

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANKARA İLİNDE CNC OPERATÖRÜ İŞGÖRENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hakan BAYRAMLIK¹ - Faruk BATIR² - Harun BULUT³

Özet: Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin örgütsel adalet algılarının (özellikle dağıtım, prosedür ve etkileşim boyutları bakımından) iş tatminleri üzerine etkisini araştırmaktır. Araştırma, Ankara Gölbaşı ilçesinde faaliyet gösteren bir fabrikada Cnc operatörleri olarak çalışan 107 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel adaletin üç boyutunun da iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet boyutlarından prosedür adaletinin, diğer iki boyuta göre işgörenlerin iş tatmini üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, Dağıtım adaleti, Prosedür adaleti, Etkileşim adaleti, İş Tatmini.

THE EFFECTS OF THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON CNC OPERATOR EMPLOYEES IN ANKARA

Abstract: The purpose of this study was to detect the effect of organizational justice perceptions (especially the subdimensions of the organizational justice which are distributional, procedural and interactional justice) on the job satisfaction. Research was carried out with 107 Cnc operator employees who work in Ankara Gölbaşı district. It was concluded that the three dimensions of organizational justice positively affects the job satisfaction. In particular, the procedural justice was found to have the most significant effect on the job satisfaction compared to the other two subdimensions.

Keywords: Organizational justice, Distributive justice, Procedural justice, Interactional Justice, Job satisfaction.

¹ Doktor, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi ABD Başkanlığı, hbayramlik@kho.edu.tr

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi ABD Başkanlığı, fbatir@kho.edu.tr

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi ABD Başkanlığı, hbulut@kho.edu.tr

GİRİŞ

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesinin getirdiği kolaylık hem iş gücünün, hem de üretilen ürünlerin rahatlıkla yer değiştirebilmesine imkan vermektedir. Bu gelişmelere paralel olarak rekabetin artması örgütlerde verimliliğin sorgulanmasına ve buna yönelik çareler aranmasına yol açmıştır. Örgütlerin rekabet avantajını elde etmesi işgörenlerin performansı ile yakından ilgilidir. İşgörenlerin yüksek performansla çalışması ise yaptıkları işten duydukları tatminle alakalıdır. Dolayısı ile örgütler açısından, işgörenlerden daha fazla performans elde etmek adına işgörenlerin iş tatmininin sağlanması kritiklik arz etmektedir. İş tatminini etkileyen bir çok faktör olmakla birlikte örgütsel adalet bunlar arasında ayrı bir yere sahiptir. İş tatminini sağlamanın en önemli yollarından bir tanesi örgüt içerisindeki uygulamaların adil olmasından geçmektedir. İşgörenlerde adil olduğu algısı yaratıldığında işgörenlerin iş tatminleri ve buna bağlı olarak işteki performansları artacaktır. İşgörenlerin daha iyi performans göstermesi ile birlikte işteki verimlilik de artacak ve örgüt rekabet ortamında diğer örgütlere göre daha başarılı olacaktır. Bu çalışmanın amacı, örgütlerin verimliliği artırmak için hayati olarak gördükleri işgörenlerin iş tatminine, örgütte algılanan örgütsel adalet algısının etkisini ölçmektir. Aynı zamanda örgütsel adalet algısının boyutlarının ne derece etkili olduğunu tespit etmek de amaçlanmıştır. Yazında iş tatminiyle ilgili Türkiye’de farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş çalışmalar olduğu görülmüştür. Özer ve Urtekin’in (2007) sanayi, Keklik ve Us’un (2012) sağlık, Yelboğa’nın (2012) otomotiv sektörlerinde çalışmaları olduğu görülmüştür. İmalat sektöründe ise çok az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Yazın taramasında, özellikle Cnc operatörleri üzerinde yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu çalışmada Cnc operatörlerinin örgütsel adalet algılarının (dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti) iş tatminleri üzerine etkisi araştırılmıştır.

ÖRGÜTSEL ADALET

Türk Dil Kurumu (2014) adaleti “herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” olarak tanımlamıştır. İnsanların beraber yaşama ihtiyaçlarından dolayı adalet olgusu her zaman önemini korumuştur. Barnard (1938) adaleti, örgüt içinde yapılan müşterek faaliyetlerin temel esaslarından biri olarak belirlemiştir. Adalet algıları, organizasyonel araştırmalarda uzun zamandır açıklayıcı değişken olarak değerlendirilmektedir (Adams, 1965; Deutsch, 1975; Leventhal, 1976). Bununla beraber örgütsel adalet kavramı bir çok olumlu çıktısı olan örgütsel bir değişkendir. Örgütsel yapılarda bulunan adalet ve tarafsızlık kavramları örgütsel adaletle işaret eder (Lambert, 2007: 645). Örgütsel adalet, bireylerin (grupların) organizasyondan kendilerine karşı davranışlarındaki tarafsızlık algısını ve bu algılara karşı verdikleri davranışsal tepkileri tanımlar (James, 1993: 22). Örgütsel adalet kavramı, işyerindeki adaletin (tarafsızlık) rolünün tanımlanmasında kullanılmıştır (Greenberg, 1995: 18).

Örgütsel adaletin üç boyutu bulunmaktadır; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti (Baldwin, 2006: 1).

1975 yılından önce adalet çalışmaları öncelikli olarak dağıtım adaleti üzerine yapılmış ve çalışmaların çoğu Adams'ın (1965) araştırmasından türetilmiştir. Dağıtım adaleti çıktıların belirli bir işgören grubunun tamamına dağıtım anlamına gelir ve dağıtım adaleti ile ilgili temel kaygı ödeme adaletsizliklerine karşı tepkidir (Adams, 1965). Bir kimsenin beklentileri (bazı normatif kurallara bağlı olarak) ile aldıkları arasında uyum olduğunda dağıtım adaleti var denilebilir. Yani organizasyonda ödeme, kâr gibi şeylerin dağıtım işgörenlerin çabalarını yansıtırsa, organizasyonda dağıtım adaletinin olduğu anlamına gelir (Warner vd., 2005: 392).

Prosedür adaleti kavramı ilk olarak Thibaut ve Walker (1975) tarafından ortaya atılmıştır. Prosedür adaleti, çıktıların ve kararların elde edilmesindeki süreçle ilgili algılanan adalettir (Thibaut ve Walker, 1975). İşgörenler elde edilen sonuçların yanı sıra, sonuçların hangi yöntemlerle dağıtıldığına da dikkat etmektedir (Irak, 2004: 32). İşgörenleri etkilemesi bakımından sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlar, sonuçların kendisi kadar önemlidir (Greenberg, 1987b: 10). Çıktılara dair karar vermek için kullanılan işlem ve metotlar, kesin bilgiye dayalı ve kişisel önyargılar olmayacak şekilde tutarlı olmalıdır (Leventhal, 1980). İnsanlar ne yapıldığı kadar, nasıl yapıldığına da ilgi duyarlar (Jones, 1998: 476). Prosedür adaleti, işgörenlerin, örgütte alınan kararların ve yapılan uygulamaların adil olup olmadığını anlamasına yardımcı olur.

Etkileşim adaleti kavramına ilk dikkati çeken Bies ve Moag'dır (1986). Bies ve Moag (1986) işlemler uygulanırken bireyler arası etkileşimin kalitesi üzerine dikkatlerini yoğunlaştırmışlar ve özellikle iletişimde kibarlık, dürüstlük ve saygı gibi kavramlardan bahsetmişlerdir. Greenberg (1990, 1993) tarafından etkileşim adaletinin iki boyutu olduğu ifade edilmiştir. Bunlar kişiler arası adalet ve bilgisel adalettir. Kişiler arası adalet, otorite tarafından işlemler uygulanırken ya da çıktılar tanımlanırken bireylere ne derece kibar, itibarlı ve saygılı davranıldığıyla ilgilidir. Bilgisel adalet ise işlemlerin niçin uygulandığı ve dağıtımın niçin yapıldığıyla ilgili bireylere bilgi verilmesidir. Bu çalışmada örgütsel adalet üç boyut olarak ele alınacaktır. Bu boyutlar; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletidir.

İŞ TATMİNİ

Türk Dil Kurumu (2014) tarafından tatmin “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum, doyunluluk” şeklinde tanımlanmaktadır. İş tatmini bir işin değerine ve özel görünümüne verilen duygusal bir tepkidir (Smith vd., 1969). İş tatmini bireyin işini ya da işi meydana getiren görevleri ne kadar sevdiğidir (Hughes vd., 2006: 390). Price'a (2001: 608) göre ise iş tatmini bireyin işine karşı gösterdiği uyumdur. Özkalp ve Kirel (2001: 128) ise iş tatminini işgörenlerin yaptıkları işlere karşı oluşturmuş oldukları tutumlar olarak belirtmişlerdir. İş tatmini kavramı Vroom'un “Beklenti Kuramına” dayandırılmaktadır. Buna göre işin unsurları kişilerin beklenti ve istekleri ile uyumlu ise işlerinden duydukları memnuniyet artacaktır. İş

tatmini ile ilgili diğer önemli kuramlar şunlardır; Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in (1959) çift faktör kuramı, McGregor'un (1960) X ve Y kuramı, McClelland'ın (1961) ihtiyaçlar ve edinim kuramı, Adams'ın (1963) eşitlik kuramı, Locke'ın (1968) hedef belirleme kuramı, Hackman ve Oldham'ın (1975) iş karakteristikleri kuramı.

İşgörenlerin yaptıkları işler onlara sosyal, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını gidermede yardımcı olur. İşten kazandıkları ücretlerle hem kendilerinin hem de bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin ihtiyaçlarını karşılarlar. Bir insanın işinin olması ve oradan elde ettiği ekonomik girdi, çeşitli sosyal gruplara entegre olmasını, sosyal statü elde etmesini, farklı insanlarla tanışmasını sağlayarak sosyal boyutu oluşturur. İşin psikolojik boyutunda ise bir iş sahibi olmanın verdiği mutluluk, başarılı olma duygusu gibi etmenler vardır. İş tatminini önemli kılan şey, işinden daha çok tatmin olan işgörenin, işinde daha verimli çalışacağıdır. Shann (1998: 71) öğretmenler üzerinde, Oksay (2006: 136) sağlık işgörenleri üzerinde, Baştemur (2006) polisler üzerinde yaptığı çalışmalarında iş tatmini yüksek olan işgörenlerin daha etkili ve verimli çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır. İş tatminini oluşturan etmenler, işgörenin kendisi, yaptığı işten dolayı kendisine ödenen miktar, iş yerinde kariyer olanağının bulunması ve çalışma koşulları gibi faktörlerdir (Yeşil ve Dereli, 2011: 109).

ÖRGÜTSEL ADALET VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Dağıtım adaleti ve prosedür adaleti örgüt içindeki bireylerin tutum ve davranışlarında etkilidir (Clay-Warner vd., 2005: 393). Örgütsel adaletin etkinlik, performans ve iş tatminine etki ettiği gerçeği gün geçtikçe daha belirgin hale gelirken, bunların içinde örgütsel adalet-iş tatmini ikilisi en önemli olarak algılanabilir (Lotfi ve Pour, 2013: 2077). Vroom (1970) çalışmasında eşitlik algıları ve iş tatmini arasında kavramsal bir ilişki olduğunu tespit etmiş ve iş tatmininin sağlanmasının sadece personeli ödüllendirmek ile olamayacağını ifade etmiştir. Prosedür adaleti, kuralları, örgütteki yöneticileri ve örgüt değerlendirmelerini etkiler ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile yakından ilgilidir (Konovsky ve Cropanzano, 1991: 700). Dağıtım adaleti özellikle işgörenlerin ödemeleriyle alakalı tatminleriyle yakından ilgilidir (Alexander ve Ruderman, 1987: 178). Şeşen ve Basım (2010: 177), örgütteki yönetim şeklinin örgütsel adalet algısında işgörenlerin iş tatminini etkileyebileceğini belirtmektedir. Keklik ve Us (2013: 158) yaptıkları çalışmada örgütsel adaletin her üç boyutuyla da (dağıtım, prosedür, etkileşim) iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Örgütsel adaletin hangi boyutunun iş tatminini en üst düzeyde yordadığı konusunda farklı bulgular vardır. Yazındaki ampirik ve ampirik olmayan çalışmalar bu konuda farklı sonuçlar vermektedir (Clay-Warner vd., 2005: 391).

Mcfarlin ve Sweeney (1992: 634), banka işgörenleri üzerinde yaptıkları çalışmada hem dağıtım adaletinin hem de prosedür adaletinin iş tatmini ile belirgin bir ilişkisi olduğunu tespit etmişler ve dağıtım adaletinin, prosedür adaletine göre daha

fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Martin ve Bennett (1996: 97), finans sektöründe yaptıkları çalışmada Mcfarlin ve Sweeney'nin (1992) bulduğu sonuçlara benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Yukarıda açıklananlar ışığında araştırmanın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1 : Dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Lissak ve arkadaşları (1983) Kanada Silahlı Kuvvetleri bünyesinde yapmış oldukları çalışmada örgütsel adalet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel adalet boyutlarından prosedür adaletinin, dağıtım adaletine göre iş tatmini ile daha yüksek bir ilişki içerisinde bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Alexander ve Ruderman (1987) kamu görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Açıklananlar ışığında araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H2 : Prosedür adaleti ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Yazında daha önceki yapılan çalışmalar genel olarak dağıtım adaleti ve prosedür adaleti üzerinde durmakla beraber, bazı çalışmalarda etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Örneğin Schpape (1998: 493) 153 satış temsilcisi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, örgüt içerisinde etkileşim adaleti olmasının işgörenlerin iş tatminlerinin yüksek olmasını sağladığı bulgusuna ulaşmıştır. Özer ve Urtekin (2007: 121) İskenderun Demir Çelik fabrikasında beyaz yakalı 670 işgören üzerinde yaptıkları çalışmada benzer şekilde işgörenlerin kişiler arası ilişki boyutuna daha fazla önem verdikleri, bunun da iş tatminine daha fazla etki yaptığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca Erkuş ve arkadaşları (2011) ve Yaghoubi ve arkadaşları (2009) yaptıkları çalışmalarda benzer şekilde bu ilişkiyi tespit etmişlerdir.

Açıklananlar ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H3 : Etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Tasarımı

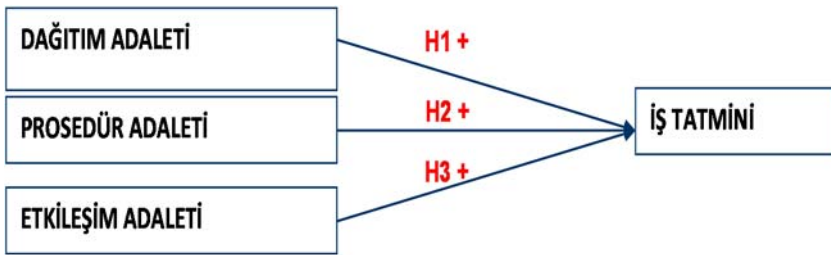
Çalışmanın amacı, Cnc operatörü olarak işgörenlerin örgütsel adalet algıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bunun yanında ikinci bir amaç ise örgütsel adalet boyutlarının iş tatmini ile ilişkilerini kuvvetliden zayıfa doğru sıralayarak, seçilen örneklemede örgütsel adalet boyutlarının iş tatmini ile ilişkisini açıklayabilmektir.

Bu çalışma nicel yönelimli bir çalışma olmakla birlikte nitel unsurlar da dahil edilerek zenginleştirilmiştir. Çalışmanın gerçekleştirildiği işletmeye Ekim-Aralık 2014 tarihleri arasında veri toplamak amacıyla ziyaretler gerçekleştirilmiş ve veri toplama

öncesinde, veri toplama esnasında ve veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra gözlem yapma imkanı bulunmuştur. Yaklaşık 11 saatlik gözlem gerçekleştirilmiştir. Yapılan gözlemler not edilerek bulguların yorumlanmasında kullanılmıştır. Örneğin, Cnc operatörlerinin teknik bir iş yapmalarından dolayı amirleri ile kısıtlı bir iletişim içinde oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

H1: Dağıtım adaleti algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H2: Prosedür adaleti algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H3: Etkileşim adaleti algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır

Örneklem

Bu çalışma, Ekim-Aralık 2014 tarihleri arasında, Ankara ili Gölbaşı'nda bulunan özel bir işletmede gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evreni, Ankara İli Gölbaşı'nda imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki 823 mavi yakalı işgörenden oluşmaktadır. Çalışmaya n= 135 (%16) kişi katılmıştır. Dağıtılan 135 anketten 107'si geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı % 79.2'dir. Ankete katılanların tamamı erkek ve yaş ortalaması 36'dır; % 59'u evlidir, % 24'i ilkokul, % 6'sı ortaokul, % 57'si lise, % 9'u önlisans ve %4'ü lisans mezunudur. Ölçeklerin madde ve boyutları doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu regresyon analizi ve korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği: Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arnak ve Özeri (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, örgütsel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Beşli Likert tipi ölçek 20 maddeden oluşmakta ve ölçekte dağıtım

adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Ölçekte “Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?”, “Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?”, “Size saygılı davranır mı?” gibi maddeler bulunmaktadır. Özmen ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında Cronbach Alpha (α) değerleri, dağıtım .91, prosedür .87 ve etkileşim .91 şeklinde bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: İşgörenlerin genel iş tatminini ölçmek üzere daha önce Basım ve Şeşen (2009b) tarafından uyarlanan bir ölçek kullanılmıştır. Beşli Likert tipi olarak uygulanan ölçek, Hackman ve Oldham’ın (1975) İş Özellikleri Anketi’nden uyarlanan beş maddeli bir ölçek olup, bireyin genel iş tatminini tek boyut altında ölçmektedir. Ölçekte ‘İşim benim için hobi gibidir.’, ‘İşimden çok keyif alıyorum.’ gibi maddeler bulunmaktadır. Basım ve Şeşen (2009b) yaptıkları çalışmada Cronbach Alfa değerini .78 olarak bulmuştur.

VERİLERİN ANALİZİ:

Faktör Analizi:

Elde edilen veriler SPSS 21.0 istatistik paket programına yüklenerek istatistiğin temel sayıtları (normallik, doğrusallık vb.) kontrol edilmiş ve verilerin istatistiğin temel sayıtlarını karşıladığı görülmüştür. Eksik veriler seri ortalamaları yöntemi ile tamamlanarak analiz kısmına geçilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu örgütsel adalet ölçeğinde çapraz yük alan 1., 5., 6. maddelerin ölçekten çıkarılması ile ölçeğin üç faktör altında (dağıtım 4, prosedür 4, etkileşim 9 madde) toplandığı; KMO değerinin .678 (yaklaşık kikare = 2403.839, $df=136$, $p<.05$), α değerinin .847 olduğu (alt boyutlar için α değerleri; dağıtım .701, prosedür .838, etkileşim .974) ve varyanslarının sırasıyla; dağıtım %15.8, prosedür %11.2, etkileşim %46.5, toplam varyansın ise %73.55 olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucu iş tatmini ölçeğinin tek faktör altında toplandığı; KMO değerinin .67 (yaklaşık kikare= 366.396, $df=10$, $p<.05$), α değerinin .861 olduğu ve %65.26 varyans açıkladığı görülmüştür.

Güvenilirlik Analizi:

Yapılan analiz sonucunda örgütsel adalet ölçeğinin tümüne ilişkin α değerinin .847 olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlere ait ortalama değerler, standart sapmalar, güvenilirlik katsayıları ve değişkenler arası korelasyon Tablo 2’ de gösterilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N=107)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. Etkileşim Adaleti	3.23	1.08	(87.4)			
2. Dağıtım Adaleti	1.5	.48	.27	(70.1)		
3. Prosedür Adaleti	2.86	.63	.23	.43	(83.8)	
İş Tatmini	3.52	1.18	.20	.28	.28	(86.1)

*p< .05

Parantez içerisinde gösterilen değerler örgütsel adaletin üç alt boyutunun ve iş tatmininin güvenilirlik değerleridir. Örgütsel adalet boyutları ile ilgili tüm alt faktörlerin α değerleri .70'in üzerindedir. Bu sonuç, araştırmada kullanılan ölçeğin güçlü bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Tablo 2'de örgütsel adaletin üç boyutunun (dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti) kendi aralarındaki ve iş tatmini ile korelasyon değerleri gösterilmiştir. Sonuçlara göre tüm korelasyon değerleri .05 düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Ayrıca, korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu Regresyon Analizi:

Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek maksadıyla, çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları bağımsız değişken olarak, iş tatmini bağımlı değişken olarak analize yerleştirilmiştir.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (N=107)

Değişken	B	S.H	β
Etkileşim	.2	.1	.21
Dağıtım	.5	.2	.24
Prosedür	.6	.17	.32
Sabit	2.822	.61	-

Not: $R^2 = .20$; $F(3, 103) = 8.421$, $p < .05$

Tablo 3'te yer alan sonuçlar incelendiğinde yapılmış olan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F(3, 103) = 8.421$, $p < .05$) belirtilebilir. Örgütsel adaletin işgörenlerin iş tatminindeki değişim oranı %20'dir. Ancak Tablo 3'teki beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değerler regresyon modeline dahil edildiğinde işgörenlerin iş tatminini açıklamada tüm örgütsel adalet boyutlarının anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İş tatmini üzerinde en fazla etkiyi prosedür adaleti algısı yapmaktadır ($\beta = 0.3$, $p < .05$). Prosedür adaletinden sonra dağıtım adaletinin, ($\beta = 0.2$, $p < .05$) iş tatminini etkilediği görülmektedir. İş tatmini üzerinde en düşük etkiyi ise, etkileşim adaleti algısı ($\beta = 0.2$, $p < .05$) oluşturmaktadır. Tablo 3'te görüldüğü gibi işgörenlerin iş tatminini en fazla etkileyen örgütsel adalet boyutu prosedür adaletidir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütsel adalet en genel tanımıyla işgörenlerin örgüt içindeki uygulamaların kendilerine dönük olarak tarafsız olması ile ilgili oluşturdıkları algıları ve bu algılara karşı verdikleri davranışsal tepkileri ifade etmektedir. Örgütsel adaletin boyutları ile ilgili çeşitli fikirler öne sürülmesine karşın yazında genel olarak kabul gören üç boyutu olduğudur. Bu boyutlar dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletidir. Dağıtım adaleti işgörenlerin örgüte yaptığı katkı karşılığında aldığı maaş, ödül, terfi gibi kazanımlar konusunda diğer işgörenlerin örgüte yaptığı katkı ile elde ettiği kazanımları karşılaştırması neticesinde algıladığı adalettir. Prosedür adaleti çıktıların

ve kararların elde edilmesindeki süreçle ilgili algılanan adalettir. Etkileşim adaleti örgütsel adaletin beşeri yönünü oluşturur ve bireyler arasındaki ilişkinin kalitesini gösterir.

İş tatmini işgörenin yaptığı işe yönelik göstermiş olduğu tutumu ifade etmektedir. İş tatmininin örgütsel bağlılığı, işgören performansını ve örgütsel verimliliği artırdığı, bununla beraber işgören devir hızını ve devamsızlığı azalttığı çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmada iş tatmini tek boyut olarak incelenmiştir.

Bu çalışma Ankara ili Gölbaşı ilçesinde faaliyet gösteren özel bir işletmedeki Cnc operatörleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Cnc operatörlerinin örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Cnc operatörlerinin örgütsel adalet algıları ile iş tatminleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Keklik ve Us (2013), Aliyeva (2013), Elamin ve Alomaim (2011) de benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Araştırmada geliştirilen üç hipotez de desteklenmiştir. Örgütsel adaletin boyutları bazında değerlendirildiğinde üç boyutun da iş tatmini üzerinde etkisi olduğu görülmekle birlikte, en büyük etkiye sahip olanın prosedür adaleti olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Prosedür adaletini sırasıyla dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti takip etmektedir. Cnc operatörleri ile ilgili demografik veriler incelendiğinde eğitim durumunun % 70'inin lise ve üstü eğitim seviyesine tekabül ettiği görülmektedir. Dolayısı ile algı ve farkındalık seviyesinin yüksek olduğu, prosedür adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisinin daha fazla olmasının da bu algı ve farkındalık seviyesi ile alakalı olduğu değerlendirilmektedir. Yapılan iş itibarıyla maaş ve prim konusunda standartlığın olması ve terfi imkanının olmaması nedeniyle dağıtım adaletinin prosedür adaletine nazaran daha düşük bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bunun yanında en düşük etkiye sahip olan etkileşim adaleti için de işgörenlerin teknik bir iş yapmaları ve amirlerle iletişimin kısıtlı olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

İş, insanların hayatlarında temel unsurlardan biridir. İnsanların işinden tatmin olması onların genel yaşam tatminlerini de olumlu yönde etkilemektedir. İnsanların işinden tatmin olmasına etki eden birçok husus vardır. Bunların en önemlilerinden birisi de adalet algısıdır. İnsanlar çalıştıkları yerlerde adaletli bir yönetimin olmasını isterler. Eğer adaletli bir yönetim biçimi yoksa örgütte işgörenlerin işten duyacakları tatmin azalır ve bu da işgörenlerin performansına olumsuz yönde etki eder. İşgörenlerinin performansının düşmesi de işteki verimliliği düşürür ve örgütün hedeflerine ulaşmasında sorunlar yaşanır.

Yazında Cnc operatörleri üzerinde bu konuda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmanın yazına bir zenginlik katacağı düşünülmektedir. Fakat yapılan çalışmada çeşitli kısıtlar mevcuttur. Öncelikle araştırmada kullanılan örneklem tek bir meslek grubundan seçilmiş olması bir sınırlılık yaratmaktadır. Araştırmaya katılanların tamamı mavi yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen bulgular, beyaz yakalı çalışanların örgütsel adalet algılarının

iş tatminleri üzerinde ne derece etkili olduğu konusunda çıkarım yapılmasına veya genellemeye imkan vermemektedir. İleride yapılacak çalışmalarda farklı örnekleme çalışmaları gerçekleştirilerek yazının zenginleştirilmesine katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. in L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.

Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). *The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior*. *Social Justice Research*, 1, 177-198.

Aynura Aliyeva, 2013 *İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek lisans tezi. Ankara.

Baldwin, S. (2006), "Organisational Justice", *Institute For Employment Studies*, pp. 1-13.

Barnard, C. I. 1938. *The Functions of The Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Baştemur, Y.(2006). "İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma", *Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*

Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). *Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness*. in R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.

Clay-Warner J., Reynolds J., Roman P. (2005), "Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models", *Social Justice Research*, Vol:18, No:4, p.391-409.

Colquitt, Jason A. (2001), "On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), p. 386-400.

Deutsch, M. (1975). *Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used As The Basis of Distributive Justice?* *Journal of Social Issues*, 31, 137-150.

Elamin, Abdallah M. & Alomaim, N. (2011). *Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment?* *International Management Review*, Vol. 7, No. 1, January 1.

Erkuş A., Turunç Ö., Yücel R.(2011). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 245-270.

Greenberg, J. (1987b). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories*. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.

Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow*. *Journal of Management*, 16, p. 399-432.

Greenberg, J. (1993). *The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice*. in R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Greenberg, J. (1995). *The Quest For Justice on the Job, Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA, Sage.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170

Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2006). *Leadership, Enhancing The Lessons Of Experience* (5th Ed.). United States: Mcgraw Hill.

Irak, D. U. (2004). ''Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu'', *Türk Psikologlar Dergisi, Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13) 25-43.

James, K. (1993). *The Social Context of Organizational Justice: Cultural, Intergroup and Structural Effects on Justice Behaviors and Perceptions*. in: Cropanzano, R. (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. 21-50.

Jones, F. (1998). *Pay Procedures and Voluntary Turnover: Does Procedural Justice Matter*. *Psychological Reports*, 83, 475-482.

Keklik B, Us N. C. (2013). ''Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma'', *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2013, C.18, S.2, s.143-161.

Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). *Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 698-707.

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

Leventhal, G.S. (1976). *The Distribution of Rewards and Resources In Groups and Organizations*. *Advances in Experimental Social Psychology* 9, 91-131.

Leventhal, G. (1980). *What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships*. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis

(Eds.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (pp. 27-55). New York: Plenum.

Lissak, R. I., Mendes, H., and Lind, E. A. (1983). *Organizational and Nonorganizational Influences on Attitudes Toward Work*, Unpublished Manuscript, University of Illinois, Champagne.

Lotfi, M.H. ve Pour, M.S. (2013). *The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University* *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 (2013) 2073- 2079.

Martin, C., & Bennett, N. (1996). *The Role of Justice Judgments in Explaining The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Group and Organization Management*, 21, 84-104.

McFarlin D. B., Sweeney P. D. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol: 35, No: 3, pp.,626-637.

Oksay, A. (2005). "İşgörenlerde İş Tatmini Sağlık sektörü üzerine bir araştırma", *Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Özkalp, E ve Kirel, Ç. *Örgütsel Davranış*, Eskişehir, 2001.

Şahin, B. Ve Taşkaya S. (2010), "Sağlık İşgörenlerinin Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, Ankara, S. 85 - 114.

Özer, P.S., Urtekin, G.E. (2007). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve Doyumu ilişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Erciyes Üniv., *BF Dergisi*, Cilt:28, s:107-125.

Özmen, Ö. N.T., Arbak, Y., & Özer, P.S. (2007). *Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma*. *Ege Akademik Bakış*, 7, 17-33.

Price, J.L. (2001). *Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover*. *International Journal of Manpower* 22 (7), 600-624.

Schappe, Stephen P. (1998). "Understanding Employee Job Satisfaction: The Importance of Procedural and Distributive Justice," *Journal of Business and Psychology*, 12/4: 493. 503.

Shann, M. (1998) *Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools* Smith, P., *The Journal of Educational Research* Volume 92, Issue 2.

Şeşen H. ve Basım N. (2010), “İşgörenlerin Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü”, ODTÜ Gelişme Dergisi, Sayı: 37, Ankara, s. 171-193.

Thibaut, John/Walker, Laurens (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, (New Jersey: Lavrence Erlbaum Associates Publishers).

Vroom, V.H. (1970). *Industrial social psychology. Hand book of Social Psychology*.

Yelboğa A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt No:2, Sayı:22, ss. 171-182.

Yaghubi, M., Saghaeian Esfahani, S., Abolghasem Gorgi, H., Norouzi, M., & Rezaei, F. (2009). *The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Scientific Research of Health Management*, 12(35). 25-32.

Yeşil S., Dereli S. F. (2012). “Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 02, Sayı: 01, ss.105-122.