

Subject Area
Business, Occupational Health
and Safety

Year: 2022
Vol: 8
Issue: 95
PP: 521-524

Arrival
23 November 2021
Published
28 February 2022
Article ID Number
3844
Article Serial Number
01

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.26449/sss.j.3844>

How to Cite This Article

Karadağ, T. (2022).
“Çalışanların İşyerlerinde
Örgütsel Adalet: Kavramsal
Bir Tartışma” International
Social Sciences Studies
Journal, (e-ISSN:2587-1587)
Vol:8, Issue:95; pp:521-524



Social Sciences Studies
Journal is licensed under a
Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License.

1. GİRİŞ

Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice”in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir (Kaya, 2008: 232).

Örgütsel adalet, bir çalışanın bir ortamda kaynak tahsisinin adil olduğuna dair algısı olarak tanımlanabilir (Greenberg, 1987). 'Adalet' kelimesinin eş anlamlısı, yönetimin kararlarını ve kararlarını ifade eden eşitlik, etik standartlara, ve hukuka uygun olarak ahlaki olarak doğru olan bir olgudur. Örgütlerde adalet, adil ücret ve teşvikler gibi mali ve mali olmayan ödüller, terfi işlemleri için eşit fırsatlar, performans değerlendirme prosedürlerinin yanı sıra örgütsel adalet çalışanlara sunulmalıdır. İş yerlerindeki yöneticilerin kararlarının ve eylemlerinin ne ölçüde adil olduğu algısı çalışanın pozitif veya negatif yönde etkileyebilir.

İş organizasyonu çalışanların adaleti nasıl algıladıkları örgütsel performansı ve başarıyı büyük ölçüde etkiler. İşveren ve çalışanlar arasında daha fazla güven, ekip çalışmasının iyileştirilmesi, çalışanların refah düzeyinin artırılması, iş yerindeki davranışı işveren ve çalışanlar arasındaki rol çatışmasını azaltır. Örgütsel adalet ilkelerinin uygulanması zor değildir, ancak, etik olmayan ve kasıtlı olarak belirli kişiler tarafından yapılan eylemler (örneğin, amir, bölüm şefi vb.), bazı müdahaleler (örneğin, eşit istihdam programı) belirli bağlamlarda adil olarak uygulanmayabilir. Ancak bu tür müdahaleler adil ve eşit bir şekilde uygulanırsa, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırmaya önemli bir katkı sağlayabilir.

Bu makalede, örgütsel adaletin kavramsal tanımı, üç temel unsuru üzerinde durularak tartışılmaktadır. Dağıtım ve etkileşim adaleti, örgütsel adaletin önemi ve işyerinde sahip olabileceği etkidir. Örgütsel adalet kavramını ve etkisini anlamak, adaletsizlik unsurlarını belirlemek ve ortadan kaldırmak için en iyi teknikleri araştırmak için gelecekteki araştırmacılar yol gösterici olur.

Çalışanların İşyerlerinde Örgütsel Adalet: Kavramsal Bir Tartışma

Organizational Justice In Employees' Workplaces: A Conceptual Discussion

Turabi KARADAĞ¹ 

¹ Yıldız Teknik Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Örgütsel adalet, dağıtımcı prosedürel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. örgütsel adalet sadece örgütsel performansı etkilemekle kalmaz, aynı zamanda büyük ölçüde bir çalışanın ekonomik refahını da belirler. Böylece örgütsel adalet, özellikle çalışma örgütleri arasındaki ilişkinin uyumlu hale getirilmesi açısından çalışanlar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşveren çalışanlara adil olmayan şekilde davranarak, olumsuz bir tutum oluşturabilir (örneğin, talimatları izlemeyi reddetme, standartların altında performans, şirketin kural ve düzenlemelerini kasıtlı olarak ihlal etme vb.) çalışanlar arasında ise yönetime karşı benzer tavırlar oluşabilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Dağıtım Adaleti, Eşitlik Teorisi.

ABSTRACT

Organizational justice consists of three dimensions: distributive procedural and interactional justice. Organizational justice not only affects organizational performance, but also largely determines an employee's economic well-being. Thus, organizational justice has a great impact on employees, especially in terms of harmonizing the relationship between work organizations. By treating employees unfairly, the employer may create a negative attitude (for example, refusing to follow instructions, substandard performance, deliberate violation of company rules and regulations, etc.) and similar attitudes towards management among employees.

Keywords: Organizational Justice, Distributive Justice, Equality Theory.

1.1. Adam'ın Eşitlik Teorisi

Adam'ın Eşitlik Teorisi'ne (1963) göre, çalışanlar kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde, onların motivasyonu olumlu yönde davranış ve tutuma dönüşecektir. Ancak, eğer bir çalışan kendisine haksız davranıldığını hissederse motivasyonu düşer ve olumsuz bir düşünce eğilimine girer.

Çalışanlar, katkılarının (örneğin çaba ve yetenek) ödülleriyle eşleşip eşleşmediğini karşılaştırabilir. Ancak, Çalışanların tüm beklentilerini karşılamaları her zaman mümkün değildir. Çünkü ödüller genellikle çalışanların kontrolü dışındadır. Adam'ın Eşitlik Teorisi, çeşitli Bir çalışanın performansını etkileyebilecek faktörler (örneğin liderlik tarzı, gelişim ve kaynakların mevcudiyeti) işyerinde adalet algısını oluşturur. Çalışanların memnuniyetsizliği, düşük bağlılıklarıyla kendini gösterir. Bazen asi davranışlar çalışanlar üzerinde görülebilir. Tüm çalışanları adil bir şekilde ödüllendirmek için İnsan Kaynakları (İK) Yöneticileri etik davranmalı ve çalışanlarına gerektiğinde izin, ödül ve onure edilmelidirler.

2. ÖRGÜTSEL ADALETİN BOYUTLARI

Örgütsel adalet, prosedürel, dağıtım ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu üç adalet türü, farklı yönetsel kararlara dayalı olarak farklı şekillerde tanımlansa da, her biri diğeri ile ilişkilidir ve genel örgütsel adalet sistemini oluşturur (Ambrose, Arnaud, 2005, Ambrose, SchminNe, 2007). Bunlardan herhangi birinin yokluğunda, etkili bir organizasyon ve iş akışı şemasını geliştirmek zor olacaktır. Örneğin, çalışanlara sağlanan imkan ve ödüllerin dağıtımında eşitliği sağlamak için, adil prosedürler ve doğru bilgilerle desteklenmelidir

2.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtımsal adalet; “örgütlerde ortaya çıkan kazanımların adil paylaşımını, ödül, ceza ve kaynakların örgüt üyeleri arasında adil dağılımı ile ilgili örgüt üyelerinin algılamalarını kapsayan bir adalet algısıdır” (Yavuz, 2012).

Adalet dağıtıcısı olarak işveren kaynakların dağıtımında objektif ve liyakata dayalı yaparsa adaletli olarak tanımlanır. (Colquitt, 2001) İşveren iş yerinde başarı elde eden bir çalışana ikramiye vermek gibi bir kaynak ayırırsa performans hedeflerine daha erken ulaşır. Eşitlik teorisine dayalı olarak eşitlik kuralı ve ihtiyaca dayalı dağıtım olmak üzere iki temel ilke oluşur. (Adams 1963, Deutsch, 1975) Eğer işverenler Kaynakları dağıtırken bu iki yaklaşımı vurgularsa eşitsizlik veya adaletsiz dağılımı konusunu ortadan kaldırır.

2.2. Prosedür Adaleti

Prosedür adaleti, çalışanların yönetim politikalarının ve prosedürlerinin adilliği konusundaki algılarını ifade eder (Colquitt, 2001). Prosedür ve talimatlarla ile bir adalet sürecine odaklanırsa bu başarı sadece yönetme odaklı bir süreç olur.

İş yerinde çalışanlarına eşit saat çalıştırma, ödül , yetki verme vb. çalışanların algısını geliştirmek için önemlidir. Eğer yönetsel süreçler ve prosedürler çalışanlar üzerinde adil olarak algılanırsa, çalışanlar daha memnun olacak ve olumlu bir tutum içine gireceklerdir.

2.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, bir çalışanın yöneticilerin aldığı kararlar sonucunda gördüğü adil muamele olarak tanımlanır (Colquitt, 2001). Spesifik olarak etkileşim adaleti, çalışanların kendi aralarında karşılaştıkları kişilerarası işlemlerdir. (Cropanzano 2007). Yönetim tarafından alınan kararların gerekçesi ile beraber çalışanlara açıklama yapmak kişilerarası ve bilgisel adaleti sağlar. Kişilerarası adalet, çalışanların birbirlerine olan saygı duyma algısını yükseltir. (Yani, çalışanlara nezaketle davranılıyor mu? Saygı gösteriyor mu?) Bilgisel adalet ise, bir işverenin zamanında iş yeri ile ilgili yeterli bilgiyi açıklıyor mu demektir.

3. ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖNEMİ

3.1. Ekonomik Değerlendirme

Çalışanların yaşam kalitelerini sürdürmek için paraya ihtiyaçları vardır. Böylece, çalışanların bir şirkette kalma istekliliği genellikle işverenlerinden aldıkları maaş, kıdem tazminatı, ve ihbar tazminatlarını kaybetmeme duygusunda kaynaklanmaktadır. Bu nedenle adil bir ücret dağılımı, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını (yani istifa etme) istekler olmayacak daha verimli çalışacaklardır. (Cropanzano 2007). Ücretlerini işverende alma konusunda endişelenmelerine gerek olmadığı zamanda işverene güvenleri artar. Adil bir ücret politikası her zaman bu güveni artırır.

3.2. Sosyal Düşünce

Çalışanlar, organizasyondaki otoritede (İşverende) değer görmek isterler. İşverenden her zaman hastalandıklarında tedavileri ile ilgilenmeleri, sosyal bir aktivitelerinde (Düğün, Nişan, cenaze) işverenin yanlarında olduğunu görme istekleri işverenin yanlarında gördükleri zaman ise işverene saygı duyar ve olumlu bakarlar. Bu durum çalışanlar tarafından ayrıca kötü muamele görme risklerini azaltır. Adaletili bir sistem çalışanlar arasında örgüte karşı bir güven duygusu yaratmak için önemlidir. İşveren ve çalışanlar arasında uyumlu bir ilişki oluşur ve dolaylı olarak ücret zam dönemindeki anlaşmazlıkları azaltır (MilNovich & Newman, 2005).

3.3. Etik Değer

İşverenler, çalışanlara adil ücret sağlamak için bir yükümlülüğe sahiptir. Bu nedenle çalışanlar adil ücret konusunda çok dikkatli davranmalı alınan kararlarının adil olması için gerekli çalışmaları yaparlar. Örneğin, çalışanlar performanslarının haksız bir şekilde değerlendirildiğini anladıklarında, şikayet olgusu başlar.

4. ÖRGÜTSEL ADALETİN ETKİSİ

Örgütsel adalet olan bir işyerinde aşağıdaki durumlar oluşur bunlar;

4.1. Güven Oluşturur

güven, bir tarafın diğer tarafa karşı savunmasız olma isteğini ifade eder. İkinci tarafın yetkin, açık, ilgili ve güvenilir olduğu inancına dayanır". Bu güvenin karşılıklı olduğu anlamına gelir. (Colquitt, 2001) prosedür ve talimatlar etkileşimsel adaleti, çalışanların güvenini öngörür. Eğer çalışanlar işyerinde adil bir şekilde ödüllendirildiklerine inanırlarsa olumlu davranışlar göstereceklerdir.

Çalışanların işverene güveni yüksek olduğu zaman bağlılıkları artar ve işyerinde katılımcı bir ortam oluşur. Ancak, eğer çalışanlar haksızlığa uğradıklarını fark ederlerse (örneğin, yönetici performans değerlendirme sonuçlarını manipüle edilmesi vb.) terfi şansı olmadığını anladığı zaman yönetime olan güvenleri azalır. Bu durumda çalışanlar yönetimden şüphelenir, dedikodu yapar, sorumluluk almaktan kaçınır, çalışanın bağlılığının azalmasına yol açar ve işyerinde şikayetler yaygınlaşacaktır.

4.2. Çalışanların Örgütsel Davranışlarını Teşvik Eder

Organ'a (1988) göre: İş yerindeki davranışlar çalışanların gönüllü davranışlarıdır. Örgütsel ödül sisteminden özel olarak etkilenmez, ancak yine de örgütün işleyişini destekler. Örgütsel davranışına yüksek derece sahip olan çalışanlar isteklilik düzeyi yüksek olanlardır. İş sorumluluklarıyla ilgili veya ilgisiz olabilecek ek diğer görevleri kabul ederler. örneğin iş ortamını gözetlemek, temiz ve düzenli olmak, şirketin kaynaklarını ve varlıklarını korumak, çalışanların sorunlarını çözmek, yardıma ihtiyacı olan ve normal çalışma saatleri dışında çalışan iş arkadaşlarına kişisel yardımdan dolayı şikayet etmezler. Çalışanlar yönetimden adil bir davranış gördüklerinde prosedürel, dağıtımsal ve çok çalışılmış etkileşimsel adalet içine girerler. Bu tür karşılıklı ilişki ampirik olarak doğrulanmıştır.

4.3. İş Performansını İyileştirir

Örgütsel adaletin üçüncü etkisi, çalışanların işyerindeki performansını iyileştirebilmesidir. İş performans, bir üst tarafından beklenen nicelik veya nitelik açısından belirlenen iş çıktısını ifade eder. Çoğu zaman, iş performansı, çalışanların motivasyonu ve işi yapma istekleri ile belirlenir. Bu motivasyon çalışanın işverenden aldığı ödülleri algılamasından etkilenir. Çalışanların başka bir çalışanın adaletsiz ödül aldığı hissettiğinde tepki verir. Dolaylı olarak çok çalışma isteklerini etkileyebilecek memnuniyetsizlik oluşur. Bu nedenle yönetimin kararları çalışanların performansında önemli bir rol oynamaktadır. Haksız bir yönetimin almış olduğu kararlar sadece çalışanları engellemekle kalmaz iş performanslarını olumsuz yönde etkiler. Ücret yapısında hakkaniyetin olmaması ise çalışanların ekstra çaba gösterme isteklerini etkileyebilir.

5. SONUÇ

Örgütsel adalet, çalışanların güvenini, davranışını iş taahhüdünü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasında performansı teşvik eder. Daha da önemlisi, olumlu bir işveren ve çalışanlar arasında elverişli bir çalışma ortamı yaratan karşılıklı ilişki, organizasyonun en iyi çalışanları elde tutmasını sağlar. Örgütsel adalet yetenekle ilişkilendirilse de Yönetimin kaynakları organizasyonda bulunan herkese adil bir şekilde dağıtması da yönetime bağlıdır. Adil kararların yönetimin tüm departman ve birim amirlerinin sıkı sıkıya bağlı olması gerekmektedir. Böylece gelecekteki araştırmalar için üzerinde durulması gereken bir alan işyerindeki adaletsizliği ortadan kaldırmanın etkili yollarını belirler.

KAYNAKÇA

- Adams, JS (1963). Towards the notion of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422Y436.ALYA brrow
- Ambrose, ML and Arnaud, A. (2005). Distributive and procedural justice: Build distinctiveness, build interdependence, and general justice. In J. Greenberg and J. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (p. 59Y84).
- Cropanzano, R., Bowen, DE, and Gilliland, GB On the dimensionality of organizational justice: construct verification of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86,386-400.). *Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34Y48.2007
- Deutsch, M. (1975). Equity, equity and need: What determines what value will be used as the basis for distributive justice. *Social Journal Issues*, 31, 137Y149.
- ErturN, A.Increasing the organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: the mediating role of trust in the manager in relationships, the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Management Psychology*, 22(3),(2007)
- Fee Yean,Ab Aziz Yusof / *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219 798 – 803Lerner, MJ (1977). The justice motive: Some hypotheses about its origin and forms. *Journal of Personality*, 66, 1Y37. (2016)
- HA , ArdaNani, MS, Harooni, A. and Moghaddam pour, H. (2013). The relationship between organizational trust and organizational trust, components of organizational justice and their roles in participation in education. *Journal of the International Academy of Management*, 1(1), 25Y41.
- Kaya, Pir Ali; (2008), “Sosyal Adaletin Teorik Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme”,<http://www.isguc.org/armaganlar/nusretekin/1/17.pdf>, Erişim:07.01.2008, ss.229-243.
- MilNovich, GT and Newman, JM *Compensation* (8th ed.). Boston: McGrawY Hill.(2005)
- Mumtaj, H. and Harlida, *UndangYundang penNerja untuN penguins*. Pahang: PTS Broadcast. (2003).
- New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Mawheh. Ambrose, ML and SchminNe, M. (2007). Examining the climate of justice: Issues of cohesion, simplicity and content. In F. Dansereau and FJ Yammarino (Ed.), *Multilevel issues in organizations and time* (vol. 6, pp. 397-413). Zümrüt Group Publishing.
- Ruder, The relationship between organizational justice, trust and role width self-efficacy. Unpublished doctoral dissertation, FacultyVirginia Polytechnic Institute and State University. Sampson, EE (1975). On justice as equality. *Journal of Social Problems*, 31, 45-64. (2003)
- Suleiman, LinN between fairness, satisfaction and performance in the workplace: A survey in the UAE and Arab context. *Daily*.(26) .4.294.301
- T,ziner, A., Nahshon, Y., and Sharoni, G. Relationships between OCBs, organizational justice, studied motivation and self-efficacy. *Academy of Economic Research*, 15(34), 505Y517.Organ, DW (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington BooNs. (2013).
- Yavuz, M. (2012). “Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages*, 7(2), 1147-1160