



Journal of Recreation and Tourism Research

Journal homepage: www.jrtr.org
ISSN:2348-5321

İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

Ercan YAVUZ^a, Hatice GÖL^b

^aGazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Yrd. Doç. Dr. (eyavuz@gazi.edu.tr)

^bGazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (hatice-gol@hotmail.com)

ÖZET

Bu çalışma Ankara ilinde kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algısı Colquitt tarafından (2001) geliştirilen, Özmen, Arnak ve Özeri (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan, 20 ifadeden oluşan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. Bu amaçla önce örgütsel adalet kavramı kısaca ele alınmıştır. Daha sonra ise araştırma bulguları yorumlanmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları ve kıdemleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışanların yaşları ve statüleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

Anahtar Kelimeler: İşgören, Örgütsel Adalet, Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet

ABSTRACT

This study aims to determine the perception of organizational justice of private and public sector employees in Ankara. Organizational justice perception was measured through the scale of “ Organizational Justice Perception” developed by Colquitt (2001) and adapted to Turkish by Özmen, Arnak and Özeri (2007), containing 20 statements. In order to serve this purpose, the concept of organizational justice was dealt with in brief. Subsequently, the study findings have been discussed. There have been no statistically significant differences among gender, marital status, education status and seniority in terms of perception of organizational justice. However, there is statistically significant difference among age and status. Keywords: employee, organizational justice, distributive justice, operational justice, interactive justice

GİRİŞ

Genel olarak insanların haklarının gözetilmesi olarak bilinen adalet, insanların yaşamlarının her alanında önemli bir yere sahiptir. İnsan hayatının geniş bir kısmını kapsayan iş hayatında da adaletli davranılması bireyin iş tatmini, iş motivasyonu, örgütte olan bağlılığı artırarak işletmelerin başarısında rol oynamaktadır. Örgütlerde insan kaynağı, örgütün var olabilmesi ve başarılı olmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle iş gören motivasyonu ve örgüt bağlılığı işletmeye büyük ölçüde yarar sağlayacak, bunun sağlanmasında yöneticilerin çalışanlarına adaletli davranması ve iş görenlerinde adalet algısının bu yönde olması gerekmektedir.

Bu durumda örgütün, verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalarda ilk önce dikkate alınması gereken unsurun da insan olması gerektiği düşünülmektedir.

Buna karşın örgütte adaletsizlik iş görenin çalışma veriminin düşmesine ve örgüte olan bağlılığının azalmasına, ayrıca işletmenin dış çevrede imajının sarsılmasına ve tercih edilmemesine yol açacaktır. Bu nedenle örgütsel adalet birçok araştırmaya konu olmuş farklı kişiler tarafından farklı tanımları ve önemi vurgulanmıştır. Genel anlamda örgütsel adalet örgüt içinde iş görenlerin kendilerine adil davranılıp davranılmadığı, uygulamaların adil olup olmamasıyla ilgilidir. Her örgüt için önem taşıyan örgütsel adalet kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarını araştırmaya yöneliktir.

Örgütsel adalet konusu birçok kişi tarafından farklı farklı tanımlanmıştır. Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır (Önderoğlu, 2010, s.2). Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (Önderoğlu, 2010, s.2). Bireyler örgütteki süreç ve mekanizmaların, görev ve ödüllerin, kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığı konusunda yargıya varmakta ve bu yargı sonucunda örgüte ve dolayısıyla işlerine karşı tutum geliştirmektedirler (Greenberg, 1990, s.399). Örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların temelini Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi" oluşturmaktadır. Adams teorisini, çalışanların emekleri ile örgüte yaptıklarına inandıkları katkıya karşılık olmak üzere, elde ettikleri çıkarları başka örgütte çalışanların elde ettikleri ile kıyaslayacakları öngörüsüne dayandırmaktadır (Yeniçeri, Demirel, Seçkin, 2009, s.84). Adams'a göre bu kıyaslama sonucunda durumun aleyhinde olduğuna inanan birey örgüte verdiği girdileri azaltma yoluna gidecek veya örgütten ayrılmayı seçecek, eşitliğin sağlandığına inandığında ise huzurlu bir şekilde çalışacaktır (Eren, 2001, s.538). Adalet algısının

yüksekliği iş görenlerde olumlu davranışların artmasına, istenmeyen davranışların azalmasına neden olmaktadır (Yürür, 2008, s.308).

Örgütsel adalet, çalışanın örgütteki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılaması, kazanımların nasıl yönetildiğini, dağıtıldığını, bu dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işlemler ve kişiler arasındaki uygulamalardır (Ülbeği, 2011, s.19). Genel anlamda örgütsel adalet örgüt içinde iş görenlerin kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ve uygulamaların adil olup olmamasıyla ilgilidir.

Örgütsel adaletin boyutları konusunda birçok farklı görüş olmasına rağmen genel olarak kabul görmüş üç temel boyut bulunmaktadır. Dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere örgütsel adalet sınıflandırmaları yapılmıştır. Dağıtımsal adalet; Alınan ücret, ödül, zam veya terfi gibi kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgili örgütsel adalet kavramıdır (Aslantürk, Şahan, 2012. s.138). Eşitlik Teorisi, dağıtım adaletinin temel çıkış noktası olarak kabul edilmektedir (Altıntaş, 2002, s.34). Dağıtımsal adalet çalışanların örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık olmak üzere, almaları gereken maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algılarının göstergesidir (İnce, Gül, 2005, s.77). Buna göre dağıtımsal adaletin temeli çalışanların elde ettiği sonuçları adil bulması veya bulmaması yönündeki algısıdır. Kıyaslama veya sorgulama yoluyla bireyde adil davranılıp davranılmadığı algısı oluşur ve bu kıyaslama ve sorgulamalarla dağıtımsal adaleti değerlendirir. Dağıtım adaleti kısaca ödül ve sorumlulukların bireylere adil bir şekilde pay edilmesidir (Özdevecioğlu, 2003, s.79). Bir başka deyişle, dağıtımcı adalet çalışanların örgüte kattığı değere karşılık alması gereken ödülü (ücret artışı, terfi v.b.) ifade etmektedir (Doğan, 2002, s.72).

İşlemsel Adalet; Dağıtım adaletinin sonuca odaklı bakış açısı, çalışanların örgütsel ödüllerin dağıtımına ne şekilde tepki gösterdiklerini açıklasa dahi bu sonuçları ortaya çıkaran prosedürleri dikkate almaması sebebiyle eleştirilmiş ve araştırmacıların ilgi odağı 1980'lerin ilk yıllarından itibaren dağıtımsal adalet algısından işlemsel adalet algısına doğru kaymıştır (Özer, Günlük, 2010, s.462). İşlemsel adalet, örgütte kullanılan süreçlere dair adalet duygusu olarak tanımlanmış olup, bu süreçler çoğunlukla terfi, performans, değerlendirme, ikramiye gibi edimlere ilişkin olmaktadır (Ülbeği, 2011, s.19). İşlemsel adalet çalışanların işyerinde elde ettikleri çıktılarını belirlemek için kullanılan yöntemlerde ve çalışma koşullarına yönelik olarak alınan kararlarda doğruluk ve dürüstlüğe ne ölçüde uyulduğuna ilişkin adalet algılaması olarak ifade edilmektedir (Tetik, 2012, s.241) İşlem adaleti kapsamında karar alma sürecindeki adalet yer

almaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s.79). Çalışanların karar alma sürecine katkı sağlama derecesi işlemsel adaletin gereğidir. Çünkü çalışanlar karar alma sürecinde söz sahibi oldukları takdirde adil davranıldığını düşünecekler. Çalışanların işlemsel adalet algılarını belirleyen diğer faktör ise, tarafsız karar alma sürecinin varlığı, yöneticilere güven duyulması ve saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşma düşüncesine dayalı ilişkiler sisteminin bulunmasıdır (Greenberg, 1990, s.409).

Etkileşimsel Adalet; çalışanlar arası ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkilerin ve bu sürecin adaletli olma durumunu ifade eder çalışma alanı bunları içerir. Etkileşimsel adalette çalışanlara karşı daha ilgili ve onların psikolojilerini temel alan düşünce hâkimdir. Etkileşimsel adalet yöneticilerinin çalışanlar ile iletişimde adaletli olması beklenmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.79). Çalışanlara karşı daha saygılı ve nazik davranıldığı zaman olumsuz bir kazanım bile adil olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarına saygılı davranma ve nezaket gösterme konularına daha fazla önem göstermeleri gerekmektedir (İplik, 2009, s.109). Çalışanların adalet algıları, örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar, adalet algılarına göre değişik davranışlar gösterebilmektedirler. Örneğin; dağıtım adaletsizliği algıladıklarında, örgütün aldığı kararların sonuçlarına yönelik tepkiler gösterirken, işlem adaletsizliği algıladıklarında bütün bir organizasyona yönelik, etkileşimsel adaletsizliği algıladıklarında ise yöneticilerine karşı tepkiler gösterebilmektedirler. Bu tepkilerin sonuçları, işletmelerde ciddi sonuçlara yol açabilmektedir (Cihangiroğlu, Şahin. Naktiyok , 2010, s.69).

Tüm bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir.

H1: Çalışanların buldukları sektör ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Çalışanların medeni durumları ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Çalışanların yaşları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H5: Çalışanların öğrenim durumları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H6: Çalışanların aylık gelirleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H7: Çalışanların statüleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H8: Çalışanların kıdemleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örgütsel adalet algısını ölçmek amacıyla yapılan bu çalışma kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarını araştırmaya yöneliktir. Çalışanların örgütsel adalet algısı Colquitt tarafından (2001) geliştirilen, Özmen, Arnak ve Özeri (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 20 ifadeden oluşan "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek örgütsel adalet algısının dört boyutunu (işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet) birleştiren tek ölçektir. Özmen, Arbak ve Özeri (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach Alpha değerleri, dağıtım adaleti algısı boyutu için. 94, işlemsel adalet algısı boyutu için. 86, etkileşim adaleti algısı boyutu için. 88 olarak bulunmuştur.

SPSS paket programı yardımıyla yüzde, frekans, standart sapma, ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi, gibi istatistik tekniklerden yararlanılmıştır. Ankara-Çankaya bölgesindeki kamu ve özel sektör çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Yapılan örneklem hesaplaması sonucunda 355 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Basit tesadüfi yöntemle seçilen çalışanlara 700 ölçek gönderilmiştir, bu ölçeklerin 500'ü geri dönmüş ve bu ölçeklerden 100'ü veri tabanı oluşturmaya uygun bulunmamıştır. 400 ölçekten araştırma veri tabanı oluşturmada faydalanılmıştır. Veriler Mayıs-Haziran 2014 de toplanmıştır.

BULGULAR

Bu kısımda kamu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının belirlenmesi amacı ile yapılmış olan bu araştırmada elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve bu bulgulara dayanılarak yorumlar yapılmıştır.

Araştırmaya Katılanların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n:400)

	Sosyo-Demografik Değişkenler	n	%
Çalışma Alanı	Kamu	198	44,7
	Özel	200	55,3
Cinsiyet	Bay	319	79,6
	Bayan	81	20,2
Medeni Durum	Evli	258	64,3
	Bekar	142	35,4
Yaş	18-25	18	4,5
	26-35	181	45,1
	36-45	131	32,7
	46 ve üstü	70	17,5
Öğrenim Durumu	İlköğretim		
	Ortaöğretim	112	27,9
	Önlisans	130	32,4
	Lisans	158	39,4
	Lisansüstü		
Maaş	850-1000	15	3,7
	1001-1500	27	6,7
	1501-2000	126	31,4
	2001-2500	211	52,6
	2501 tl ve üstü	21	5,2
Statü	İş gören	353	88,0
	Alt Yöneticisi	Kademe 29	7,2
	Orta Yöneticisi	Kademe 17	4,2
	Üst Yöneticisi	Kademe 1	,2
Kıdem	1 yıldan az	35	8,7
	1-5 yıl	150	37,5
	6-11 yıl	143	35,8
	12-17 yıl	16	4,0
	18 yıl ve üzeri	56	14,0

Araştırma kapsamındaki çalışma alanlarının %44.7'sini kamu %55.3'ünü özel sektör oluşturmaktadır. Katılımcı çalışanların %20.2'si kadın, %79.6 erkektir. Katılımcıların %64.3'ü evli,

%35.4'ü bekarıdır. Yaş durumları bakımından %4.5'i 18-25 yaş arası, %45.1'i 26-35 yaş arasında, %32.7'si 36-45 yaş arası, %17.5'i 46 ve üzerindedir. Eğitim durumları bakımından %27.9'u ortaöğretim, %32,4'ü ön lisans, %39,4'ü lisans mezunudur. Çalıştıkları pozisyon bakımından %88'i iş gören, %7.2si alt kademe yöneticisi, %4,2'si orta kademe yöneticisi %0,2si üst kademe düzeyindedir. Katılımcıların %8.7'si 1 yıldan az, %37.5'i 1-5 yıl arası, %35.8'i 6-11 yıl arası, %4.3'ü 12-17 yıl arası %14'ü 18 yıl ve daha fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların %3.1'i 850-1000 TL, %6.7'si 1001-1500 TL, %31,4 ü 1501-2000 TL, %52.6'sı 2001-2500 TL, %5.2'si ise 2500 TL'den fazla aylık geliri vardır.

Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Buldukları Sektörle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	T	Srb. Der.	P değeri
Özel	200	2,80	0,52	-		
Kamu	198	2,76	0,47	0,967	396	0,334

Ankete katılan çalışanların buldukları sektör ile örgütsel adalet algısı arasındaki farklılığı incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,334 önem düzeyi ile H1 hipotezi reddedilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların buldukları sektörle örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ortalama	Standart Sapma	T	Srb. Der.	P değeri
Erkek	319	2,79	0,49			
Kadın	81	2,76	0,51	0,427	398	0,677

Ankete katılan çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki farklılığı incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,677 önem düzeyi

ile H2 hipotezi reddedilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların cinsiyetleri örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4 Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	N	Ort.	S.S.	T	Srb. Der.	P değeri
Evli	258	2,78	0,50			
Bekar	142	2,79	0,49	0,215	39	0,830

Ankete katılan çalışanların medeni durumları ile örgütsel adalet algısı arasındaki farklılığı incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,830 önem düzeyi ile H3 hipotezi reddedilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların medeni durumları örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	N	Ort.	S.S.	F	Srb. Der.	P değeri
18-25	18	2,60	0,39			
26-35	181	2,78	0,49	2,651	3	0,048
36-45	131	2,74	0,50			
46 ve üzeri	70	2,91	0,49			

Ankete katılan çalışanların yaşlarına göre örgütsel adalet algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,048 önem düzeyi ile H4 hipotezi kabul edilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların yaşları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$).

Ayrıca ankete verilen cevaplar incelendiğinde 46 yaş ve üzeri çalışanlarda örgütsel adalet algısı daha yüksekken, 18-25 yaş arası çalışanların örgütsel adalet algıları daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ort.	S.S.	F	Srb. Der.	P değeri
Ortaöğretim	112	2,86	0,49			
Önlisans	130	2,71	0,50	2,686	2	0,069
Lisans	158	2,78	0,49			

Ankete katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre örgütsel adalet algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,069 önem düzeyi ile H5 hipotezi reddedilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların öğrenim durumları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Gelirleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ort.	S.S.	F	Srb. Der.	P değeri
850-1000	12	2,56	0,51			
1001-1500	27	2,63	0,60			
1501-2000	126	2,78	0,49	1,185	4	0,112
2001-2500	211	2,80	0,46			
2501 ve üzeri	21	2,92	0,62			

Ankete katılan çalışanların gelirlerine göre örgütsel adalet algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,112 önem düzeyi ile H6 hipotezi reddedilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların aylık gelirleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Statüleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ort.	S.S	F	Srb. Der.	P değeri
İş gören	353	2,76	0,48			
Alt kademe yönetici	29	2,97	0,49			
Orta kademe yönetici	17	2,91	0,61	2,966	3	0,032
Üst kademe yönetici	1	3,55	---			

Ankete katılan çalışanların statülerine göre örgütsel adalet algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,032 önem düzeyi ile H7 hipotezi kabul edilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların statüleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$).

Ayrıca ankete verilen cevaplar incelendiğinde üst kademe yöneticilerin diğer çalışanlara göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kıdemleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	Ort.	S.S.	F	Srb. Der.	P değeri
1 yıldan az	35	2,72	0,46			
1-5 yıl	150	2,76	0,49			
6-11 yıl	143	2,76	0,50	1,102	4	0,355
12-17 yıl	16	2,79	0,48			
18 yıl ve üzeri	56	2,91	0,50			

Ankete katılan çalışanların kıdemlerine göre örgütsel adalet algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,355 önem düzeyi ile H8 hipotezi reddedilmiştir. Yani ankete katılan çalışanların kıdemleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

SONUÇ

Örgütsel adalet, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz adalet algılarıdır. Çalışanlar için kendilerine adaletli davranılıp davranılmadıkları her zaman kaygı unsuru olmuştur. Çalışanlar hak ettikleri ya da istedikleri kazanımları elde edemedikleri zaman birtakım olumsuz düşünce, tutum ve davranışlara yönelebilmektedir. Çalışanlarda adalet ya da adaletsizlik algısını çoğunlukla örgüte katkıları karşılığında elde ettikleri kazanımlarla olmaktadır.

Çalışanlarca örgütsel adalet algısının negatif olması, onların işlerinden tatmin olmamalarına, örgütsel bağlılıklarının azalmasına, devamsızlık ve iş gücü devir hızında artışlara, örgütsel sabotajlar ve yabancılaşma, işten ayrılmalar gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarının düşük olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların verdiği cevaplar incelendiğinde üst kademe yöneticilerinin diğer çalışanlara göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya verilen cevaplar incelendiğinde 46 yaş ve üzeri çalışanlarda örgütsel adalet algısı daha yüksekken, 18-25 yaş arası çalışanların örgütsel adalet algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı şekilde çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları ve kıdemleri ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışanların yaşları ve statüleri ile örgütsel adalet algıları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

Çalışmaya yönelik aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Örgütsel adalet algısını arttırmak için kurum içerisinde hak edenin hak ettiğini alabileceği ve haksız algılamaların önüne geçebileceği, kaynaklar, ödüller ve cezaların adil olarak dağıtıldığı bir sistem kurulmalı ve uygulanan prosedürlerin tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını sağlayacak düzenlemeler getirilmelidir
- Çalışanlar arasında oluşabilecek çekişmelerin engellenmesi;
- Çalışanlara yapılan yatırımların geri dönüşünün takip edilmesi;
- Motivasyonun sağlanması ve düzeyinin korunması;

- Yönetici pozisyonunda çalışanların iş görenlerle arasındaki ilişkiyi örgütsel adalet algısını zedelemeyecek şekilde kurmaları gerekmektedir. Bu sayede çalışanların örgütsel adalet algılarının yükselmesine, örgütte performans verimliliğinin ve bağlılığın artmasına katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Aslantürk, G. ve Şahan, S., (2012).“Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi”, Polis Bilimleri Dergisi, C.14(1), ss.135-159.
- Altıntaş, F.Ç. (2002), “*Örgütsel Adalet Kavramı ve Örgüt Yapısının Çalışanların Adalet Algılamaları Üzerindeki Etkisi*”, İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar, Bursa: Ezgi Kitabevi, ss. 31-43.
- Cihangiroğulları, N., Şahin, B. ve Naktiyok, A., (2010). “Hekimlerin Örgütsel Algıları Üzerine Bir Araştırma”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C.6(12), ss.67-82.
- Doğan, H., (2002). “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 2(2), ss.71-78.
- Eren, E., (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş Yedinci Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, s.538
- Greenberg, J., (1990). Organizational Justice:Yesterday, Today and Tomorrow, Journal of Management, pp.399-412.
- İnce, M. ve Gül, H., (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya.
- İplik, F. N., (2009). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25, ss.107-118.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet algısı, iş aile çatışması, ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. Yüksek lisans tezi, Ankara üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M., (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma ” Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, S.21, ss. 77-96
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010), “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”, Gaziantep

Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 9(2), ss. 459-485

- Tetik, S. (2012). “Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.4 (1) ss. 1309-8039
- Ülbeği, İ.D. (2011). *Örgütsel Alt Kültürlerde Örgütsel Adalet ve Güven Algısı Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yeniçeri, Ö. Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). *Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, KMU İİBF Dergisi, S.16, ss.83-99.
- Yürür, Ş. (2008). “Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C.13(2), ss. 295-312.