

Eğitim Yönetimi Alanında Örgütsel Adalet Konulu Yüksek Lisans Ve Doktora Tezlerinin Betimsel İçerik Analizi

Descriptive Content Analysis Of Master's And Doctoral Theses On Organizational Justice In The Field Of Educational

ÖZET

Örgütsel adalet, kavramı her meslekte olduğu gibi, kamu çalışanlarını da etkilemektedir. Bu çalışmanın ana amacı kamu kurumlarında örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmaların içerik analiz yöntemi ile incelenerek, kamu kurumları içerisindeki yerini farklı değişkenler ile ortaya koymaktır. Çalışmada YÖK tezde Türkçe olarak yayınlanan toplam 33 yüksek lisans ve doktora tezi çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırma Microsoft Excel programında gruplandırılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmaların çoğunluğunda örgütsel adalet algısının düşük olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Kamu Çalışanlarının Adalet Algıları

ABSTRACT

The concept of organizational justice, as in every profession, affects public employees as well. The main purpose of this study is to examine the studies conducted on organizational justice in public institutions with the content analysis method and to reveal its place in public institutions with different variables. In the study, a total of 33 master's and doctoral theses published in YÖK thesis in Turkish were included in the study. The research was grouped and analyzed in Microsoft Excel program.

As a result of the research, it was found that the perception of organizational justice is low in the majority of the studies conducted on organizational justice.

Keywords: Organizational Justice, Perceptions of Justice of Public Employees

GİRİŞ

Problem Durumu



Kavramsal çerçevede adalet, toplumsal istikrarın düzenli bir şekilde devam etmesinin en önemli etkilerinden biridir. Adalet kavramı ile ilgili farklı tanımlar mevcuttur, Bunlardan biri, “doğruluğu, dürüstlüğü karşılayan adil kökünden gelmekte olup, toplum dahilinde iyi olanın, doğru olanın, düzgün ve eşit olanın içinde yer edinmiş olduğu bir kavramdır” (Çakır, 2006).

TDK göre adalet, yasanın tüm bireylere tanıdığı hakların tüm bireyler tarafından kullanılması şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2000).

Yüzyıllardır toplumların gelişmesini kalkınmasını sağlayan en önemli unsur şüphesiz ki Eğitimdir. Her ulusun kendi sosyal, siyasi, ekonomik yapısına uygun bir eğitim sistemi kurması ve bu sistemi içinde bulunduğu dönemin şartlarına uygun şekilde yenilemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Bu sebeple toplumların eğitim sistemleri kendi aralarında farklılaşabildiği gibi bir toplumun zamanla kendi içinde değişim yaşamadan ilerleyebilmesi imkânsız hale gelmiştir. Ülkelerin en önemli ihtiyacı olan insan eğitimi ve gelişimi dinamik bir yapıya sahip olan bu sistemde daha da önem arz ederek yerini almıştır. Son 50 yılda yaşanan teknolojik gelişmeler adeta dünyada yeni bir çağın başlamasına neden olmuştur. Adı dijital çağ. Birçok alanda kullanıldığı gibi eğitiminde bu gelişmeden faydalanması kaçınılmazdır. Öğretme ve öğrenme süreçleri de bu gelişmelerden direkt olarak etkilenmektedir. Bilgiye ulaşmayı kolaylaştırması ve doğru bilginin daha hızla yayılması eğitimde teknoloji kullanımını zorunlu hale getirmiştir ve bu zorunluluk eğitimde yeni bir yaklaşımın doğmasını sağlamıştır. Bu yaklaşımın adı harmanlanmış öğrenme yaklaşımıdır. Yıllardır süregelen ve geleneksel yöntem olan yüz yüze eğitimin yanı sıra adeta ona entegre olmuş Bilgisayar/Web destekli öğrenmenin bir arada kullanıldığı yeni ve etkili bir öğretme-öğrenme sürecidir. Farklı etkileşimlerin yaşandığı bu süreçte bilgisayar/Web destekli öğrenme, şimdiki ve gelecek nesillerde eğitimde farklı boyutlar kazandıran ve çeşitlilik sağlayan bir yaklaşım olarak düşünülebilir.

¹ Öğretmen, MEB, Ankara/Türkiye ORCID NO: 0009-0006-9756-1913

² Öğretmen, MEB, Erbaa Fatih Sultan Mehmet Ortaokulu, Tokat/Türkiye ORCID NO: 0000-0002-9198-6391

Hakan Ateş¹ 
Murat Çınar² 

How to Cite This Article

Ateş, H. & Çınar, M. (2023).
“Eğitim Yönetimi Alanında
Örgütsel Adalet Konulu Yüksek
Lisans Ve Doktora Tezlerinin
Betimsel İçerik Analizi”
International Social Sciences
Studies Journal, (e-ISSN:2587-
1587) Vol:9, Issue:109; pp:6213-
6227. DOI:
<http://dx.doi.org/10.29228/sss.68697>

Arrival: 02 February 2023
Published: 28 March 2023

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

Bu çalışmada örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmaların sistematik olarak incelenmesi, problem durumunu oluşturmaktadır ve daha sonra yapılacak çalışmalara kolaylık sağlayacağı ön görülmektedir. Bu bağlamda çalışma sorusu olarak örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmaların sistematik olarak dağılımı nasıldır olmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmadaki amaç; kamu çalışanlarının örgütlerin adalete karşı yaklaşımları ile ilgili algılarını ölçmek için yapılmış çalışmaların içerik analizi yöntemi ile incelemektir. 2015 -2021 yılları arasında eğitim yönetimi alanında örgütsel adalet konulu çalışmaları inceleyen bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- ✓ Araştırmaya konu çalışmaların, yayın türlerinin yıllara göre dağılımları nedir?
- ✓ Araştırmaya konu çalışmalarda, kullanılan araştırma yöntemlerine göre dağılımlar nasıldır?
- ✓ Araştırmaya konu çalışmaların araştırma bölgesine göre dağılımlar nasıldır?
- ✓ Araştırmaya konu çalışmaların veri toplama aracı türlerine göre dağılımlar nasıldır?
- ✓ Araştırmaya konu çalışmaların örneklem sayılarına göre dağılımı nasıldır?
- ✓ Araştırmaya konu çalışmaların yayınlanan kurum türüne göre dağılımı nasıldır?
- ✓ Araştırmaya konu çalışmalarda hangi sonuca ulaşılmıştır?

Araştırmanın Önemi

Literatür incelemesinde ülkemizde kamu kurumlarında örgütsel adalet konusunun çok çalışılmadığı görülmüştür. Son yıllarda örgütsel adalet ile ilgili farklı kurumlarda yapılan çalışmalar çoğalmasına rağmen, eğitim kurumlarında bu konu ile ilgili çalışmaya çok yer verilmemiştir. Yaptığımız bu çalışma ile eğitim alanda örgütsel adalet ile alakalı çalışmaların azlığı ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bu yönüyle kamu kurumları ile ilgili sonraki yıllarda çalışmanın yapılması gerekliliği önem arz etmektedir

Sınırlılıklar

Araştırma Türkiye’de 2015 – 2021 yılları arasında yapılan yayımlanmış yüksek lisans tezleri ile sınırlıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Adalet Kavramı

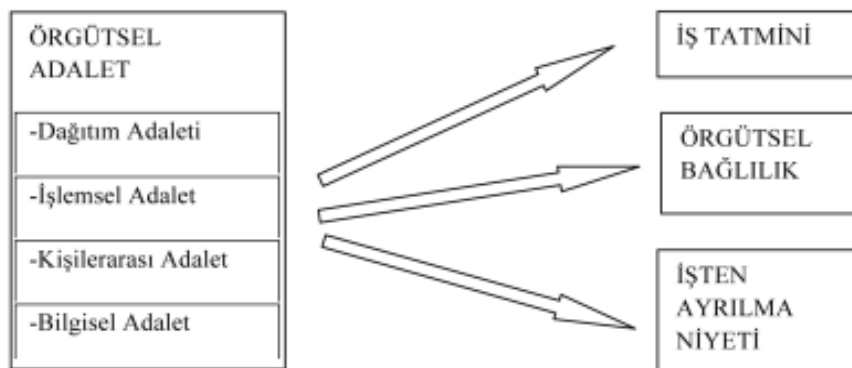
Kavramsal olarak adalet, toplumsal istikrarın düzenli bir şekilde devam etmesinin en önemli etkilerinden biridir. Adalet kavramı ile ilgili farklı tanımlar mevcuttur. Bunlardan biri, “doğruluğu, dürüstlüğü karşılayan adil kökünden gelmekte olup, toplum dahilinde iyi olanın, doğru olanın, düzgün ve eşit olanın içinde yer edinmiş olduğu bir kavramdır” (Çakır, 2006).

TDK göre adalet, yasanın tüm bireylere tanıdığı hakların tüm bireyler tarafından kullanılması şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2000).

Örgütsel adalet, idareci statüsündeki bireylerin astları tarafından aldığı kararlar doğrultusunda pozitif karşılanmasıdır. “Örgütsel adalet, organizasyonel düzendeki faaliyetler ile birlikte oluşan maliyet ve kişiler arasında ne şekilde bir dağılım yapılacağına ilişkin karar alma ve değerlendirme süreci olarak ifade edilebilir” (Black ve Porter, 2000). Örgütsel adalet, bir örgüt içindeki rasyonalite, ahlak ve adalet uygulamasıdır (Aksoy, 2014).

Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletin alan yazındaki alt boyutları, dağıtımsal adalet, işlemsel ve etkileşimsel adalettir (Yıldız, 2014).



Şekil 1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Kaynak: Karavardar (2015). Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 11, Sayı 26, 2015 Int. Journal of Management Economics and Business, Vol. 11, No. 26,

Dağıtım Adaleti

“Dağıtım adaleti, kökenleri belirli belirli işlevsel ilke ve hükümlere göre belirli kriterlere bölünmesidir” (Öz Devecioğlu, 2003). Dağıtıcı adaletin temeli, kaynakların insanlara eşit dağıtılmasıdır, var olan kaynaklardan adil bir pay aldıklarına inanmaktır.

Dağıtımsal adalet genel olarak eşitlik olarak algılsa da aralarında farklılıklar vardır. Örneğin, bir organizasyonda çalışan tüm iş görenlere aynı ücretin verilmesi olanaksızdır. Çünkü her iş görenin yaptığı iş ve aldığı riskler farklıdır. Bu durum eşit ücret ve haklara sahip olmadıklarının kanıtıdır.

İşlem Adaleti

“İşlemlerde adalet ve dürüstlüğün personel tarafından doğru bir şekilde algılanması, davranış ve tutumlarda önemli olumlu gelişmelerle sonuçlanması işlemlerde adaletle dayanmaktadır.”

İşlem adaletinin oluşumunda üç temel faktör etkilidir (Güleryüz, 2000: 403). Bunlar;

1. Tarafsız bir şekilde karar verilme süreci,
2. Karar vericinin güvenilirlik düzeyi,
3. Samimi, dürüst ve iyi niyetli organizasyon kültürüdür.

İşlemsel adalet, dağıtımsal adaletle kıyasla minimum seviyede yukarıdaki faktörler yerine getirilse bile, adalet algısını daha yukarı taşıması mümkündür. İşlemsel adaletin, örgütsel olarak yarattığı etki dağıtımsal adaletle daha yüksektir.

Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, örgütteki insanlar arasındaki davranışın doğasını gösteren örgütsel adalet boyutu olarak ifade edilmektedir. “Etkileşim adalet, örgütteki insanlar arasındaki davranışların doğasını gösteren örgütsel adaletin boyutu olarak ifade edilmektedir” (Aslantürk ve Şahan, 2012: 139). Organizasyonlarda etkileşimsel adaleti ast ve üstler arasındaki ilişkiler belirlemektedir.

Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler

Örgütsel adalet organizasyonlardaki farklı birçok etmenden etkilenebilmektedir. Örgütsel adalet algısını etkileyen en önemli etmen lider statüsündeki bireyin davranışlarıdır. Organizasyondaki lider statüsündeki bireyin eşitlik ilkesi turumu örgütsel adalet hissini etkileyen en önemli unsurdur (İyigün, 2012). Organizasyonlarda karar verme zamanları organizasyonlar açısından oldukça önemlidir. Karar verme sürecinde kişilerin içinde buldukları durumun, karar vericiler tarafından dikkate alınması çok önemlidir. Çalışanların yetkinliklerini ortaya koyduktan sonra aldıkları takdir ve maddi kaynak örgütsel adaleti etkileyen etmenlerden biridir. Takdir ve ödüllendirmenin kişiler arasında yaygınlaşması örgütsel güven duygusunu dolayısı ile adalet algısını etkiler. Örgütsel adaleti her bireye uygulamak yani ödüllerin eşit dağıtılması örgütsel adaletin eşitlik faktörü kapsamında değerlendirilir (Bowen ve Gilliland, 2007)

Örgütsel Adaletin Sonuçları

Kişilerin iş tatmini örgütsel adalet algılarının en göze çarpan sonuçlarından biridir. Literatüre konu olmuş araştırmaların birçoğu iş tatmini ve örgütsel adalet ilişkisi ile ilgilidir. Çalışan performansı, kendilerine ne derece adaletli davranıldığıyla orantılıdır, örgütsel adalet algısının olduğu organizasyonlarda, iş görenlerin üretim kapasitelerinin arttığı dolayısı ile motivasyonlarının yüksek iş tatmin duygularının oluştuğu görülmüştür. “Sistemin işleyişini değerlendiren, prosedürler ve süreçler hakkında bilgi sahibi olmak, çalışanların prosedürlere ilişkin adalet algısını olumlu yönde etkilemektedir” (Erdoğan, 2002: 557).

Örgütsel Adalet ile İlgili Kavramlar

Motivasyon

Motivasyon çalışanlarını olumlu yönde etkileyen ve onların iş hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunan ve bunu yaparken de hem kendisine hem de çalışanlarına işe yönelik moral sağlayan kişi olarak tanımlanmıştır.

Motivasyon kavramı; dürüst olmak, güvenilir olmak, samimiyet, karar alırken görüş almak, insanlara karşı hoşgörülü ve kibar davranmak, başkalarına karşı saygılı olmak gibi kavramlarla açıklayabiliriz. “Liderin davranışlarını etik değerlerle birleştirmesi için öncelikle etik değerlere sahip olmalı ve bunu davranışlarında göstermelidir. (Toytok, 2014: 7).”

Motivasyon ile ilgili belli başlı özellikler vardır. Adil olmalı ve bunu için mücadele etmeli, herkese saygılı olmalı, sorumluluk sahibi olan işini yaparken her zaman endişe duyan kişi olmalıdır. “Klaus M. Leisinger, insanın temel ihtiyaçlarından olan beslenme ne kadar önemli ise bir örgütte kazanç o anlama gelmektedir.” Fakat nasıl ki beslenme tek başına bir şey ifade edemeyeceği gibi kazançta örgüt için bir şey ifade etmez. “Örgütü meydana getiren en önemli unsurlardan biri de saygınlığıdır. (Tepe, 2000).”

İş Tatmini

İş tatmini tanımı literatürde başlangıçta 1920’li senelerde karşımıza çıkmaktadır.” “Kavram olarak iş tatmini ilk kez 1935 yılında Hoppock tarafından kaleme alınan Job Satisfaction adlı kitapta kullanılmıştır.” “Hoppock’a göre iş tatmini çalışanların çevresindeki faktörlere karşısında psikolojik ve fiziksel tatminidir.” (Bağcı 2018; Hoppock, 1935).

“Literatürde iş tatminine dair çeşitli ifadeler bulunmakta olup, Locke (1976) iş tatminini, işin değerlendirilmesi neticesinde algılanan olumlu duygusal durum ya da memnuniyet olarak ifade etmektedir” (Quarstein vd., 1992:860). “Yüksel 2005 göre ise iş tatmini kavramı örgüt içinde çalışanların görevine dair karşı olan içsel, dışsal ve genel bakışına ilişkin olumlu ya da olumsuz hisleri içermesidir.” “Vroom’a göre iş tatmini çalışanların işinde hoşuna giden durumlardan kaynaklı duygusal bir durumdur.” (Bağcı, 2018; Vroom, 1964).

İş tatmini kişinin kendi deneyimleri neticesinde kendi oluşturduğu kişisel ve duygusal bir algısı olması sebebi ile sadece bireyin kendi düşüncesi ve açıklamalarıyla değerlendirilebilir.” “Adalet konusu kişi, grup, kurum ve toplum için değerli olgulardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır.” “Örgütsel bağlamda ele alındığında, kurumsal hayatın olmazsa olmaz faktörlerden biri olması, kişisel ve kurumsal neticeleri sebebiyle geçmişten günümüze önemini devam ettiren bir husustur.”

“İş tatmini, kurumsal hizmetlerde inceleme yapılan en önemli faktördür ve adalet fikirleri ile alakalı bir tanım şeklinde görüldüğü tespit edilmektedir. Dağıtımsal adaletin iş tatmininde etkili olan bir vasfı olduğu yapılan çalışmalarla ifade edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütler ürün ve üretimlerini, çalışanların birikim, işle alakalı bilgi ve yoğun emek ile ortaya koyabilmektedir. Ürün ya da hizmet düzeyinde üretim süresindeki kalite, çalışanların yetkinlik ve yeterlilik düzeyleri ile yakından ilgilidir. Fakat çalışanların yetkinlik ve yeterliliklerinin yanı sıra örgütlerine olan bağlılıkları da çok önemli ve olması gereken bir özelliktir. Örgütlerde sadece çalışanların iyi eğitim almış olması, seçim aşamasının iyi değerlendirilmesi ve işin niteliklerine uygun olması kendi başına yeterli değildir. Çalışanın motivasyon düzeyinin artırılması ortaya çıkacak ürünlerin kalitesinin atması demektir. Çalışanın motivasyonunun yüksek olması örgütsel bağlılık düzeylerinin de artması demektir.

Çalışanların işleriyle ilgili kararları, tutumları ve bağlantılarındaki ana değer yargılarıyla beraber iş yaşantısına dair gözlemlerinin, organizasyonda bulunma ve devam etmesi organizasyonun gelişmesine imkân sağlayacaktır. (“Balay, 2000:1”).

“Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Gürkan, 2006: 5).”

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün rekabet koşullarında başarılı bir şekilde işlemesine önemli katkı sağlar.

“Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar aşağıda sıralanan özelliklere sahiptirler (Feldman ve Moore, 1982: 2)”:

1. “Denetim ve disipline daha sınırlı bir şekilde gereksinim duyarlar, bu bireylerin performansı, örgütsel bağlılığı daha az seviyede olanlara oranla daha yüksektir.”
2. “Kurum içi görevlerle alakalı alternatifleri, görev yaptıkları kuruma en yüksek katkıyı verecek bir araç olarak değerlendirirler.”
3. “Kurum içinde görev yapanların hareketlerinin güvenilirliği ve içtenliklerinin, genel olarak kriz durumlarında ortaya çıkmaktadır.”

Bağlılık kavramının örgütlere yansması sonucu örgütsel bağlılık kavramsal olarak ortaya çıkmıştır.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık konusu her sektörde çalışanların ilgisini çekmiş ve birçok araştırmaya konu olmuştur. “Akademiye tarafından üzerinde tam olarak anlaşılmış bir tanımlama bulunmamasıyla birlikte, tüm çevreler tarafından örgütsel bağlılığa dair kabul edilen en önemli nokta; örgütsel bağlılığın örgütlerin

mevcudiyetlerinin devamı ve başarısı açısından hayati bir konu olduğudur (Kolay, 2012: 20).” Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık çerçevesinde birçok tanımlama yapılmıştır.

Literatürde en çok kabul görmüş tanımlamalar ise; (“Sommer ve diğ., 1996: 978; McCaul ve diğ., 1995: 81; Brockner ve diğ., 1992:244; Tannenbaum ve diğ., 1991: 759-760”):

- a-) “Örgütün amaçlarının kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme,”
- b-) “Örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama istekliliği,”
- c-) “Örgütsel üyeliğini devam ettirme kararlılığı.”

Örgütsel Güven

Güven kavramı karşılıklılık kuramına göre çok yönlü ve çok boyutlu bir kavramdır. Güven kavramının tek bir tanımın olması mümkün değildir. “Mayer ve arkadaşları güveni, tarafların savunmasız olup olmadıklarına bakılmaksızın ve bir tarafın diğer tarafı izleme ve denetleme yeteneğinden bağımsız olarak, gerçekleştireceği güvenilir eylem beklentisi olarak tanımlamıştır” (Baltaş,2003).

İş görenlerin, ortak amaç için çalışmaları, örgütsel bağlılıklarının gelişimi, iş görenlerin motivasyon ve memnuniyetleri, örgütsel eylemlerde aktif olmaları örgütsel güven algısının yüksek olması ile gelişir.

Örgütsel Güvenin oluşumunda bağlı boyutlar şunlardır;

Örgüte güven, organizasyonda görevli kişilerin kurumun sağladığı destek algılarıdır.

Yöneticiye güven, organizasyondaki bireylerin, lider vasfında olan kişiye sözlerini yerine getirebileceğini taahhüt eden kişiye olan güvendir (Rotter, 1967)

Eğitim Yönetiminde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven İlişkisi

“Toplumun en önemli kurumlarından biri konumundaki eğitim örgütlerinde görev yapan idarecilerin bazı ahlaki değerlere sahip olmaları ve bu değerler doğrultusunda davranış sergilemeleri beklenmektedir” (Acar ve Kaya, 2012: 96). Okul yönetiminde lider statüsünde bulunan birey yasa ve yönetmeliğe bağlı eşiklik ilkesini benimsemiş ve adil davranan bireyler olmalıdır.

“Eğitim kurumlarında yönetim kademesinde görev yapan kişilerin, vazifelerini gerçekleştirirken, kanun ve politikalar kadar mesleki etik ilkelerine göre hareket etmeleri gerekir.” “Eğitim kurumlarında yönetim kademesinde görev yapan kişilerin liderlik vasfını elde edebilmelerinde edindikleri etik değerlerin de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında yönetim kademesinde görev yapan kişilerin edindikleri değerler, eğitim politikası ve felsefesinin tespit edilmesi, bu uygulamaların plan ve projeler aracılığıyla yerine getirilmeye gayret edilmesi, çalışanların belirlenmesi, olgunlaştırılması ve değerlendirilmesi, imkânların akılcı ve gerçekçi olacak şekilde ifade edilmesi, verimli bir okul kültürünün sağlanması ve okulun etkili olmasında oldukça önemli bir yere sahiptir” (Bursalıoğlu, 1991; Kaya, 1993; Akbaba Altun, 2003).

Örgütler ürün ve üretimlerini, çalışanların birikim, işle alakalı bilgi ve yoğun emek ile ortaya koyabilmektedir. Ürün yâda hizmet düzeyinde üretim süresindeki kalite, çalışanların yetkinlik ve yeterlilik düzeyleri ile yakından ilgilidir. Fakat çalışanların yetkinlik ve yeterliliklerinin yanı sıra örgütlerine olan bağlılıkları da çok önemli ve olması gereken bir özelliktir.

Örgütlerde sadece çalışanların iyi eğitim almış olması, seçim aşamasının iyi değerlendirilmesi ve işin niteliklerine uygun olması kendi başına yeterli değildir. Çalışanın isteklendirme düzeyinin artırılması ortaya çıkacak ürünlerin kalitesinin atması demektir. Çalışanın motivasyonun yüksek olması örgütsel bağlılık düzeylerinde artması demektir. Stres her kişide olumlu veya olumsuz etki yaratabilmektedir. Bedensel hareket, solunum eksersizleri, meditasyon, yoga ve biyolojik geri bildirim stresle başa çıkma yollarındandır.

Güven kavramı karşılıklılık kuramına göre çok yönlü ve çok boyutlu bir kavramdır. Güven kavramının tek bir tanımın olması mümkün değildir. “Mayer ve arkadaşları güveni, tarafların savunmasız olup olmadıklarına bakılmaksızın ve bir tarafın diğer tarafı izleme ve denetleme yeteneğinden bağımsız olarak, gerçekleştireceği güvenilir eylem beklentisi olarak tanımlamıştır” (Baltaş,2003).

İş görenlerin, ortak amaç için çalışmaları, örgütsel bağlılıklarının gelişimi, iş görenlerin isteklendirme ve memnuniyetleri, örgütsel eylemlerde aktif olmaları örgütsel güven algısının yüksek olması ile gelişir.

Örgütsel Güvenin oluşumunda bağlı boyutlar bunlardır;

Örgüte güven, organizasyonda görevli kişilerin kurumun sağladığı destek algılarıdır.

Yöneticiye güven, Organizasyondaki bireylerin, lider vasfında olan kişiye sözlerini yerine getirebileceğini taahhüt eden kişiye olan güvendir (Rotter, 1967) olan kişiye sözlerini yerine getirebileceğini taahhüt eden kişiye olan güvendir (Rotter, 1967).

Örgütsel güven ve bağlılığı gelişen organizasyonların örgütsel stres düzeyi düşük olur.

Okul yöneticiliği alelade bir davranış değildir. “Uygulamada kafa, kalp ve eli birlikte çalıştırmanın gerekliliği, okulun misyonunun eşsiz doğası ve kapalı yapılanmış, lineer olmayan ve karmaşık bağlamı, etik bir otoriteye ihtiyaç duymaktadır” (Erdoğan, 2012). “Eğitim yöneticilerinin ortaya koydukları liderlik vasıflarından bir tanesi de etik liderlik davranışdır.” Örgütsel güveni sağlamış bir lider eğitim yönetiminde etik lider olarak nitelendirilebilir.

“İnsanların kendi aralarında kurdukları etkileşimler okulların en fazla üzerinde yoğunlaştıkları alanları başında gelir.”

Akkoç Bal, 2021 “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hakkâri İl'i Merkez İlçesi Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” ya göre, “öğretmenlerin içsel tatminlerini birinci sırada dağıtımsal adalet, ikinci sırada etkileşimsel adalet ve üçüncü sırada ise prosedürel adalet algısı açıklamaktadır açıklayıcı tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlıdır.”

Eğitim kurumlarında başarı düzeyinin yakalanması ve yüksek tutulmasında öğretmenlerin kuruma karşı tutumları oldukça önemlidir. Öğretmenlerde olumlu tutum ve davranışların geliştirilmesi, öğretmenlerin okulda alınan kararlarda yaratıcı ve yenilikçi öngörülerde bulunabilmeleri, kuruma karşı güven algılarının yüksek olması ile mümkün olabilmektedir. Bu hususta Mishra'nın (1996) ortaya koymuş olduğu örgütsel güven modeli, kurumdaki müdürler ile öğretmenler arasında gerçekleşen ilişki ve etkileşimlerde birbirlerine karşı açık, ilgili, gerçekçi ve dürüst davranmasını gerektirmektedir (Mishra, 1996). Buna ek olarak iyi niyet sahibi olma ve karşı taraftan çıkar sağlamayı düşünmeme gibi unsurlar da kuruma güveni tesis eden diğer etkenlerdir (Cummings ve Bromiley, 1996).

Ayrıca kuruma gerçekçilik ve dürüstlüğün yanı sıra kabiliyet ve yardımseverlik kıstasları da güven algısının geliştirilmesinde etkili rol oynamaktadır. Bu kıstaslar Mayer, Davis ve Schoorman (1995) tarafından örgütsel güven modeli olarak sunulmuştur. Öğretmenler, yönetme becerisine sahip olan ve olası bir zor durumda yardım odaklı bir düşünceye sahip olan okul müdürlerine daha fazla güvenmektedirler. Onlara göre kurum yönetiminin kabiliyetli kişilerden oluşması aynı zamanda kurumsal başarıyı da tetikleyebilmektedir (Mayer ve diğerleri, 1995).

Öğretmenler açısından okul müdürlerinin verdikleri sözlerin arkasında durmaları, yapmış oldukları işlerde yetenekli ve liyakatli davranmaları, alınan kararlarda daha çoğulcu bir yönetim tarzı benimsemeleri yöneticiye güven boyutunu; öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındaki ilişkinin duruluğu, içtenliği ve karşılıklı iyi niyet göstergeleri çalışma arkadaşlarına güven (meslektaşlara güven) boyutunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, iş tatmini, personel güçlendirme ya da personel uyumu gibi pek çok konunun, öğretmenler arasındaki uyum ve iş birliği sayesinde arttığını ifade etmek mümkündür (Çalık ve diğerleri, 2019). Velilerin öğretmenlere karşı saygılı, destekleyici bir yönelim sergilemeleri ve öğrencilerin saygı, dürüstlük, derslere büyük ölçüde katılım sağlama gibi güven artırıcı davranışlarda bulunmaları öğretmenlerin paydaşlara güven boyutunu göstermektedir. Bu üç güven boyutunda olası artışlar öğretmenlerin kuruma karşı daha sorumlu, daha benimseyici bir şekilde bağlılık göstermelerini sağlamaktadır (Ercan, 2006).

İlköğretim okullarında uygulamaya koyulan birçok uygulama ve projeler verimli bir ekip çalışmasını, müdür-öğretmen arası ilişkilerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesini, daha katılımcı bir eğitim yapısını ve hizmet sunumunun güvenilir olmasını amaçlamaktadır (MEB, 1999). Söz konusu uygulama ve projelerin amaçlanan başarıya ulaşabilmesinde öğretmenlerin kuruma karşı güven algıları önemlidir. Öğretmenlerin okulda alınan kararlardaki pozisyonları, okul yönetimi ve meslektaşları ile olan ilişkileri, öğretmenlerin kuruma karşı bağlılık ve güven derecelerini etkilemekte; paydaşlar (öğrenci ve veliler) da öğretmenlerin içinde bulunduğu ortamdan pozitif ya da negatif olarak etkilenebilmektedirler (Ercan, 2006).

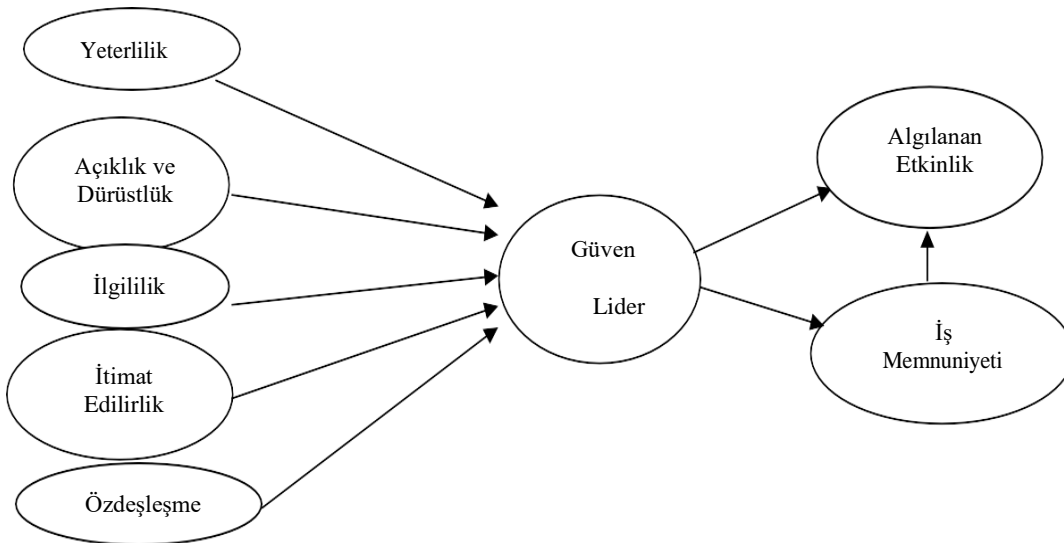
Yöneticilerin söz konusu davranışlarına ek olarak Whitener ve arkadaşlarının (1998) oluşturmuş oldukları yönetsel güven modeli, bir bakıma okullarda müdürlerin öğretmenlere karşı örgütsel güveni arttırmak için uygulayabilecekleri davranış biçimlerini özetlemektedir. Buna göre, okullarda müdür pozisyonunda çalışan kişilerin tutarlı ve bütüncül bir tutum sergilemeleri, öğretmenlere ilgi göstermeleri ve olumlu iletişim kanallarına öncelik vermeleri, okul idaresinin kontrolünde bir paydaş rolü atfetmeleri öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini arttırmaktadır. Okullarda verilen eğitimlerin daha verimli olması, genelde eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesi, özelde ise okulun amaçlarına ulaşabilmesi ile doğru orantılıdır. Öğrencilerin yüksek verim alabilecekleri bir tarzda

öğrenimin ortaya koyulması eğitim paydaşlarının iş birliği ve uyumunu gerektirmektedir. Özellikle okul içerisindeki ilişkiler bu uyumun ana etmenlerindedir. Okulda öğretmenler ile yönetim arasındaki güven ortamının sağlanması eğitimin başarısını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Özer ve diğerleri, 2006). Okullarda öğretmen ile okul yönetimi arasında güven ortamının sürekli olarak sağlanması için şunlar yapılabilmektedir (Bryk ve Schneider, 2002; akt. Özer ve diğerleri, 2006):

- ✓ Öğretmenlerin mesleki yeterlilik boyutuna sahip olmaları,
- ✓ Öğretmenlerin iletişimlerinde doğrucu, açık ve net olmaları,
- ✓ Yönetim ile öğretmenler arasında şeffaf bir ortamın bulunması.

Bu anlamda eğitim kurumlarında kurumsal güven varlığının derecesinin tespit edilmesi ve bunu açığa çıkaran yaklaşımlar ile ilgili bilgi sahibi olmak oldukça önemlidir. Okullar, bireylerde davranış değişikliğinin iyi yönde sağlanması için teşkil edilmiş kurumlardır. Bu kurumlarda güven olgusu önemli bir yere sahiptir. Öğrenciler, öğretmenler ve yönetim arasında çeşitli şekillerde güven sorunları açığa çıktığı takdirde eğitimin kalitesinde ciddi manada düşüşler yaşanacaktır (Öztürk, 2010).

Sonuç olarak ile eğitim kurumlarında öğretmenler ile okul yönetiminin başarılı bir eğitim vizyonu oluşturması, okul yönetiminin öğretmenlere karşı adaletli bir tutum belirlemesi, dürüst ve açık davranması, öğretmenlerin ise okul yönetimine karşı güvenmesi neticesinde mümkün olabilmektedir. Öğretmenlerin güven algılarının yüksek olduğu eğitim kurumlarında kurumsal bağlılık, performans, verim, etkililik ve iş tatmini gibi öğeler yüksek bir seviyede yer alırken, bunun tam tersi olarak mesleki tükenmişlik, işten soğuma, kurumdan ayrılma niyeti gibi olumsuz algılar düşük bir seviyede kalmaktadır. Söz konusu husus, dolaylı olarak kurumda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa olumlu etkide bulunabilmektedir.



Şekil 3. "Schokoley-Zalabak Ellis ve Winograd'ın Güven Lider Parametreleri"

Kaynak: (Tüzün, 2006)

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet

Örgüt ekonomik, siyasi, sosyal, teknolojik sebeplerle kontrol sağlanamadığı dış çevre etkilerine karşı değişen ve gelişen çevreye uyum sağlamak için değiştirilmeye çalışılmaktadır." "Tekrardan yapılanma, küçülme, kademe küçülmesi gibi çalışan kişileri etkileyen değişim gayretleri; çalışan kişilerin teşkilata ve yeniden oluşum gayretlerine karşı olumsuz bakış açısı ve hareketler sergilemesine sebep olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008)." "Kurum yönetimlerinin yanlış , aynı zamanda başarısız uygulamaları sonucunda personellerde örgütlerine yönelik güvensizlik, motivasyon eksikliği, tekdüzelik, tedirginlik, şüphe, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz fikir, bakış açısı ve davranışların gelişmesine sebep olmuştur(Gül ve Ağıröz, 2011)." "Örgütlerin kalkındırılmasında personel bakış açıları ve düşüncelerinin oluşturulmasının, örgütlerin önünde önemli bir engel olduğu söylenebilir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003)." "Örgütlerde oluşan bu olumsuz davranışların birçok personel tarafından gösterilmesinin asıl sebeplerinden biri örgütsel sinizm kavramıdır (Dean vd., 1998: 341)." "

"Helvacı ve Çetin (2012)' e göre örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı negatif bir tutumdur." "İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır."

"Örgütsel sinizmle ilgili en yaygın tanımlardan biri Dean, Brandes ve Dharwadkar, (1998)' nin tanımıdır."

Örgütsel Sinizmin Boyutları

“Dean vd. (1998)’e göre örgütsel sinizm kavramı çalışanın çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır.” “Bu tutumlar üç boyutta ele alınmaktadır”. Bunlar;

- ✓ “Bilişsel (İnançsal) Boyut”
- ✓ “Duyuşsal(duygusal) Boyut”
- ✓ “Davranışsal Boyut”

Bilişsel (İnançsal) Boyut

“Örgütsel sinizmin bu ölçütü; sınırlılık, küçümseme ve kınama gibi olumsuz hislerle ortaya çıkan, kurumun güvenilirliğinin azaldığına dair bir inanıştır.” Bu durumuyla sinizm, davranışların ve insani dürtülerinin değeri ve samimiyeti ile alakalı olan inançsızlığa meyil etmesidir.”

“Bilişsel boyutun çerçevesi ele alındığında, görev yaptıkları örgütte sinik tutuma sahip kişilerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları gözlemlenmektedir (Brandes, 1997, s.30; Brandes ve Das, 2006, s.237; Dean vd., 1998, s.345-346; Kalağan, 2009, s. 46):”

- ✓ “ Örgütlerdeki uygulamalar ilkelere dayalı değildir.”
- ✓ “ Örgütlerin hazırladığı resmi bildirgeler iş görenler tarafından ciddiye alınmaz.”
- ✓ “Örgütlerdeki insan davranışları istikrarsız ve güvenilir niteliktedir.”
- ✓ “Örgütlerdeki bireyler; yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.”
- ✓ “Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna

Yakınlık gösterme, samimiyet, dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri gözden çıkarabilecek; ahlakla ve vicdanla bağdaşmayan davranışlarda bulunabileceklerdir

Duyuşsal Boyut

“Duyuşsal boyutta, sinik tutuma sahip bireyler, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin duygular besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998, s.346).”

“Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu örgütte meydana gelen olumsuz durumlar neticesinde ortaya çıkan duyuşsal tepkiler oluşturmaktadır (Dean vd., 1998).” “Duyuşsal boyut, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duyuşsal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000).”

“Örneğin, sinik bireyler örgüte karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedebilirler ya da örgütü düşündüklerinde; acı, tiksinti hatta utanç yaşayabilirler.” “Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duyuşla ilişkilidir (Brandes, 1997, s.31; Dean vd., 1998, s.346).”

Davranışsal Boyut

“Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, iş görenlerin örgütle ilgili olarak, çevresine olumsuz bilgiler aktarması, şikâyet etmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir (Dean vd., 1998).”

“Davranışsal ölçüte göre ise görev aldıkları örgütte yalın davranış gösteren çalışanlar, örgüt içinde meydana gelen olaylar ile ilgili kötümser varsayımlarda bulunmaya eğilim gösterebilirler.”

“Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998, s.346).”

“Zaman zaman iş görenler, örgüt konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler.” “Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir.” “Böylece sinik tutuma sahip bireyler çalıştıkları kurumun amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes, 1997, s.34-35).

“Abraham (2000) örgütsel sinizmin kaynağının personellerin bireysel değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluk algısı olduğunu dile getirmiştir.” “Bireysel ve örgütsel değerler farklı olduğunda personellerin hareketleri bu değerlerin hiçbirine uymayacaktır.” “Örgütsel değerler daha baskın olma eğilimi gösterdiğinden ve birçok kez bu değerler ön plana çıkar.

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Adalet Etkisi, Nedenleri Ve Sonuçları

“Dean vd.’ne (1998) göre örgütsel sinizmin meydana gelmesine sebep olan anahtar kavram, personellerdeki örgütün bütünlüğü tam olarak sağlayamadığı ile ilgili oluşan inançtır.” “Bir başka ifadeyle doğruluk ve dürüstlükten yoksunluk ve samimiyetin olmaması sebebiyle değişen duygu ve düşünceler, örgütsel sinizmin oluşmasının ana sebepleri arasında sayılabilir.” “Literatürde örgütsel sinizme sebep olan etmenler bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde iki alt başlık halinde ele alınmıştır.

Bireysel Nedenler: “Şahsi nitelikler genellikle örgütsel sinizm araştırmalarında kontrol veya aracı değişken olarak ele alınmıştır. Öne çıkan bireysel sebepler aşağıdaki gibidir:”

Yaş: “Yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki hususunda kesin bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Anderson ve Bateman (1997), Fero (2005) ve James (2005) gibi uluslararası çalışmalar ile Erdost vd. (2007), Efilti vd. (2008), Güzeller ve Kalağan (2008) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) gibi yerli çalışmalarda yaş ile sinizm arasında bir karşılıklı etkileşim olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.” “Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan araştırmada ise genç insanların yaşlı insanlara oranla daha yılmış oldukları tespit edilmiştir.

Cinsiyet: “Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda cinsiyet faktörünün örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Anderson ve Bateman 1997; James 2005; Erdost vd. 2007; Efilti vd. 2008; Güzeller ve Kalağan 2008; Tokgöz ve Yılmaz 2008).” “Yine Mirvis ve Kanter (1991) erkeklerin kadınlara oranla daha yılmış oldukları hususunda bir kanaate ulaşıldığı görölmüştür.”

Medeni Durum: Medeni hal ile örgütsel sinizm arasındaki etkileşime yönelik olarak farklı araştırma bulgularına ulaşılmıştır”. “Örneğin Kanter ve Mirvis (1989) ayrı yaşayan insanlar veya evliliği sona ermiş kişilerin, evli ve evlenmemiş olanlara göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu kanısına varılmıştır.” “Efilti vd. (2008) ile Erdost vd. (2007) ise medeni durum ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişkiye ulaşamamışlardır.”

Eğitim Seviyesi: “Eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve artı yönde bir ilişki olduğu, yani eğitim seviyesi arttıkaça örgütsel sinizm seviyesinin de arttığı görölmüştür (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008).” “Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim seviyesi düşük olanların, yüksek olanlara göre daha fazla yılmış oldukları kanısına varılmıştır.” “Diğer yandan bazı araştırmalarda örgütsel sinizm ile eğitim seviyesi arasında herhangi bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. (Anderson Bateman, 1997; James, 2005; Efilti vd. 2008).”

Hizmet Süresi: “James (2005) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında artı yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiş, 11 seneden daha fazla süre çalışanların daha az yılmış özellikler taşıdığı tespit edilmiştir.” “Efilti vd. (2008) ve Erdost vd. (2007) tarafından yapılan araştırmada ise anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.”

“Sinizm, personellerin örgütün samimiyetten yoksun olduğu, yanılıcı ve sözüden emin olunamadığı durumlar da gelişmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).” “Sinizm bir defa ortaya çıktıktan sonra yöneticileri, müşterileri, bütün örgütü ve toplumun tüm kesimlerini içine alabilmektedir (Andersson, 1996).”

“Örgüt içinde sinizme sebep olan birbirinden değişik faktörlerin olduğu görülebilir.” “Bu sebeplerin bazıları; hatalı yönetilen değişim gayretleri, aşırı stres ve rol yükü, bireysel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yeterli olamayan sosyal destek, yetersiz seviyede terfi, amaç atışması, yükselen örgütsel karmaşıklık, karar alma sürecinde etkili olma seviyesinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma olarak ifade edilebilir. (Andersson, 1996; Reichers, Wanous and Austin, 1997; Wanous, Reichers and Austin, 1994; Akt: Altınöz, öp ve Sığındı, 2010).”

“Örgütlerde meydana gelen sinizm birçok olumsuz sonucu doğurmaktadır. (Altınöz, öp ve Sığındı).” “Ödül ve cezaların dağıtım yetkisini ellerinde bulunduran şahıslara veya yönetim kademelerine karşı umutsuzluk, hüsrana, hayal kırıklığı, güvensizlik ve endişe ortaya çıkabilir. (Andersson and Bateman, 1997).”

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Analiz kapsamında Ulusal Tez merkezi ve Dergi Park literatürü incelenerek araştırma konusu ile ilgili yapılan çalışmalara ulaşılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların yayın yılı, bölgesel dağılım, araştırmacı cinsiyeti gibi değişkenler gruplandırılarak çalışma bulgularına ulaşılmıştır. 2015- 2021 yılları arası yayınlanmış olan 26 yüksek lisans, doktora tezi ve 7 adet makale araştırmaya dahil edilerek analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu alışma kapsamında araştırılacak yayınlar, Ulusal Tez Merkezi tabanı ve Dergi park veri tabanı taranarak elde edilmiştir. Türkiye’de yayınlanmış erişim izni olan 26 yüksek lisans ve doktora tezi ve 7 makale araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örnekleme grubu olarak, 2015 ve 2021 yılları arası belirlenmiştir. Araştırma YÖK tez sayfasında yayınlanmış eğitimcilerde etik liderlik ile filtrelenerek sınırlandırılmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Veri toplamak amacı ile araştırma kapsamında, belge incelemesi yapılabilmesi için il önce amacına uygun olan belgelere ulaşılması gerekmektedir. (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 193). Araştırmada ulusal tez merkezinin tez tarama bölümüne “örgütsel adalet” anahtar kelime olarak yazılarak 2015 – 2021 yılları seçilerek tarama yapılmıştır. “Bu çalışma şekliyle yapılan araştırmaların, yayım seneleri, örneklem alanları, yayım çeşitleri, analiz yöntemlerinin bulunduğu içerikler yer almaktadır.

“Geçerlik ve güvenilirlik adına yapılanlar kodlayıcılar arası tutarlığın hesaplanması, uyuşum yüzdesinin %89 olarak bulunması ve değerin kabul edilebilir seviyede çıkması şeklindedir (Miles ve Huberman, 1994).

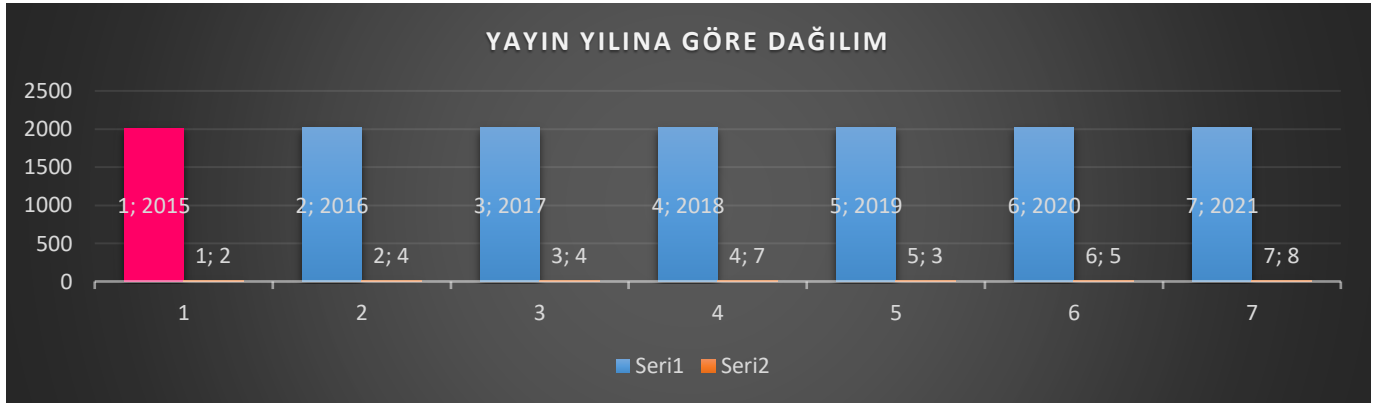
BULGULAR VE YORUM

Araştırma Bulguları

Bu bölümde araştırma alt problemlerinde belirtilen soruların cevapları istatistiki verilerle grafiksel olarak verilmiştir.

İncelenen Araştırmaların, Yayın Yılına Göre Dağılımı Nasıldır?

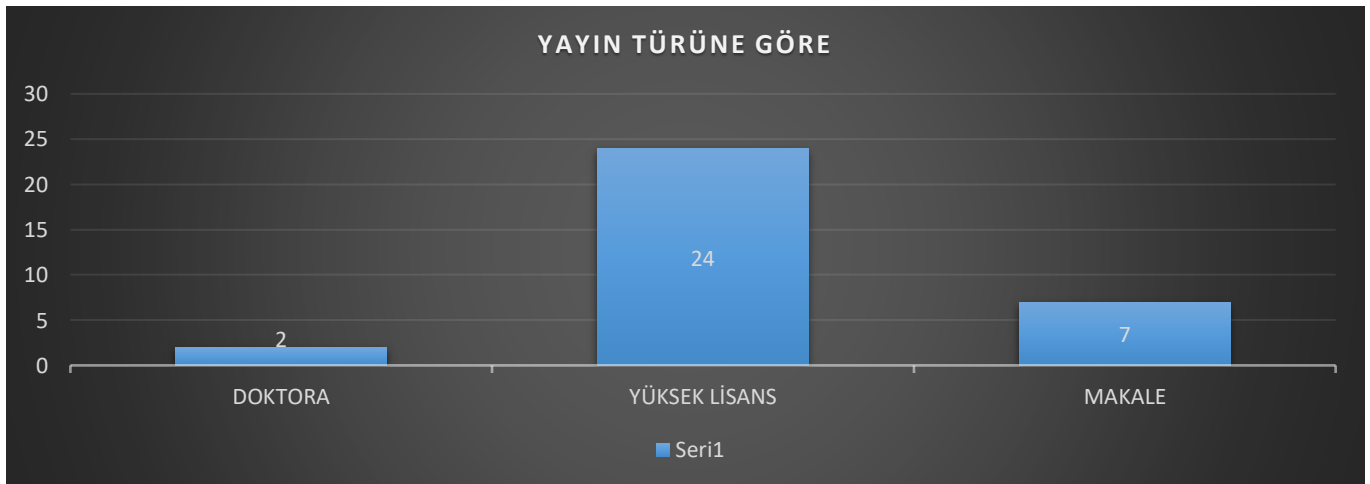
Grafik 1 ‘e göre örgütsel adalet konulu çalışmaların 2015 yılında 2, 2016 ve 2017 yıllarında 4, 2018 yılında 7, 2019 yılında 3, 2020 yılında 5 ve 2021 yılında 8 adet toplamda n= 33 adet çalışmanın yapıldığı görülmüştür. Örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmaların 2017 yılı itibari ile çoğaldığı görülmektedir. Araştırmanın en yüksek oranda yapıldığı yıl % 15 oranda 2021 yılıdır. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik: 1 Araştırmaların yayın yılına göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Yayın Türüne Göre Dağılımı Nasıldır?

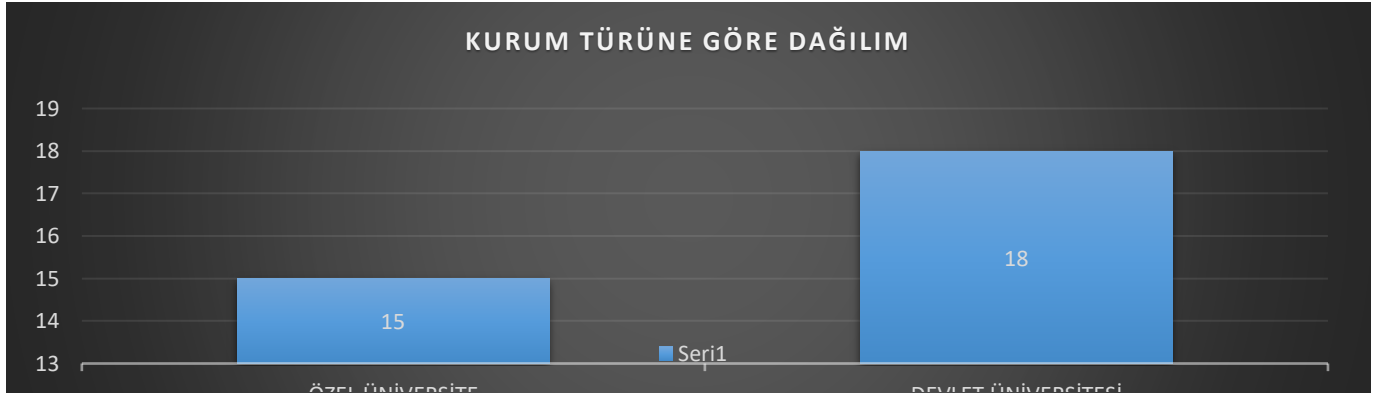
Örgütsel adalet ile ilgili araştırmaya dahil edilen çalışmaların, Doktora düzeyinde sayısı 2 (% 6) , yüksek lisans düzeyinde yapılan çalışmaların 24 (%73) ve makale 7 %21 oranda olduğu görülmüştür. Doktora düzeyinde yapılan çalışmalar araştırmanın %9’unu oluşturmaktadır. Araştırmanın büyük bölümünü %91 oranında yüksek lisans düzeyinde yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik: 2 Araştırmanın yayın türüne göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Kurum Türüne Göre Dağılımı Nasıldır?

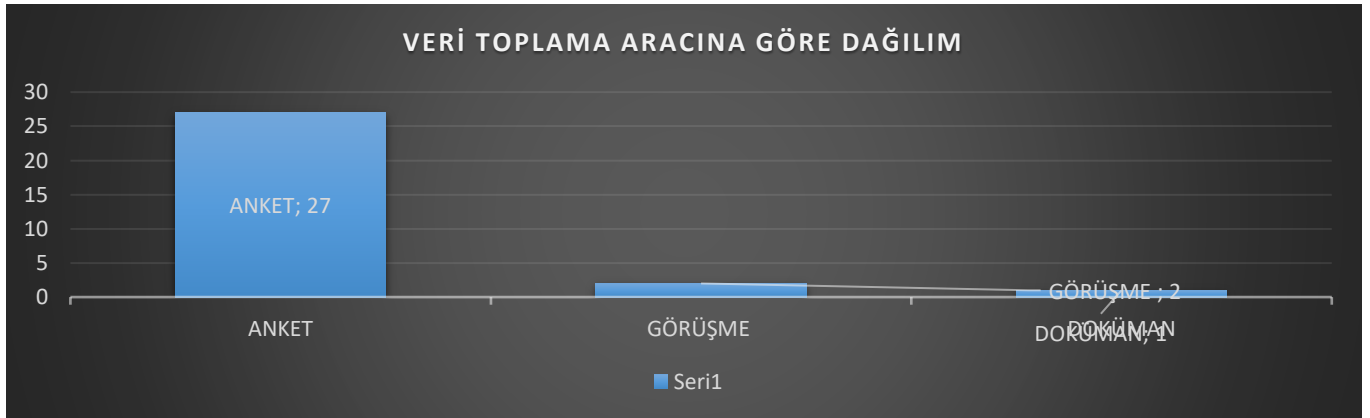
Grafik 3. incelendiğinde örgütsel adalet konusunda kurum türleri açısından incelendiğinde Özel Üniversitelerde yapılan çalışmaların sayısı 15, çalışmanın % 45'lik kısmını oluşturmaktadır, Devlet Üniversiteleri sayısı 18, çalışmanın % 55'lik kısmını oluşturmaktadır. Devlet üniversitelerindeki çalışmalarda örgütsel adalet konusu daha fazla ele alınmıştır. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 3. Araştırmanın kurum türüne göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı Nasıldır?

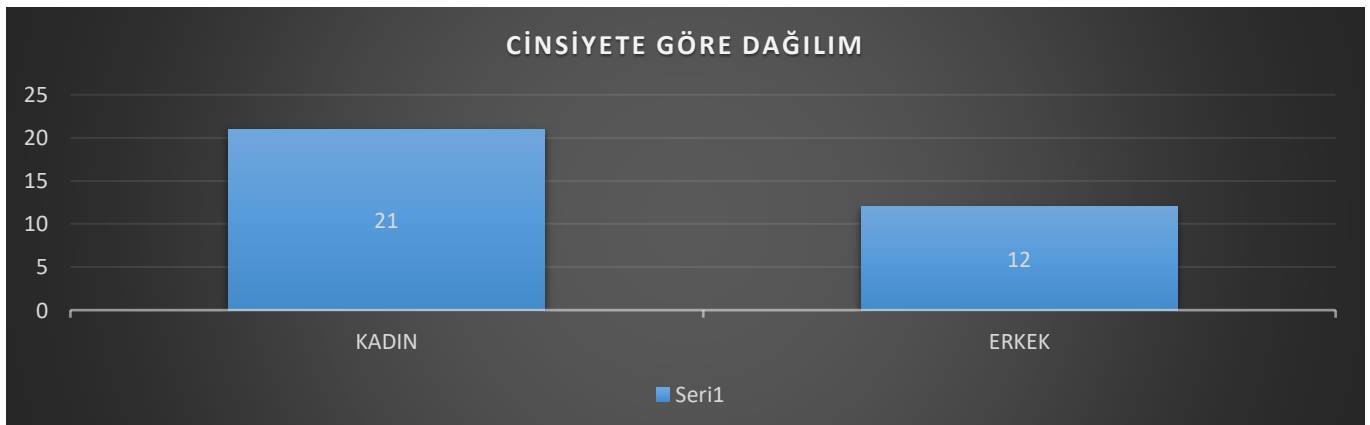
Grafik 4'e göre örgütsel adalet ile ilgili araştırmaya dahil edilmiş çalışmaların 27'si (% 90) anket yöntemi ile çalışmayı yapmıştır. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 4. Araştırmanın veri toplama aracına göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Araştırmacı Cinsiyetine Göre Dağılımı Nasıldır?

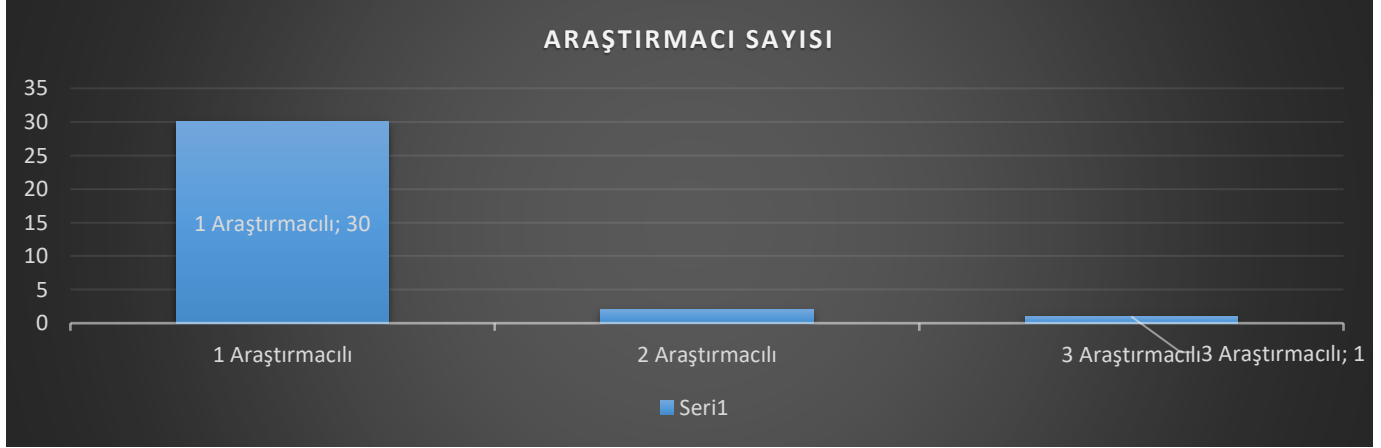
Grafik 5 'e göre örgütsel adalet konulu araştırmacıların, kadın araştırmacılar 21 (%64), erkek araştırmacılar 12 (% 36) olarak belirlenmiştir. Kamu çalışanlarında örgütsel adalet ile ilgili çalışmalarda kadın araştırmacıların sayısının daha fazla olduğu görülmüştür. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 5. Araştırmaların araştırmacı cinsiyetine göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Araştırmacı Sayılarına Göre Dağılımı Nasıldır?

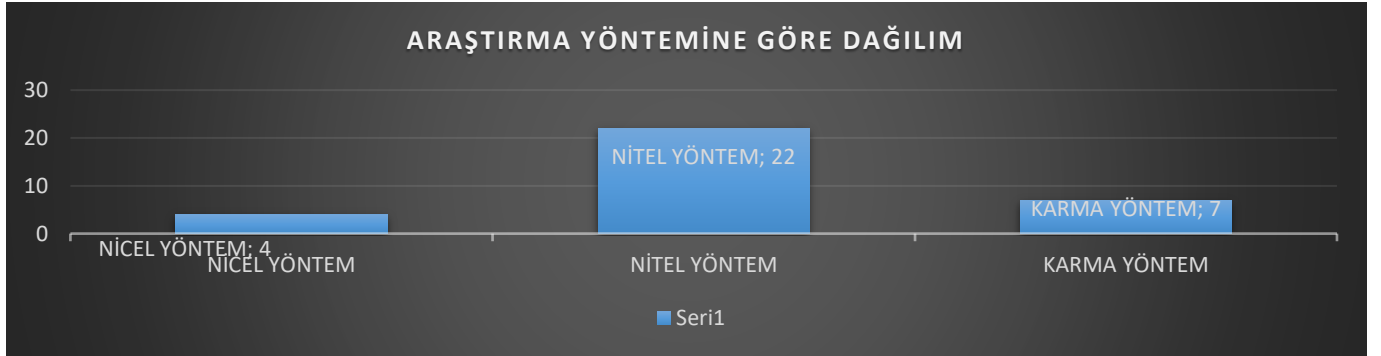
Örgütsel adalet ile ilgili araştırmaya dahil edilmiş çalışmaların, 1 araştırmacı çalışması sayısı 30 (% 91), iki araştırmacı çalışması sayısı 2 (%6) ve üç araştırmacı çalışması sayısı 1 (%3) oranındadır. Çalışmaların çoğunluğu yüksek lisans ve doktora düzeyinde olması bu sonucu vermektedir. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 6. Araştırmaların araştırmacı sayısına göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Araştırma Yöntemine Göre Dağılımı Nasıldır?

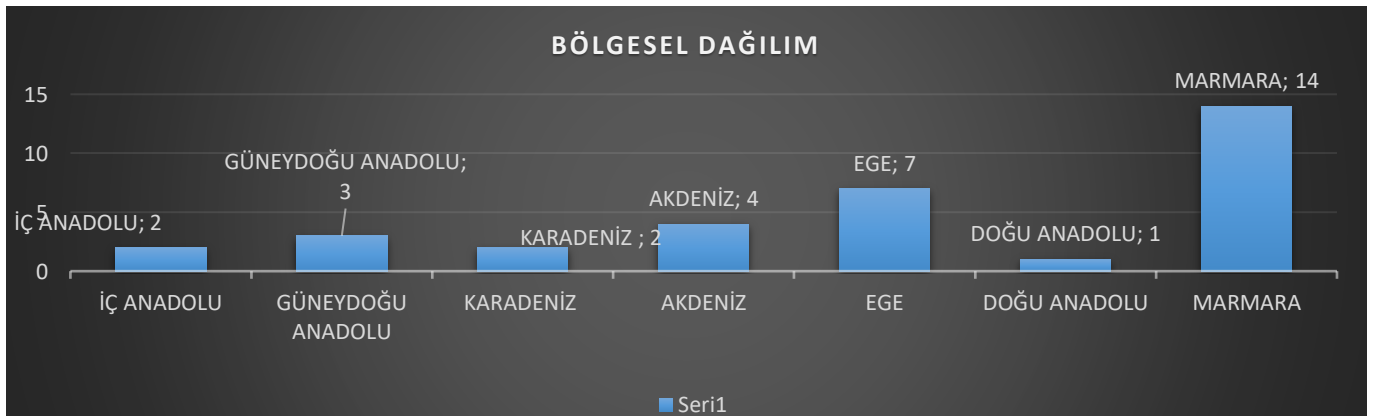
Araştırma yöntemine göre örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalar, incelendiğinde 22 adet (%67) 'lik kısmını nitel araştırma yöntemi ile yapıldığı görülmektedir. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 7. Araştırmaların araştırma yöntemine göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Bölgelere Göre Dağılımı Nasıldır?

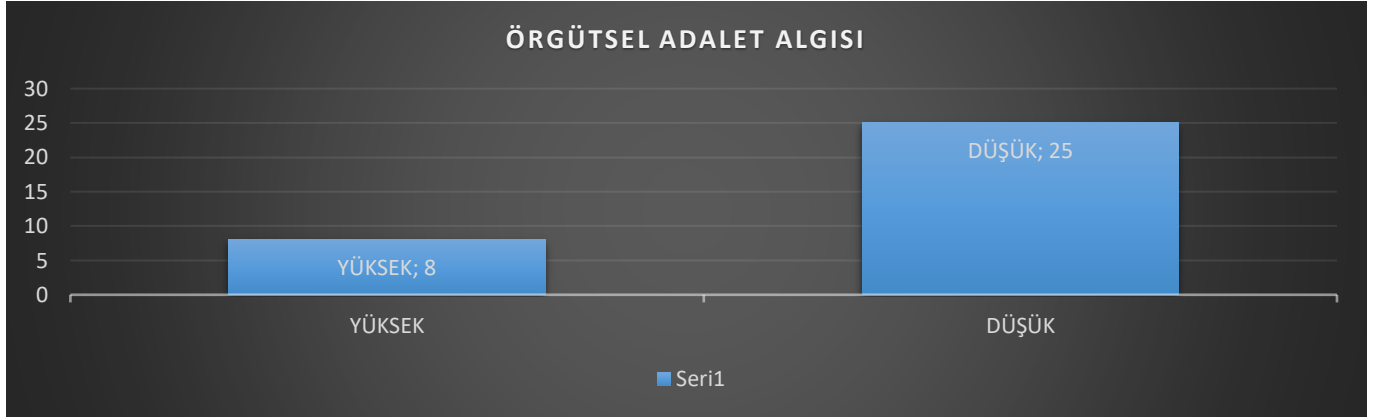
Örgütsel adalet ile ilgili bölgesel olarak incelenen araştırmaların, büyük bölümünü Marmara Bölgesi 14 adet (%43)'lük oranla oluşturmaktadır. Karadeniz ve İç Anadolu Bölgeleri % 6'lık kısmını ve en düşük çalışma oranı Doğu Anadolu % 3' lük oranda yapıldığı görülmüştür. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 8. Araştırmaların bölgelere göre dağılımı

İncelenen Araştırmaların, Örgütsel Adalet Algısı Dağılımı Nasıldır?

Örgütsel adalet ile ilgili incelenen çalışmalarda algılanan adalet algısının, büyük bölümünde katılımcıların %76 düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz çalışmalarının sonucu aşağıdaki betimsel içerik analizi tablosunda gösterilmiştir.



Grafik 9. Araştırmaların örgütsel adalet algısı dağılımı

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları incelendiğinde genel olarak aynı yöntemler kullanılarak kamu çalışanlarında örgütsel adalet çalışmaları yapılmıştır. Araştırma yöntemine göre örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalar, incelendiğinde 22 adet (%67)'lik kısmını nitel araştırma yöntemi ile yapıldığı görülmektedir.

Bölgesel bulgular incelendiğinde Marmara bölgesinde örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların büyük bölümün yapıldığı görülmüştür. Marmara Bölgesi %43'lük oranla oluşturmaktadır. Karadeniz ve İç Anadolu Bölgeleri % 6'lık kısmını ve en düşük çalışma oranı Doğu Anadolu % 3' lük oranda yapıldığı görülmüştür. Benzer olarak "Örgütsel adalet konusundaki yüksek lisans ve doktora tezlerinin en çok Marmara Üniversitesi'nde yazıldığı, bu durumun üniversitenin köklü olması, bu konuda çalışan akademisyen sayısının fazlalılığı ve örgütsel adalet konusu ile bağlantılı olan programların fazla olması ile açıklanabilir.(Ayaz 2018)."

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmaların araştırma yöntemi bulgularına göre, örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalar, incelendiğinde %67'lik kısmını nitel araştırma yöntemi ile yapıldığı görülmektedir.

Örgütsel adalet ile ilgili araştırmaya dahil edilmiş çalışmaların, 1 araştırmacı çalışması sayısı 30 (% 91), iki araştırmacı çalışması sayısı 2 (%6) ve üç araştırmacı çalışması sayısı 1 (%3) oranındadır. Çalışmaların çoğunluğu yüksek lisans ve doktora düzeyinde olması bu sonucu vermektedir. Örgütsel adalet konulu araştırmacıların, kadın araştırmacılar 21 (%64), erkek araştırmacılar 12 (% 36) olarak belirlenmiştir. Kamu çalışanlarında örgütsel adalet ile ilgili çalışmalarda kadın araştırmacıların sayısının daha fazla olduğu görülmüştür.

Örgütsel adalet konusunda kurum türleri açısından incelendiğinde Özel Üniversitelerde yapılan çalışmaların sayısı 15, çalışmanın % 45'lik kısmını oluşturmaktadır, Devlet Üniversiteleri sayısı 18, çalışmanın % 55'lik kısmını oluşturmaktadır. Devlet üniversitelerindeki çalışmalarda örgütsel adalet konusu daha fazla ele alınmıştır.

Örgütsel adalet ile ilgili incelenen çalışmalarda algılanan adalet algısının, büyük bölümünde katılımcıların %76 düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmalardan yayın türüne göre dağılımda, Doktora düzeyinde yapılan çalışmalar araştırmanın %9'unu oluşturmaktadır. Araştırmanın büyük bölümünü %91 oranında yüksek lisans düzeyinde yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. "Yüksek lisans ve doktora tezlerinin izin durumları karşılaştırıldığında, yüksek lisans tezlerinde izin oranının yüksek olduğu görülmektedir." "Bu durum yüksek lisans tez sayısının doktora tez sayısına göre yüksek olması ile açıklanabilir." (Ayaz 2018).

Öneriler

- ✓ Araştırmaya farklı kurum kademeleri dâhil edilerek devam edilmesi önerilir.
- ✓ Araştırma sonucunda içerik analiz çalışmasının farklı sektörlerde de yapılması gerektiği önerilebilir.
- ✓ Doktora tezi kapsamında örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların sayısı artırılabilir.

- ✓ Bölgesel olarak doğu illerinde örgütsel adalet çalışmaları yapılabilir.
- ✓ Araştırma 2015 yılı öncesi de dâhil edilerek karşılaştırma yapıla bilinir.
- ✓ Araştırma sonucuna göre nitel çalışmaların çoğunluk olduğu görülmüş olup, farklı araştırma yöntemleri ile örgütsel adalet çalışması yapıla bilinir.
- ✓ Kamu yöneticileri, örgütsel adalet konusunda aktif bir rol oynamalıdır bunun için demokratik bir ortam yaratmak uygun olabilir.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1963). Toward An Understanding Of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67: 422-436.

Akıncı, Z., 2002. Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*, 4: 1-25.

Arık, İsmail Alev (1996). *Motivasyon ve Heyecana Giriş*. İstanbul: Çantay Yayınevi.

Argon, Türkan ve Eren, Altay (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ayaz Y.Y. (2018). Örgütsel Adalet İle İlgili Yazılmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social SciencesAt: Kuşadası

Balıtaş, A 2003. "Ekip çalışması ve liderlik. İstanbul: Remzi Kitabevi."

Colquitt, J. A. veRodell, J.B. (2011). Justice, Trust and Trustworthiness: A Longitudinal Analysis Integrating Three Theoretical Perspectives. *Academy of Management Journal*

Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3-22.

Cropanzano R., Folger, R.(1989). Referent cognitions and task decision autonomy: Beyond equity theory. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 293-299.

Çakmak, K. (2005). Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çetin, M., (2004). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları.

Durna, U. Ve Eren, V. (2006), "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2): 210-219.

Foster, R. (2007). *Individual Resistance, Organizational Justice, And Employee Commitment To Planned Organizational Change*(Unpublished Doctoral Dissertation) University of Minnesota, Minneapolis/St. Paul,

Gedik, T., Akyüz, K. C., Batu, C., 2009. Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1): 1-11.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

İnce, M. Ve Gül, H., (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, İstanbul: Çizgi Kitabevi.

İşbaşı, J.Ö.(2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

İşcan, Ö.F., Ve Sayın, U. 2010. Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195- 216

İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.

Kazancı, N. (2010). İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Neves, P., And Caetano, A., 2006. Social Exchange Processes İn Organizational Change: The Role Of Trust And Control. *Journal Of Change Management*, 6(4), 351-36
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H. (1993).Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Özcan, E. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları le Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2003).Örgütsel Psikoloji. Bursa: Furkan Ofset.
- Türk Dil Kurumu (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını
- Tyler T.R., Bies R.J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. Carroll JS (Ed.), *Applied social psychology in business settings*, 77–98. Erlbaum: Hillsdale, NJ.
- Uysal, D.(2002). Örgütlerde kişilerarası adil davranış algısı ile iletişim tarzı arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz E. - Tokmak, C. (2009), “İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma” ,*Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, C.1, S.2,Trabzon
- Yüksel, İ. (2003), “Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doymu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(20): 131-139.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.