilmelidir. Adalet, ilk olarak psikolojik bir kavram olarak ele alınmış ve daha sonra sosyal psikoloji yazınına girmiştir. Bununla birlikte, adalete yönelik teoriler dini ve felsefi temellere dayandırılmaktadır (Lotfi ve Pour, 2013: 2074). Örgütsel adaletin temeli Adams'ın 'Hakkaniyet Teorisi' 'ne dayanmaktadır. Hakkaniyet teorisi ise psikoloji alanında bilişsel çelişki olarak adlandırılan kavramı odak noktasına almıştır. Kısaca ifade edilirse; bireyler bir şey beklediği gibi gitmediğinde bilişsel çelişkiden muzdariptirler. Teoriye göre her birey örgüte sağladığı girdiler ile karşılığında elde ettiği kazanımlar arasında belirli bir ilişki bekler ve bu girdi-çıktı dengesini diğer bireyler ile karşılaştırırlar. Örneğin; birey örgüte emeğini ve zamanını vermekte ve karşılığında örgütten ücret, statü vb. almaktadır. Bireylerin kendini örgütte diğer bir çalışan ile kıyasladığında eşit vasıflara sahip olmadığı halde aynı ücreti elde ettiklerini görmeleri her iki taraf için de bilişsel bir çelişkiye sebebiyet vermektedir (Adams, 1963: 9).

Bu bağlamda çalışan, verdiği emeğin karşılığında aldığı ücreti diğer bireylerle karşılaştırmakta ve nihayet örgütün adil olup olmadığına karar vermektedir. Eğer, birey örgütün adaletsiz olduğuna karar verirse, örgüte veya örgütün çıkarlarına zarar verme yolunu seçebilmektedir. Bu bağlamda bireyde adaletsizlik algısının neden olabileceği birçok durumla karşılaşmak mümkündür (Yavuz, 2010). Özellikle ücret adaletsizliği çoğu zaman yakınma, grev ve düşük verimliliğin nedeni olarak görülmektedir (Adams, 1963: 9).

İş tatminini Vroom (1967) ve Locke (1967) bireyin işine ilişkin değerlendirmeleri neticesinde oluşan olumlu bir duygusal durum veya his olarak

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

açıklamaktadır (Özmete ve Laleoğlu, 2013: 26). Sosyal bilimler araştırmacıları ve psikologlar iş tatminin bireylerin ruhsal durumu ve üretkenliği üzerinde etkisi olduğunu savunmaktadırlar. Çalışma ortamından ve aile hayatından kaynaklanan psikolojik baskılar bireyin hayatında önemli bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle bir örgütün çalışanlarının tatminsizlik ve adaletsizlik hissetmeleri, görevlerini layığı ile yerine getirememesi, tükenmişlik, işe gelmeme, iş değiştirme isteği ve işten ayrılma gibi olumsuz iş davranışı ve amaçlara zemin hazırlamaktadır (Lambert, Hogan ve Griffin, 2007: 645). Buna karşılık; çalışma ortamından ve işinden memnun olan çalışanların yaratıcılıkları ve becerileri iyileşme gösterecektir (Lotfi ve Pour, 2013: 2074). İş tatminine etki eden faktörlerden birisi olan örgütsel adaletin iş tatminine anlamlı bir etkisinin olduğunu destekleyen çalışmalar yazında mevcuttur (Yaghubi vd., 2009; Shokrkon, 2003; Imani, 2009 vb.).

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemek ve örgütsel adalete ilişkin önemli unsurlara dair görüşleri ortaya koyarak, vakıf ve devlet üniversitesi özelinde bir karşılaştırma yapmaktır.

2. Teorik Arka Plan

Örgütsel adaletin temeli özellikle 1960'larda davranışsal psikolog John S. Adams'ın geliştirdiği hakkaniyet(veya eşitlik) kuramı ile temellendirilmektedir. Bu kuram çalışanların göreceli iş tatminlerini incelemek için temel bir alt yapı oluşturmaktadır. Adams'a göre bireyler genel olarak örgüte verdikleri ve karşılığında aldıkları arasında bir denklik durumu ararlar. Bu açıdan bir girdi-çıkıtı hesabı yaparlar. Girdiler, bireyin örgüte katkılarıdır (zamanı, bilgisi, emeği, ustalığı, sadakati vb.) ve çıktılar ise örgütün ona verdikleridir (ücret, prim, mesleğinde ilerleme, saygınlık vb.). Girdi-çıkıtı oranının dengesi ve bireyin diğer çalışanlarla kıyaslayarak, örgüt içinde adil ya da hakkaniyetli bir muameleye ilişkin algıları işten duydukları memnuniyet için bir temel oluşturmaktadır(Kılıç, Bostan ve Grabowski, 2015).

Takas kuramı örgütsel adaletin temellerini açıklayan bir diğer yaklaşımdır. Kurama göre, insanlar kendi davranışlarını, diğerlerinin davranışlarına karşılık olarak görmektedirler ve en küçük pahaya en büyük zevki elde etme eğilimindedirler (Bilgin, 2001:202). İnsanlar arası ilişkilerin ve insanların kurumlarla olan ilişkilerinin, bir tür alışveriş ile ya da takas yoluyla kurulup sürdürüldüğü görüşüne dayanan kuramdan hareketle iş ilişkisi de bir takas ilişkisi olarak görülebilir ve işverenin çalışana istismarı önleyecek düzeyde ücret ödemesi, adaletin sağlanarak ilişkinin nitelikli biçimde sürdürülmesi bakımından gereklidir. Bu bağlamda kuramın temsilcilerinden olan George C. Homans sosyal davranışın karşılıklı değiş tokuş süreci içinde gerçekleştiğini ve insanların bu değiş tokuş ilişkisini adaletli bulmaları ile ilişkiyi sürdürdüklerini ileri sürmüştür.

2.1.Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet olgusu, sosyal bilimlerin ilgi alanına giren ve pek çok farklı bakış açısından incelenmiş bir konudur. Özellikle de filozofların uzun yıllar ilgisini çeken adalet üzerine Aristo, Nozik ve Rawls gibi pek çok filozofun çalışmaları mevcuttur (Greenberg ve Bies, 1992). Örgütsel seviyede adalet kavramı, iş hayatındaki hak, hukuk, doğruluk ve tarafsızlık ile alakalı konuları bünyesinde barındırmaktadır (Keskin vd., 2008) ve üretim sürecindeki girdi ve çıktı değerleri ölçü alınarak, süreçteki herkesin katkısı oranında pay almasıyla ilgilidir (Demirel ve Seçkin, 2011). Adaletsizlik algısı ise bireyin kendisine adil olmayan bir şekilde davranıldığına dair inançlarını içermektedir (Keskin vd., 2008).

Örgütsel adaletin çalışanların kişisel doyumu ve örgütün etkili bir biçimde işlevlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olduğu ve adaletsizliğin de örgütsel bir sorun kaynağı olarak görülmesi gerektiği sosyal bilimciler tarafından kabul görmüştür. Bu bağlamda, örgütsel adaletin örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında bir inceleme konusu haline gelmesi, adalet algısının örgütsel davranış üzerindeki etkilerini açıklama çabasını artırmıştır (Özmen vd., 2007). Çalışanların örgütün işleyişi esnasında yöneticileri tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulup tutulmadıklarına dair inançları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanlar yöneticilerin örgütsel adaletle ilgili tutumlarını yakından takip ederek bu doğrultuda bir algıya sahip olurlar (Yavuz, 2010) ve bu algı ile bazı davranışlarını düzenlerler.

Adaletle ilişkin algı, bir örgütte örgütsel vatandaşlığı etkileyen en temel bilişsel faktörlerden biridir. Örgütte çalışanların adaletle ilişkin algılamaları pozitif yönde ise, örgüte bağlılıkları artmakta ve performansları yükselmektedir. Bu doğrultuda verimlilik de artmaktadır. Örgütsel adaletle ilişkin algılar negatif yönde olduğu zaman ise çalışanların örgütsel bağlılık ve performanslarının düşmesinin yanında adaletsizliği ortadan kaldırmak için, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranabilmektedirler. Çalışanlar algıları doğrultusunda tutum geliştirmekte ve bu tutumları davranışa dönüşmektedir. Örneğin örgütsel adaletsizliği algılayan birey, iş tanımında belirtilen görevleri tam olarak yerine getirmediği takdirde biçimsel ödüllerden mahrum kalabileceğini bildiği için örgütsel vatandaşlık davranışlarından vazgeçmektedir (Yavuz, 2010).

Çalışanlar, örgütlerinde kendileri ile diğer çalışanları sürekli karşılaştırırlar. Kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal imkânlardan diğerleriyle eşit şekilde yararlanmayı bekler. Ancak, adalet algısının odak noktası sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Bununla birlikte eşitlik ve adalet kavramları çoğu zaman birlikte vurgulansa da bazı uzmanlar eşitlik teorisinden ziyade adalet teorisini tercih etmeyi önermektedir; çünkü adalet teorileri bireylerin motivasyonunu artırmada adil dağıtımın önemine odaklanmaktadır (Yaghubi vd., 2009).

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

Örgütsel adalet algısını bireyin çoğunlukla kendine yönelik davranışlarla değerlendiren mevcut çalışmaların yanında, Kılıç vd. (2015) bütünleşik ya da kolektif adalet algısının da eklenmesini önermiştir. Yazarlar örgütte bireyin sadece kendisine yönelik davranışlara ek olarak çalışanların tamamına yönelik davranışlardan da yola çıkarak örgütsel adaletin derecesine ilişkin bir kaniya varacağını savunmaktadırlar.

2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları

İlgili yazında örgütsel adaletin boyutları konusunda dağıtımsal ve işlemsel (ya da prosedürel) adalet noktalarında fikir birliği olmakla birlikte; etkileşimsel adalet boyutu konusunda bir tartışma söz konusudur. Bazı araştırmacılar (Bies, 2001) etkileşimsel adaleti ayrı bir boyut olarak tanımlarken bazı araştırmalarda (Tyler - Blader, 2000) ise işlemsel adaletin altında bir boyut olarak ele almaktadır. Bu çalışmada örgütsel adaleti üç boyutta değerlendiren çalışmalar referans alınmıştır. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere gruplandırılmaktadır.

2.2.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet ödüllerin veya örgütsel çıktıların adil bir şekilde dağıtılma derecesine ilişkin algıdır (Niehoff ve Moorman, 1993: 531; Greenberg, 1987: 55). Kökenlerini sosyal eşitlik teorisinden almakta olup; sosyal davranışın, çıktıların dağıtımı üzerine inşa edildiği varsayımını temel almaktadır. Bu adalet duygusunun basit bir mantığı mevcuttur; birey, uyumsuzlukların adil bir şekilde çözüldüğüne inandığında iş tatmini artmaktadır; bunun aksine çıktıların adil olmadığına inanan bireylerin işten duydukları tatmin ve örgüte bağlılıkları azalmaktadır (Keskin vd., 2008).

Dağıtımsal adalet, örgütsel kararların sonuçlarına gönderme yapmaktadır ve işgörenlerin örgüte sağladıkları katkıya karşılık olmak üzere, örgütçe yapılan kazanımların dağıtılmasının adilliği konusundaki kanaatlerine işaret etmektedir. İş görenin örgüte bizzat kendisinin katmış olduğu değere karşılık, alması gereken daha çok maddi kazanç ve çıkarlarla ilgili ideal ödül miktarını; işgörenlerin ücret, yükselme ve diğer maddi sonuçlarla ilgili algılarını belirlemektedir. Başka bir deyişle, işgörenler bilgi, beceri ve deneyimleri ölçüsünde örgüte katkıda bulunmakta ve yöneticilerden de katkılarına eşdeğer karşılık üretmelerini beklemektedirler. Karşılık üretme bağlamında dağıtımsal adalet formülasyonu; eşit işe eşit ücret, çalışma koşullarında iyileştirme, ödüllerin adil dağılımı gibi unsurlardan oluşmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2011).

Sosyal kıyaslama açısından dağıtımsal adaletsizlik Adams'ın sosyal eşitlik teorisinde belirtildiği üzere adalet olgusunun karşılaştırmacı doğası; dağıtımsal adalet algısı açısından büyük bir önem taşımaktadır. Adams iki taraf arasındaki denklik durumunun algılanabilmesi için; sosyal takas kapsamındaki çıktıların oranlarına dair bir de denklik olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu denkliğin

oranı; bireyin yaptığı katkının buna karşılık aldığı çıktıyla karşılaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Keskin vd., 2008).

Dağıtım sal adalet kapsamında bireylerin adalet algıları içsel ve dışsal adalet olarak da ele alınmaktadır. İçsel adalet bireyin kendi girdi ve çıktıları iş arkadaşları gibi ilişki içerisinde bulunduğu ve örgütsel statüsü eşdeğer olan ve benzeri nitelikler açısından diğer bireylerle karşılaştırmasına dayanmaktadır. Örneğin aynı işi yapan bir kadın, erkeklerden daha düşük bir maaş olsa da kendini diğer kadınlarla karşılaştıracağı için bu durumdan bir tatminsizlik hissetmeyebilir (Keskin vd., 2008). Dışsal adalet ise adillik yargılarının dışsal standartlar temel alınarak verilmesidir. Örneğin; bir çalışanın yaptığı işin karşılığı olarak aldığı ücretin diğer organizasyonlarda benzer işi yapanların aldığı ücretle karşılaştırması sonucu bir yargıya varabilmesi (Çakır, 2006). Bu alanda yapılan araştırmalar, endüstri ortalamasından düşük bir ücretle çalışan işgörenlerin, çalışma arkadaşları ile eşit ücreti alsalar da kendilerine adaletsiz davranıldığına hükmettiklerini göstermektedir (Adams, 1963; Keskin vd., 2008).

Organ (1988: 64)'e göre dağıtım sal adaletin sağlanabilmesi için üç önemli koşulun karşılanması gerekir: dağıtımın bireylerin katkılarına göre olmasını ifade eden eşitlik, dağıtımın bireylerin kişisel özellikleri (cinsiyet, ırk vb.) gözlemlenmeden yapılmasını öneren eşit paylaşım kuralı ve dağıtımın bireyin ihtiyaçlarına göre olması gerektiğini ifade eden ihtiyaç kuralıdır (Gürbüz ve Mert: 5).

İlgili çalışmalar bireylerin örgütlerine sağladıkları katkılara karşılık elde ettikleri getirilerin (ücret, prim, terfi, sosyal haklar vb.) yaptıkları karşılaştırmalara göre adaletsiz olduğunu algılamaları, işe olan tutuma ve iş performansına olumsuz etki ettiği ortaya konmuştur (Gürbüz ve Mert, 2009: 5).

2.2.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet

Dağıtım sal adalet üzerindeki yoğunlaşmalar 1980'lerden sonra işlemsel adalet üzerine gerçekleşmiştir. Bu boyut süreçlerin işleyişiyle; kural ve prosedürlerin adil olması ile ilgilidir. İşlemsel adalet, işgörenler açısından ücret, ödül, terfi kararlarının verilmesi gibi dağıtım sal çıktıların belirlendiği sürecin adil olma derecesini ifade etmektedir (Niehoff ve Moorman, 1993: 531, Lambert vd., 2007: 646). Örneğin çalışanlar, kimin terfi edildiğinden önce terfi sürecinin adillliğini sorgulayabilmektedir. Dolayısıyla dağıtım sal adalet sonuçla ilgili iken, işlemsel adalet sonuca giden yollarla ilgilidir (Keskin vd., 2008).

İşlemsel adalet, çalışanların kendilerini etkileyen tüm kararların alınış biçimi ve uygulamaların adillliği konusundaki algıları üzerinde odaklanmaktadır. Sürecin adillğine olan inanç, bu süreç sonunda elde edilen kazançların adil olup olmadığına ilişkin algının oluşumda önemli bir etken olarak görülebilir (Çakır, 2006).

Leventhal (1980) ve Leventhal, Karuza ve Fry (1980)'dan aktarıldığı üzere işlemsel adaletin sağlanabilmesi için yöneticilerin kararlarının tutarlı, doğru bilgilere dayanan, kişisel önyargılardan arındırılmış, temsil düzeyi yüksek, düzeltilebilir ve etik olmalıdır (Niehoff ve Moorman, 1993). Bunların yanında Leventhal (1980)

işlemsel adaletin sağlanmasının, dağıtım adalet için gerekli ön koşul olduğunu ifade etmiştir.

2.2.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, örgütsel prosedürlerin işleyişinde işgörenlere yönelik davranışların adil olma düzeyini ifade etmektedir. Etkileşimsel adalet, karar alındığında bunun bireylere nasıl söylendiği veya söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır. Birçok durumda bir prosedür uygulanırken yöneticilerin çalışanlara olan yaklaşımı onların adalet algısını etkilemektedir (Niehoff ve Moorman, 1993: 534). Başka bir deyişle etkileşimsel adalet, dağıtım kararından etkilenecek olanlar ile dağıtım kaynağı arasındaki etkileşimdir (Gürbüz ve Mert, 2009:7).

Çalışanlar yöneticinin kendileri ile diğerleriyle aynı şekilde iletişim kurmasını bekler. Kurulan bu iletişimde de adalet arar. Bu doğrultuda, algılanan kişilerarası etkileşim adaletsizliği çalışanların yöneticiye karşı tepki vermesine neden olur. Etkileşimsel adalet algıları iki alt başlık altında ele alınmaktadır: kararların, prosedürlerin açıklanması ve uygulanması üzerine odaklanan enformasyonel adalet ve bireylere ne kadar saygılı onurlu davranıldığı ve otoritelerce ne kadar itibar gösterildiğini ifade eden kişilerarası adalet (Keskin vd., 2008). Bazı araştırmacılara göre adil prosedürler ve adil etkileşim örgütsel çıktılarının da adil dağılıma olasılığını artıracaktır(Niehoff ve Moorman, 1993: 534). Dolayısı ile etkileşimsel adaletin iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisi olduğu öngörülmektedir.

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışmanın temel amacı örgütsel adalet algısının iş tatminine etkisinin akademik personel üzerinde incelenmesidir. Bunun yanında örgütsel adalet ile iş tatmini düzeylerinin üniversiteler ile demografik özellikler bazında ilişkilerinin ve farklılıklarının araştırılması hedeflenmiştir. Çalışmanın uygulaması Akdeniz bölgesinde bulunan bir kamu ve bir vakıf üniversitesinde çalışan akademik personel ile yürütülerek değişkenlere ilişkin bulguların karşılaştırılması hedeflenmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere ek olarak aşağıdaki araştırma soruları belirlenmiştir. İkinci araştırma sorusu anket formunda yer verilen bir açık uçlu soru ile incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma Soruları:

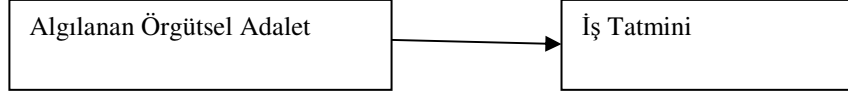
1. *Devlet ve vakıf üniversitelerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmini düzeyleri nasıl farklılık göstermektedir?*

2. *Akademik ortamda adalet algısını güçlendiren unsurlar nelerdir?*

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

İncelenen yazından esinlenilerek örgütsel adaletin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönünde kurulan araştırma modeli (Şekil 1.) ve hipotezine aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 1: Örgütsel Adalet ve Akademisyen İş Tatmini Araştırma Modeli



H1: Akademik personelin algıladığı örgütsel adaletin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Anakütle ve Örneklem Tanımı

Algılanan örgütsel adaletin iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek üzere yürütülen bu çalışmanın anakütlesini Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Akdeniz bölgesinde bulunan bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler oluşturmuştur.

Veriler tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme ile elde edilmiştir. Çalışmanın anketi Haziran-Ekim 2017 tarihleri arasında her iki üniversitede bütün akademik seviyelerde görev yapan personele (Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi ve Okutmanlar) elden ve elektronik posta yolu ile iletilmiştir. Elektronik posta yolu ile iletilen anketler için bir kez de hatırlatma maili gönderilmiştir. Uygulamanın yapıldığı devlet üniversitesinde 297 ve vakıf üniversitesinde 180 akademik personel görev yapmaktadır. İki üniversitede görev yapan toplam 477 akademik personelden 141 geçerli anket elde edilmiştir. Böylece anketlerin geri dönüş oranı % 30 olmuştur.

3.3. Kullanılan Ölçekler

Akademik personelin algıladıkları örgütsel adaletin seviyesini ölçmek amacı ile Niehoff & Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarından oluşmaktadır ve Türkçe'ye uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Gürbüz ve Mert (2009) tarafından yapılmıştır. Akademik personelin iş doyum düzeyini belirlemek üzere ise Macdonald ve MacIntyre (1997) tarafından geliştirilen İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın verilerini oluşturmak üzere kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda örgütsel adalet Ölçeği yer almaktadır. Beş dereceli Likert tipinde düzenlenen ankette cevaplayıcılara organizasyonda algılanan adaleti tanımlamaya yardımcı olan 20 ifadeye katılma düzeyleri sorulmuş ve "1: Hiç Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Ne Katılıyorum Ne katılmıyorum", "4: Katılıyorum", "5: Tamamen Katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. İkinci bölümde 5'li Likert tarzında hazırlanmış (1: Hiç Katılmıyorum, ... ,5: Tamamen Katılıyorum) ve 10 maddeden oluşan iş tatmin ölçeğine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 6 soru ve akademik ortamdaki örgütsel adaleti sağlayan unsurlara ilişkin katılımcının görüşünü almayı amaçlayan bir tane açık uçlu soru bulunmaktadır.

4. Analiz ve Bulgular

4.1. Tanımlayıcı Bilgiler

Örnekleme dahil olan akademisyenlerin %58'i kadın ve %47'si 30 ile 39 yaş aralığındadır. 30 yaşından daha küçük olanların oranı yaklaşık %33 iken 60 yaş ve üzerinde araştırmaya dahil olanlar yaklaşık %3'lük bir oran ile temsil edilmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunu okutmanlık (yaklaşık %32), araştırma görevliliği (%28,4) ve yardımcı doçentlik kadrosundaki akademisyenler (%23) oluşturmuştur. Katılımcıların yaklaşık %47'sinin mesleğinde en fazla 5 yıl deneyimi bulunmaktadır ve yaklaşık %40'ı 6 ile 15 yıl arasında görev yapmıştır.

Akademik unvanların dağılımı incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %84'ünün okutman, araştırma görevlisi ve yardımcı doçent kadrosundaki akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (N=141)

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	82	58,2
	Erkek	57	40,4
	Cevapsız	2	
Yaş	30'dan küçük	45	32,8
	30-39	65	47,4
	40-49	17	12,4
	50-59	6	4,4
	60 ve üzeri	4	2,9
Unvan	Prof.Dr.	4	2,8
	Doç.Dr	5	3,5
	Yrd.Doç.Dr	33	23,4
	Öğr.Gör.	13	9,2
	Arş.Gör.	40	28,4
	Okutman	45	31,9
Tecrübe	1'yıldan az	17	12,1
	1-5 yıl	49	34,8
	6-10 yıl	31	22
	11-15 yıl	24	17
	16-20 yıl	5	3,5
	21-25 yıl	8	5,7
	26 yıl ve üzeri	4	2,8

Çalışmada yer alan akademisyenlerin çalıştıkları fakültelerin dağılımı Tablo 2'de görüldüğü üzere, en çok katılım Yabancı Diller Meslek Yüksek Okulundan (%30,5) ve sonrasında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (%19) ve Mühendislik

Fakültesinden (%18) gerçekleşmiştir. Diğer olarak ifade edilen grupta ise birer temsilciye sahip olan İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Turizm Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi yer almaktadır. Daha önce herhangi bir idari görevde bulunanların oranı yaklaşık %31'dir.

Tablo 2: Katılımcıların Akademik Birim ve Yöneticilik Deneyimi Bilgileri

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde (%)
Akademik Birim	İİBF	27	19,1
	Fen-Edebiyat Fakültesi	2	1,4
	İşletme Fakültesi	16	11,3
	Mühendislik Fakültesi	26	18,4
	Hukuk Fakültesi	14	9,9
	Yabancı Diller Meslek Yüksek Okulu (Hazırlık Okulu Dahil)	43	30,5
	Meslek Yüksek Okulu	9	6,4
	Diğer	3	2,1
Yöneticilik Deneyimi	Var	43	30,5
	Yok	96	68,1

4.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Verileri

Ölçeklerin parametrik test koşullarından biri olan Normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Simirnov ile test edilip, normal dağılım eğrilerine bakılmış ve verilerin normal dağılıma benzerlik gösterdikleri gözlemlenmiştir.

Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda içsel tutarlılık katsayısı olarak kullanılan analiz yöntemlerinden biri olan Cronbach Alpha katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde %96 ölçeğin güvenilirlik düzeyinin çok iyi olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2009). Ölçeğin her hangi bir maddesi silindiğinde güvenilirlik katsayısında bir yükselme olmadığı görülmüştür ve madde-toplam korelasyonları .448 ile .887 arasında değer almıştır. İş doyum ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı ise .87'dir. Ölçeğin madde-toplam korelasyonları "maaşım iyidir" maddesi (.287) dışında .529 ile .753 arasında makul değerler almıştır. Bunun yanında herhangi bir madde silindiğinde .88'in üzerine çıktığı görülmemiştir. Bu veriler doğrultusunda iş doyum ölçeğinin de güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu kanısına varılmıştır.

Örgütsel adalet ölçeğinin faktör analizine tabi tutulması sonucunda, Bartlett testi ($p=.00 < .05$) anlamlı bulunmuştur. KMO değeri ise .939 olarak elde edilmiştir. Bu değer .80'nin üzerinde olması örneklemin faktör analizi için çok uygun olduğunu göstermiştir (Hair vd., 2014: 102). Verilerin Varimax tekniği ile rotasyona tabi tutulması sonucunda orijinalinde üç boyuttan oluşan örgütsel adalet ölçeğinin akademisyenler tarafından da üç boyut olarak algılandığı gözlemlenmiştir ancak, boyutların ölçeğin orijinalindeki işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet boyutları ile paralellik göstermeyen yönleri bulunmaktadır.

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

Ölçeğin, özdeğerleri bir'den büyük olanların ölçüt alınarak elde edilen, üç faktörden oluşan yapısının örgütsel adaletteki değişimi açıklama düzeyi %75 olarak bulunmuştur. Bu boyutlara ilişkin bilgilere Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Ölçeği Faktör Dağılımı ve İlişkili Bilgiler

Faktör 1		Faktör 2		Faktör 3	
Özdeğer:12.287		Özdeğer:1.667		Özdeğer:1.090	
Açıklanan		Açıklanan		Açıklanan	
Varyans:%61.337		Varyans:%8.337		Varyans:%5.449	
MA	FY	MA	FY	MA	FY
EA2	.834	DA5	.870	DA2	.870
EA4	.823	DA3	.843	DA4	.610
EA9	.811	DA1	.788		
EA7	.810				
EA3	.804				
EA6	.795				
EA1	.788				
EA8	.786				
IA4	.763				
IA2	.752				
IA3	.751				
IA1	.747				
EA5	.736				
IA6	.730				
IA5	.730				

MA: Madde Adı **FY:** Faktör Yüğü

DA: Dağıtım sal Adalet **EA:** Etkileşimsel Adalet **IA:** İşlemsel Adalet

Faktör analizi etkileşimsel adalet ve işlemsel adaleti ölçmek üzere tanımlanan ifadelerin tamamının aynı boyutta toplandığını, bununla birlikte dağıtım sal adaletin ise iki farklı boyuta ayrıldığını göstermektedir. Üçüncü boyutta yer alan dağıtım sal adalet değişkenleri ücret ve kazanımlara ilişkindir.

Gürbüz ve Mert (2009) tarafından ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasında da işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında yüksek bir korelasyon olduğunu ve en çok farklı yüklenmenin bu iki boyut arasında gerçekleştiğini gözlemlenmiştir. Araştırmacılara göre bu durum uygulamanın gerçekleştiği örneklem için işlemsel ve

etkileşimsel adalete ilişkin ayrıştırıcı geçerliliğin ortaya konulmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Mert, 2009: 134). Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının orijinalinden farklı yapılanması nedeni ile alt boyutlara ilişkin bir analize başvurulmayıp, adalet algısı bir bütün olarak incelenmiştir.

4.3. Değişkenlere İlişkin Tanımsal İstatistikler ve Karşılaştırmalar

Çalışmaya katılan akademisyenlerin algılanan örgütsel adalet ve iş tatmin düzeyleri ile bunların vakıf ve devlet üniversitelerine göre karşılaştırmalarına tablo 4'te yer verilmiştir. Bağımsız örneklem t-testi ile devlet ve vakıf üniversitelerinin verileri karşılaştırıldığında hem örgütsel adalet algısı ($p = .002$) hem de iş tatmini ($p = .000$) düzeyleri anlamlı seviyede farklılık göstermiştir. İki test için de varyansların eşitliği varsayımı sağlanmıştır. Bu bağlamda analiz çıktıları vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ($3.66 > 3.19$) ve iş tatmin düzeyleri ($4.10 > 3.68$) devlet üniversitesindeki akademisyenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımsal İstatistikler (N=141)

	N	İş Tatmini (Ort.)	ss.	Örgütsel Adalet (Ort.)	ss.
Genel Ortalama	141	3.92	.661	3.46	.889
Devlet Üniversitesi	58	3.68	.636	3.19	.839
Vakıf Üniversitesi	83	4.10	.626	3.66	.876

Akademik personelin algıladığı örgütsel adaletin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan bağımsız örneklem t-test'i sonuçlarına göre Levene istatistiği grup varyanslarının eşitliğine işaret etmektedir ($p = .876 > .05$) ve bu durumda test çıktıları ($p = .011 < .05$) kadın ve erkek akademisyenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Kadın akademisyenlerin kurumlarına yönelik adalet algı seviyeleri (Ort.=3.63, ss.= .857) erkek akademisyenlere (Ort.=3.24, ss.= .891) kıyasla daha yüksektir. İş tatmininde ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İncelenen diğer demografik değişkenler olan yaş, unvan, çalışılan yıl aralığı bazında tecrübe, çalışılan fakülte ya da yüksekokul ve herhangi bir yöneticilik deneyimi olup olmadığına dair verilerin örgütsel adalet algısında ve iş tatmininde herhangi bir farklılık oluşturmadığı ($p > .05$) gözlemlenmiştir.

4.4. Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi

Örgütsel adaletin personelin iş tatminine etkisini analiz etmek üzere regresyon analizine başvurulmuştur. Çalışmanın bir bağımlı ve bir bağımsız değişkenden oluşması dolayısı ile Basit Doğrusal Regresyon analizi (Alpar, 2012: 365) yapılmıştır.

Model özeti tablosundaki R^2 , açıklayıcılık katsayısı, bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

(Kalaycı, 2009). Analiz sonuçları gösteriyor ki iş tatminindeki değişimin, algılanan örgütsel adalet tarafından yaklaşık %59'u açıklanmaktadır. Geriye kalan kısmının ise modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı kabul edilmektedir (tablo 5).

Tablo 5: Regresyon Analizi Model Özeti

R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
,589	,586	,426

Anova tablosu sonuçları (p=0.00 <0.05; F=199.190) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Katsayı tablosunda yer alan Beta katsayısı basit doğrusal regresyonda aynı zamanda korelasyon katsayısına eşittir (Alpar, 2011: 425). Dolayısı ile örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve yüksek bir ilişki (r= .767) bulunmaktadır. Korelasyon analizi de örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı (p= .000) olduğunu teyit etmektedir.

Regresyon analizi katsayı değerleri örgütsel adaletin iş tatminine etkisine yönelik önerilen modelin katsayı değerlerini vermektedir (tablo 6).

Tablo 6: Regresyon Analizi Katsayı Değerleri

	Katsayılar	Std. Hata	Beta	T	p
Sabit	1.945	.145		13.440	.000
Örgütsel Adalet	.571	.040	.767	14.113	.000

*Bağımlı değişken: İş Tatmini

Bulgular doğrultusunda önerilen model ise aşağıdaki gibidir:

$$\text{İş Tatmini} = 1.945 + .571 * \text{Örgütsel Adalet Algısı}$$

4.5. Akademik Ortamda Algılanan Adaletin Önemli Unsurları

Akademik ortamda adaletin sağlanmasını etkileyen en önemli unsurlara ilişkin açık uçlu soruya 89 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Bu yanıtlardan öne çıkanlar tablo 7'deki gibi gruplandırılmıştır.

Tablo 7: Akademik Ortamda Algılanan Adaletin Önemli Unsurları

Gruplandırılan Unsur (n=89)	Sayı	Yüzde
Eşitlik (eşit haklar, eşit uygulamalar, çalışanlara eşit yaklaşım, eşit iş dağılımı...)	20	%22
Adalet (yöneticilerin ve uygulamaların adil olması, adil ders ve iş yükü, adil kazançlar...)	19	%21
Saygı (fikirlere, yaşam tarzına, farklılıklara, emeğe saygı, saygılı iletişim...)	17	%19
Liyakat (yeteneğe göre görev, hak edene terfi...)	10	%11
Tarafsızlık (objektif olma...)	10	%11
Güven (Yöneticilere duyulan güven, karşılıklı güven...)	9	%10
Diğer	31	%34

Çalışmaya katılan akademisyenlerin görüşleri bir bütün olarak incelendiğinde örgütsel adalete ilişkin en önemli unsurların olarak eşitlik, adalet, saygı, liyakat ve tarafsızlık olduğu öne çıkmıştır. Bununla birlikte vakıf üniversitesi ve devlet üniversitesi karşılaştırması yapıldığında vakıf üniversitesindeki akademisyenlerin eşitliğe ek olarak ücret eşitliğini/adaletini (yanıtların %19'u), tarafsızlık (%14), kişisel bilgi ve tecrübeye önem verme ve adil iş yükü unsurlarının daha çok vurguladığı dikkati çekmektedir. Devlet üniversitesindeki akademisyenlerin ise saygı (yanıtların %20'si), liyakat (%16) ve bunların yanında iş etiği, bilgi paylaşımı, eğitim ve öğretimde mükemmellik arayışı, idari görevlerin tamamlanması için verilen sürelerin makul olması gibi unsurlara yaptığı vurgular dikkat çekmektedir.

Diğer başlığı altında ele alınan ifadeler en fazla dört defa vurgulanan unsurlardır. Kararlara katılım, empati ve hoşgörü dört defa belirtilen unsurlardır. Bunların yanında üst yönetim veya yönetimin belirleyiciliği ve dürüstlük üçer kez, görev tanımlarının netliği, şeffaflık, takdir edilme, ekip olarak sorumluk alma, bilgi paylaşımı ve özgürlük ifadeleri ikişer kez ve son olarak net yasal/idari kurallar, eğitim öğretimde mükemmellik arayışı, insana değer, yasal mevzuatın tehdit olarak kullanılmaması, yöneticilerin kişisel amaçlarla karar vermemesi, kararların sorgulanabilirliği, ortak paydada buluşabilme, verilen görevlerin tamamlanması için yeterli sürelerin verilmesi, kişisel bilgi ve tecrübeye önem, iş ahlakı, vicdan, inanç, samimiyet, anlayış, tecrübe, iş birliği, sorumluluk, doğruluk ve tutarlılık unsurlarından birer kez bahsedilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde görev yapan 141 akademik personel ile yapılan nicel çalışmanın sonuçlarına göre akademik personelin algıladığı örgütsel adaletin iş tatmini ile arasındaki doğrusal ilişki anlamlı düzeyde pozitifdir. Akademisyenlerin kurumlarını adil olarak algılamaları iş tatminlerinin %59'unu oluşturmuştur. Dolayısı ile çalışanların örgütlerini adil olarak değerlendirmeleri iş tatminlerini artıracığı görülmektedir. Yazında farklı yapılardaki işletmelerde yürütülen çalışmaların (Lambert vd., 2007; Gürbüz ve Mert, 2009; Yaghubi vd., 2009; Shokrkon, 2003; Imani, 2009) yanında, Lotfi ve Pour (2013)'un bir

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

üniversitede çalışan tüm personel ile gerçekleştirdiği çalışmada da bu bulguları destekleyen sonuçlar bulunmuştur.

Çalışmanın dikkat çekici diğer bulgusu da vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel adalet algı seviyelerinin ve iş tatminlerinin devlet üniversitesinde çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğudur. Bu bulgu Tutar (2007)'nin kamu ve özel hastanelerde çalışan sağlık personeli ile gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçları ile çelişirken, Yavuz (2010)'un kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmanın bulguları ile paralel sonuçlar göstermiştir. Ayrıca kadın akademisyenlerin örgütlerinin adil olduğuna ilişkin algıları erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarından etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutları tek bir boyutta toplanmış, dağıtımsal adalet ise ücret ve kazançlara ilişkin maddeler ve iş yükü ve sorumluluklara ilişkin maddelerin iki ayrı grupta toplanmış olması Gürbüz ve Mert (2009)'un bulgularından farklılık göstermiştir. Bu bulgu akademisyenlerin işlemsel ve etkileşimsel adalet değişkenlerini birlikte değerlendirirken, kazançlar ile iş yüküne ilişkin unsurları ayrı değerlendirdikleri yorumunu doğurmuştur.

Akademik ortamdaki adalet algısını etkileyen önemli unsurlara ilişkin görüşlerde haklar, iş yükü ve yönetimin çalışanlara yaklaşımının eşitliği, örgüt genelinde adil uygulamalar, saygı çerçevesinde bir yaklaşım, liyakat, tarafsızlık ve güven en çok vurgulanan unsurlar olarak ortaya konmuştur. Vakıf ve devlet üniversitesi olarak farklılaşan bazı unsurlar dikkate değer bulunmuştur: vakıf üniversitesinde adil ücret dağıtımı, tarafsızlık ön plana çıkarken kişisel bilgi ve tecrübeye değer verilmesi önemli bulunmuştur. Devlet üniversitesinde ise saygı ve liyakat ön planda çıkmış ve iş etiği, bilgi paylaşımı, eğitim-öğretimde mükemmellik arayışının olması ve idari görevler için verilen tamamlanma sürelerinin makul tutulması gibi unsurların vurgulanması açısından farklılık görülmüştür.

Sonuç olarak, araştırmanın bulguları teorik çerçevede yer verilen yaklaşımları destekler niteliktedir. Akademisyenler, önceki çalışmalarda da ortaya koyulduğu üzere, kurumlarını adil olarak değerlendirebilmek için özetle prosedürlerin, yöneticilerin ve (ek) kazançların adil olmasını, eşit haklar sunulmasını, iş yükünün eşit dağılmasını, emeğe ve farklılıklara saygı duyulmasını, yönetimin tarafsız davranmasını, güven ve liyakatın önemini vurgulamıştır. Çalışma, yeni nesillerin eğitiminde kritik bir role sahip olan üniversitelerde akademisyenlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri için üniversitelerde adil bir sistem oluşturma önemine kaçınılmaz bir vurgu yapmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları değerlendirilirken Akdeniz bölgesinde bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde çalışan 141 akademisyenle gerçekleştirilmiş olması ve bütün akademik unvanların orantılı bir şekilde temsil edilmediği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu alanda yürütülecek gelecek çalışmalara daha büyük bir örneklem ve üniversite sayısı ile akademik ortamdaki unsurların (unvan, çalışılan birim, deneyim vb.) orantılı olarak temsil edilmesi önerilebilir. Bununla birlikte

örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının akademik ortamda nasıl algılandığını ölçmek üzere yapılacak bir çalışmanın da yazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Kaynakça

Adams, J. S. (1963). Wage Inequities, Productivity and Work Quality. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 3(1), 9-16.

Adams, J. S. (1965) "Inequity in Social Exchange." *Advances in Experimental Social Psychology*. Ed. L. Berkowitz. New York: Acad. P, 267-99.

Alpar, R. (2012). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik: spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle*. 2.Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara.

Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The Sacred and the Profane. *Advances in Organizational Justice*, 89118.

Çakır, Ö. 2006. Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara.

Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2011) . Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilig Kış*, 56, 99-117.

Doğan, İ. (2008). Örgütlerde Ayrımcılık, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* içinde (ss. 245-250), İlke Yayınevi, Ankara.

Göregenli, M. (2007). *Ayrımcılık ve İnsan Hakları Aralık 2007 Çalışma Toplantısı Raporu*.

Greenberg, J. (1987). Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends? *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 55-61.

Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.

Gürbüz, S., & Mert, İ. S. (2009). Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Uygulaması: Kamuda Görgül bir Çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3), 117-139.

Imani, J. (2009). Analyzing the Simple and Multiple Relationship of Organizational Justice with Job Satisfaction among the Teachers of Exceptional Schools in Bandar Abbas city. *Journal of Educational Sciences, University of Tabriz*, 2(51), 27-34.

İrk Ulusal veya Sosyal Köken ve Ulusal Azınlığa Mensubiyet, , Erişim tarihi: 17 Mart 2011, (www.turkhukuk sitesi.com > ... > Bilimsel İncelemeler).

Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kalaycı, Ş. (2009), "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler", Asil Yayın, 4.Baskı, Ankara

Karadal, H., Demirel, Y., ve Doğan, İ. 2009. "İşletme Yönetiminde Örgütsel Adalet Tartışmaları: Farklı İşletmeler Üzerine Bir Araştırma", *International Davraz*

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

Congress On Social And Economic Issues Shaping The World's Future: New Global Dialogue, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 1368-1381, 24-27 Eylül 2009.

Keskin, H., Akgün, A.E. ve Günsel, A. (2008). Örgütsel Adaletsizlik Kavramı Boyutları ve Yönetimi, Özdevecioğlu, M. ve H. Karadal (Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* içinde (ss. 91-106), İlke Yayınevi, Ankara.

Kılıç, T., Bostan, S., & Grabowski, W. (2015). A New Approach to The Organizational Justice Concept: The Collective Level of Justice Perceptions. *International Journal of Health Sciences*, 3(1), 157-175.

Kirel, Ç., Kocabaş, F., Özdemir, A.A. (2010). İşletmelerde algılanan cinsiyet temelli ayrımcılık: Eskişehir' de özel sektörde bir alan araştırması, *Çimento İşveren*, 2010, 5-15.

Koyuncu, C., Bakırtaş, İ. (2006). İşveren ve işletme profili açısından perakendeci işletmelerde cinsiyet ayrımcılığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 255-272.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In *Social exchange* (pp. 27-55). Springer US.

Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences. *Justice and Social Interaction*, 3(1), 167-218.

Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073-2079.

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.

Mueller, C., 2006. Integrating Turkish Communities: a German Dilemma. *Population Research Policy Review*, 25(5-6), 419-441.

Naami, A., & Shokrkon, H. (2003). The simple and multiple relationships of the organizational justice with job satisfaction in an industrial organization. *Journal of Education and Psychology*, 11(1-2), 57-70.

Niehoff, B., Moorman, R.H., (1993), Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behaviour, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

Özdevecioğlu, M. (2003 Temmuz). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21, 77-96.

Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y., Özer, P.S.. (2007). Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 19-35.

Özmete, E., & Laleoğlu, a. (2013). İnsani Hizmet Örgütlerinde Sosyal Çalışmacıların Karşılaştıkları Mobbing Davranışları İle İş Tatmini Ve Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin değerlendirilmesi. *Journal of Society & Social Work*, 24(2).

Şimşek, M.Ş. ve Çelik, A. (2008). *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım* Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.

Tutar, H., 2007. Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(3), 97-120.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement*. Psychology Press.

Yaghoubi, M. A. R. Y. A. M., Saghaian Nejad, S., Abolghasem Gorji, H., Norozi, M., & Rezaie, F. (2009). Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hospital Staffs Medical University of Isfahan (MUI). *Journal of Health Administration*, 12(35), 25-32.

Yavuz, E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z., (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 83-99.

Extended Abstract

Introduction

The creation of a fair system is a fundamental element of the development and sustainability of the organization and its employees. In this context, the development and maintenance of fair behaviours and the formation of the perception of justice among the employees is an important factor for the management in order to achieve organizational goals (Lotfi ve Pour, 2013: 2079).

Studies showing that perceived injustice in organizations have a negative effect on job satisfaction of employees emphasize that organizational justice is one of the important factors affecting job satisfaction. In this study, it was aimed to investigate the effect of the perceived organizational justice on job satisfaction among academic staff working at a state and a foundation university. The state and foundation university comparison is also aimed. The subgoal of the study is to reveal the opinions of the academic staff on important elements that provide

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

organizational justice. The research questions and the hypothesis are determined as below.

Research questions:

1. How do organizational justice perceptions and job satisfaction differ in state and foundation universities?
2. What are the elements that strengthen the perception of justice in the academic environment?

The hypothesis aimed to test is:

H1: The organizational justice perceived by the academic staff has a significant effect on job satisfaction.

Method

Population and Sample

This study constitutes the academic staff working in foundation and state universities in Turkey. The sample of the study was formed in a foundation and a state university in the Mediterranean region. The data were obtained by convenience sampling, a non-probability sampling method.

The survey was conducted between June and October 2017 in person and by sending emails to all the academic staff (Professor, Associate Professor, Assistant Professor, Research Assistant, Instructor and Lecturer) in both universities. For the questionnaires sent via e-mail, a reminder mail was sent in a short while. There are 297 full time academic staff working at the state university and 180 at the foundation university. 141 valid questionnaires were obtained from a total of 477 academic staff. Therefore, the respond rate of the questionnaires is 30%.

Measurement Instruments

The Organizational Justice Scale developed by Niehoff & Moorman (1993) was used to measure the level of perceived organizational justice. The validity and reliability study of Turkish adaptation was done by Gürbüz and Mert (2009). Job Satisfaction Scale developed by Macdonald and MacIntyre (1997) was used to determine the job satisfaction level of academic staff. Both scales were measured with five-point Likert type scales. The last section of the questionnaire consists of 6 questions on demographic characteristics and one open-ended question aiming to reveal the participant's opinion on elements that provide organizational justice in the academic environment.

Result and Discussion

The vast majority of the academicians participated in the research consisted of instructors (approx. 32%), research assistants (28.4%) and assistant professors (23%). 58% of the participants are women and 47% are between 30 and 39 years of

age. The proportion of those who are under 30 years old is about 33%, while those who are over 60 years old are represented by about 3%. Approximately 47% of participants had a maximum of 5 years of experience in their profession and approximately 40% had worked between 6 and 15 years.

The internal consistency coefficient Cronbach Alpha was used for examining the reliability of the questionnaires. The Cronbach Alpha for the organizational justice scale was found as .96 and .87 for the job satisfaction scale, both very satisfactory. As a result of the factor analysis of organizational justice scale the Bartlett test ($p = .00 < .05$) was found significant. The KMO value was obtained as .939. A value of over .80 indicates that the sample is very suitable for factor analysis (Hair et al., 2014: 102). The data is rotated with Varimax technique and it was observed that the organizational justice scale consisting of three dimensions in the original scale was perceived as three dimensions by the academic staff as well. However, the dimensions do not parallel with the original dimensions of operational, interactive and distributional justice. Factor analysis shows that all of the items that are defined to measure interactive justice and procedural justice are collected at the same dimension, while distributional justice is divided into two different dimensions in relation to wages and benefits. Since the dimensions of the organizational justice scale is different from the original, the analysis of the justice perception evaluated as a whole. This finding, differs from the findings of Gürbüz and Mert (2009), shows that academic staff evaluates operational and interpersonal justice variables together while they evaluate the elements related to earnings and workload separately.

The findings of the research support the approaches in the theoretical framework. The data obtained from 141 academic staff supports that the linear relationship of the perceived organizational justice with job satisfaction is significantly high. Consequently, organizational justice perception has a significant positive impact on job satisfaction. The fact that when academic staff perceive their institutions fair, constituted 59% of their job satisfaction. As detailed in the results of the study, it was noted that the employees at the foundation university had a higher level of organizational justice perception and job satisfaction than those working at the state university. In addition, perceptions of women academicians' organizations as being fair were found to be higher than male academicians.

The opinions on the elements affecting organizational justice focused on equality, justice, merit, respect, impartiality and trust. It was also found that the academic staff working at both universities identified some factors in common along with some others that varied regarding organizational justice. Rights, workload and equality of management approach to employees, fair practices across the organization, an approach of respect, merit, impartiality and trust are the most emphasized elements in the views on the important factors affecting justice perception in the academic environment. Some elements that have differentiated as the foundation and the state university have been noteworthy:

Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma: Vakıf ve Devlet Üniversitesi Karşılaştırması

distribution of fair wages at the foundation university is a priority, while skills and experiential value are noted as important. At state universities, respect and merit pre-regulation emerged and the elements such as work ethics, information sharing, seeking excellence in education and teaching, and keeping deadlines for administrative tasks reasonable emphasized.