



THE ANALYSIS OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND ORGANIZATIONAL TRUST: A CASE STUDY OF SELÇUK UNIVERSITY

Himmet KARADAL*, Ahmet Tuncay ERDEM**

Aksaray University, Aksaray, Turkey*, Aksaray University, Aksaray, Turkey**

E-mail: hkaradal@gmail.com *, ahmeterdem@selcuk.edu.tr**

Copyright © 2016 Himmet KARADAL, Ahmet Tuncay ERDEM. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Educational institutions are important for learning and education since they provide opportunities people to improve themselves. People are trained so that they integrate to the society with the help of these institutions. Especially universities play a vital role for the individual to learn a profession and acquire social status in the society. The target of this study is to analyze levels of organizational justice, organizational citizenship and organizational trust using demographic variables. There are 433 lecturers altogether at the campus of Selçuk University. To reach our target, data have collected randomly from 107 lecturers of Selçuk University. Statistical methods such as t-test, variance (ANOVA) analysis and Tukey-HSD are applied to the data collected. Statistical analysis has been made using IBM SPSS Statics 17.0 program. Various scales have been applied including “organizational justice scale” (Donovan et al 1998), “organizational citizenship behavior scale” (DiPaola et al 2005) and “organizational trust scale” (Yılmaz 2005). The research has shown that the perception of justice and trust differ by gender variable. On the other hand, no difference has been found concerning their perception on these three scales. Last but not least age difference plays a role regarding organizational citizenship perception of the lecturers whereas other variables do not differ according to our findings.

Keywords: Organizational justice; organizational citizenship behavior; organizational trust; university; education.

JEL: D23, O15

ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARININ ANALİZİ: SELÇUK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Eğitim kurumları insanlara öğrenme ve eğitim imkânı sağlamaları nedeniyle önemli örgütlerdir. Bu örgütler sayesinde insanlar topluma uyum sağlarlar. Özellikle üniversiteler, insanların meslek sahibi olmalarında ve toplum içerisinde sosyal statü elde etmelerinde hayati öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı örgütsel adalet, vatandaşlık ve güven düzeylerinin demografik değişkenlere göre analiz edilmesidir. Bu nedenle, Selçuk Üniversitesi’ndeki öğretim görevlilerinden veri toplanmıştır. Selçuk Üniversitesi kampüsünde toplam 433 öğretim görevlisi görev yapmaktadır. Araştırmaya, rastgele seçilen 107 öğretim görevlisi katılmıştır. Elde edilen veriler t-testi, varyans (ANOVA) analizi ve Tukey-HSD yöntemleriyle istatistiki analize tabi tutulmuştur. İstatistiki analizler IBM SPSS Statistics 17.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada Donovan ve diğerleri (1998) tarafından geliştirilen “örgütsel adalet ölçeği”, DiApola ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen “örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği” ve Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “örgütsel güven ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulguları analiz edildiğinde; öğretim görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre adalet ve güven algılarının farklılaştığı, fakat örgütsel vatandaşlık algılarına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretim görevlilerinin eğitim ve mesleki kıdeme göre her üç ölçekteki algılarının da farklılaşmadığı saptanmıştır. Sadece yaş değişkenine göre öğretim görevlilerinin örgütsel vatandaşlık algılarının farklılaştığı, diğer değişkenlerde farklılaşmadığı bulgular arasında elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet; örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütsel güven; üniversite; eğitim.



1. Giriş

Sosyal birer varlık olarak nitelendirilen insanlar, hem yaşadıkları toplumları etkiler ve hem de bu toplumlardan etkilenirler. Bu ortamda insanlar sahip oldukları yetenek, bilgi ve kişisel özelliklerine bağlı olarak birçok davranışları da geliştirirler (Şimşek ve diğerleri, 2014: 19). Bu davranışlarıyla birlikte insanlar özellikle görev yaptıkları örgütlerde çeşitli davranışlar sergilerler. Sergiledikleri davranışlar örgütlerin özelliklerini oluşturur ve nihayetinde onları rekabete dayalı faaliyet ortamlarında rakipleriyle mücadele etmeleri konusunda başarıya ulaştırır. Aslında örgütlerin başarıya ulaşmalarında en önemli etken nitelikli insan gücüne sahip olmalarıdır. Bu noktada yöneticilerin, örgüt amaçlarına uygun nitelikli insan gücünü istihdam etmeleri hayati önem arz etmektedir. Yöneticiler, her ne kadar formal örgüt yapısı içerisinde belli bir kademe ve pozisyonda görev yapıyor olsalar dahi (kendilerine tanımlanmış bir rolün gereğini yapıyor olsalar bile) yönetim labirenti içerisinde her şeyi açık ve net olarak görememektedirler. Bu nedenle yöneticilerin, pek çok konuyu ve sorunu kendilerinin tespit etmeleri ve içinde bulundukları duruma göre hareket etmeleri gerekmektedir. Bu noktada yöneticilerin yönetim labirenti dâhilinde formal yapıya dâhil olan veya olmayan birçok duruma karşı dikkatli olmaları gerekmektedir. Örgüt yapısında formal olan her şey buzdağının üst görünen kısmı, informal yapı ise görünmeyen kısmını oluşturmaktadır. Örgüt yöneticisinin esas görmesi gereken kısım ise görünmeyen buzdağının altındaki kısımdır (Koçel, 2014: 577-583). Bu nedenle günümüz rekabetçi ve talepkâr iş ortamında yöneticilerin teknik becerilerinin yanı sıra insani ilişkilerinin de nitelikli olması gerekmektedir (Robbins ve diğerleri, 2012: 5). Bu noktada yöneticilerin işgörenlere karşı davranışları büyük önem arz etmektedir. Yöneticiler etkili ve adil bir yönetim sergileyerek örgüt işgörenlerini olumlu yönde etkileyebilirler. Örgüt iklimini oluşturan örgüt işgörenlerinin davranış ve algıları örgütün başarıya ulaşmasında kilit rol oynamaktadır. Bir noktada buzdağının görünmeyen kısmı olarak nitelendirilen örgütün informal yönünü işgören ve yöneticilerini ilgilendiren örgütsel adalet, güven ve vatandaşlık algıları oluşturmaktadır.

Eğitim örgütlerinin en önemli özelliği toplumsal etkilerinin büyük olmasıdır. Bunun en temel nedeni bu kurumların çıktılarının insan olmasıdır (Aydın, 1994). Bu sebeple eğitim veren öğretim görevlilerinin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık algılarının yüksek olması, mezun ettikleri öğrencilerde de olumlu etkiler oluşturacaktır. Böylece mezun olan öğrenciler daha iyi eğitim alacak, topluma ve çevrelerine daha verimli hizmetler verebileceklerdir (Polat, 2007: 22). Bu araştırmanın amacı üniversitede görev yapmakta olan öğretim görevlilerinin, çalıştıkları örgüte karşı örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranış değişkenleriyle ilgili algılarını belirlemek ve aralarında bulunan ilişkileri ortaya koymaktır.

2. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet, örgütteki faaliyetlerin net bir şekilde uygulanmasını, kişiye göre farklılık göstermemesini ve eğer yönetici kişiye özgü davranış sergiliyorsa bunun sebebini açık ve net bir şekilde belirtmesini öngören bir davranış şeklidir (Koçel, 2014: 530). Adalet teorisi, işgörenlerin kendilerini başkalarına göre kıyaslamalarıdır. Bu kıyaslama işgörenlerin kendilerini başka işgörenlerin, örgütteki ödeme miktarına, ödüllendirme şekillerine ve bu kişilerin örgüte katkılarının boyutuna göre değerlendirmesidir (Greenberg, 1989). Diğer bir ifadeyle örgütsel adalet işgörenlerin görev yaptıkları örgütten elde ettikleri kazanımların yani çıktılarının elde edilmesi şekline bağlı olarak örgütlerini değerlendirmeleridir. Temelde örgütsel adalet olgusu işgörenlerin adalet ve eşitlik algıları doğrultusunda oluşmaktadır. Yani yöneticinin davranışı bir kişi için adaletli olarak algılandığı halde, başka bir birey için aynı davranış adaletsizlik olarak değerlendirilebilmektedir. Sonuç olarak adalet olgusu subjektiftir ve kişilerin algılarına göre şekillenmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 224).



Örgütsel adalet kavramını dikkate alarak karar veren ve hareket eden yöneticiler işgörenlerde adilane bir yönetim sergilendiği duygusunu oluşturacak, bu durum işgörenlerin motivasyon ve performanslarını olumlu yönde etkileyecektir (Koçel, 2014: 530). Böylece adalet algısı, örgüt ikliminde olumlu bir etki oluşturacaktır. Örgütsel adalet kavramı, yazında ilk olarak örgüt ortamında cezaların ve ödüllerin dağıtılması şeklinde açıklanmış, daha sonra bu duruma ek olarak yöneticiler tarafından kuralların ve işlemlerin işgörelere eşit bir şekilde uygulanması durumu ilave edilerek revize edilmiştir. Araştırmacıların yaptıkları son değışiklik ise örgüt ikliminde işgörelerin insani ilişkileriyle birlikte birbirleriyle olan iletişimlerinin de adil bir şekilde olup olmasının değeriendirilmesi şeklinde olmuştur. Kısaca örgütsel adalet ortamı, örgüt işgörellerinin bağı bulunduıkları kurumda kendilerine verilen cezaların, kuralların ve ödüllerin adilane olduğu, bireylerin karşılıklı iletişim ve etkileşim halinde faaliyet gösterdiği ortam olarak tanımlanmıştır (Polat, 2007: 12).

Örgüt işgörellerinin adaletsizlik algıları, örgütten kazandıkları haklarını alamamalarından dolayı oluşmaktadır. Yanlış ve gereksiz davranışların oluşturduğu olumsuzluklar sonucu hak edenlerin cezalandırılmıyor olması veya bu tür kişilere verilen cezaların çok hafif veya etkisiz olması ya da yöneticilerin cezaları verirken tutarsız davranmış olmaları da örgütsel adaletsizliğin ortaya çıkması nedenleri arasında gösterilmektedir (Trevino, 1992: 647-648).

3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranış kavramı, yazına ilk defa 1983 yılında girmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörellerin örgüt içerisindeki belirli rol tanımlarında bulunmamakla birlikte yöneticinin belirlediği görev tanımında yer almayan ancak örgütün çalışma ortamına ve sosyal iklimine yararlı davranışlar olarak yerine getirilen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve diğerleri, 1983: 588; Robbins ve diğerleri, 2012: 26). Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık, işgörellerin çalışma ortamında kendilerine belirlenen standartların ve kendilerinden beklenen görevlerin ötesinde daha çok çalışmaları ve resmi iş tanımlarındaki aksine gönüllü olarak örgüt menfaatine yönelik daha fazla gayret göstermeleridir (Organ, 1988: 5). Günümüzde örgütlerin başarılı olabilmeleri için en önemli etken nitelikli işgücüne sahip olmalarıdır. Bu başarı beklentilerin ötesinde görev yapan nitelikli iş görenler sayesinde olacaktır. Artık işler büyük ekip çalışmaları sayesinde gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle iş görenlerin iyi vatandaş davranışları sadece bireysel olarak çalışma performanslarını arttırmayacak aynı zamanda ekip ortamını da olumlu etkileyerek esnek iş ortamının oluşmasını sağlayacaktır (Robbins ve diğerleri, 2012: 26).

Mac Kenzie ve diğerlerine göre (1998: 87-88) örgütsel vatandaşlık davranışı son yıllarda araştırmacılar tarafından giderek artan bir ilgiyle araştırılmaktadır. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık kavramının yazında daha çok yer aldığı görülmektedir. Bu durumun iki nedeni bulunmaktadır. İlk neden örgütsel vatandaşlık davranışı sonucunda ortaya çıkan, fazladan gönüllü çalışma performansı sayesinde işgörellerin performans değeriendirmeleri yapılarak, onlara bu gayretleri karşılığında verilen terfi, ücret ve ödöl uygulamalarının miktarında artışın olmasıdır. Diğer nedeni ise örgütsel vatandaşlık davranışı sayesinde örgütlerin rakiplerine karşı rekabet etme konusunda daha başarılı olmalarıdır. Sonuç olarak uzun vadede örgütsel vatandaşlık davranışı etkileri incelendiğinde, işgörellerin fedakâr davranışları sayesinde görev yaptıkları örgütlerin etkinliğinin ve performansının arttığı görülmektedir. Bunun sonucunda iş yerinde gerek yöneticiler ve gerekse işgörelner açısından olumlu bir örgüt iklimi kurularak, pozitif ilişkiler oluşturulmakta, örgüt işgörelnerinin stres seviyeleri azalmaktadır. Motivasyonları ve iş tatminleri yükselen işgörelnerin işten ayrılma düşünceleri azalmakta, bu da örgütün personel devir hızının düşmesine neden olmaktadır.



4. Örgütsel Güven Algısı

Güven kavramı, birçok sosyolog, ekonomist, psikolog ve araştırmacılara göre insanlar arası ilişkilerin tesis edilmesi ve sürdürülmesi sürecinde en önemli faktör olarak görülmektedir. Buna rağmen farklı alanlarda, farklı uzmanlıklar edinmiş kişiler güveni çok daha değişik bakış açıları ile ele almışlardır. Her ne kadar çoğu araştırmacı ve uzmana göre güven tanımı farklılık gösterse de güvenin sağlıklı toplum ile toplum bireylerinin tutarlı ve devamlı ilişkiler kurulmaları noktasında ortak bir etkileşim ve işbirliğinin en temel yapısı olduğu kabul edilmektedir (İşcan ve diğerleri, 2010: 201). Güven kavramı en kısa tanımla, bir bireyin diğer bireylerden karşılıklı olarak yarar sağlayacağına veya bu kişilerden zarar görmeyeceğine yönelik bir tutum içerisinde olma durumları şeklinde tanımlanmaktadır (Perks ve diğerleri, 2003: 339).

Örgütsel açıdan güven kavramı, örgüt ortamında oluşan güven iklimini nitelendirmektedir. Örgütsel güven, örgüt üyeleri arasındaki ilişki ve etkileşimlere dayanarak işgören ve yöneticilerinin tutum ve davranışları konusunda karşılıklı olan olumlu beklentileridir. Örgütsel güven başlıca üç alan üzerinde durmaktadır; işgörenler arasındaki güven, kişinin bağlı bulunduğu bir üst yöneticiye güven ve en üst tepe yöneticisine güven şeklindedir. Bu durum güven kavramının örgüt içerisinde hem mikro seviyede bireyler düzeyinde, hem de örgüt düzeyinde makro seviyede olduğunu göstermektedir (Demircan ve diğerleri, 2003: 142). Güven hakkında araştırma yapan yazarlar toplumdaki güven düzeyinin işbirliğiyle ilgili olduğunu kabul etmekte ve güven sayesinde işbirliğinin artacağını belirtmektedir (Sargut, 2001). Mishra ve Morrissey örgütsel güveni, işgörenlerin örgüt ikliminde elde ettikleri desteğe ilişkin algıları, örgüt liderinin doğru sözlü olacağı ve liderin verdiği sözde tutarlı olacağına ilişkin inançları olarak özetlemektedir. Bu nedenle güven örgüt içerisinde bütün ilişkilerin çok boyutlu olarak ana yapısını oluşturmaktadır (Demircan ve diğerleri, 2003: 142).

5. Metodoloji

Bu bölümde araştırmaya ilişkin hipotezlere, ölçeklere, ana kütle ile örnekleme ilişkin verilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı Selçuk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim görevlilerinin çalışma ortamıyla ilgili örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre analiz edilmesidir. Başka bir ifade ile bu çalışmayla üniversite dâhilindeki öğretim görevlilerinin görev yaptıkları örgüt hakkındaki görüşleri ele alınarak, bu örgüte karşı duydukları güven ile örgütü ne derecede benimsedikleri de ele alınmaya çalışılmıştır.

5.2. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırma uygulaması Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Yerleşke' sinde görev yapmakta olan öğretim görevlilerini kapsamaktadır. Araştırma evrenini, üniversitenin yerleşke dâhilindeki 433 kişiden oluşan ve kadrosu "Öğretim Görevlisi" olan akademik personeller oluşturmaktadır. Analizler 107 adet kullanılabilir anket dolduran katılımcılardan oluşmaktadır.

5.3. Araştırmanın Ölçekleri ve Hipotezleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki olan "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği"; Donovan ve diğerleri (1998) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Wasti (2001) tarafından uyarlanmıştır. İkinci ölçek, DiApola ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olup, Taşdan ve diğerleri



(2008) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” dir. Son ölçeğimiz ise Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Algısı Ölçeği” dir.

Araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H₁: Algılanan örgütsel adalet demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1A}: Algılanan örgütsel adalet cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1B}: Algılanan örgütsel adalet eğitime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1C}: Algılanan örgütsel adalet yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1D}: Algılanan örgütsel adalet mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: Örgütsel vatandaşlık davranışı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2A}: Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2B}: Örgütsel vatandaşlık davranışı eğitime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2C}: Örgütsel vatandaşlık davranışı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2D}: Örgütsel vatandaşlık davranışı mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: Örgütsel güven algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3A}: Örgütsel güven cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3B}: Örgütsel güven eğitime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3C}: Örgütsel güven yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3D}: Örgütsel güven mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₅: Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel güven arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

6. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde alan çalışması sonucu elde edilen verilerin analizlerine ve bu analizlere ait yorumlara yer verilmiştir.

6.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi demografik bilgileri, Tablo 1’de cinsiyet değişkeni temel alınarak açıklanmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %42’si kadınlardan, %58’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; %15’i lisans, %65’i yüksek lisans, %20’si ise doktora derecesine sahip akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1’e göre yine cinsiyet değişkeni temel alındığında; yaş aralığına göre katılımcıların %40’ının, 26-35 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer yaş oranları ise %15’inin 18-25 yaş, yaklaşık %20’sinin 36-45 yaş arası ve 45 yaş ve üzeri ise %25’ini kapsamaktadır. Mesleki kıdem ölçeğinde ise katılımcıların %62’sinin 1 ile 5 yıl arası kıdeme sahip oldukları belirlenmiş ve katılımcıların bu aralıkta yoğunlaştığı görülmüştür. Katılımcıların diğer mesleki kıdem oranları ise yıl itibarıyla 6-10 %16, 11-15 %17, 16-20 %5 ve son olarak 21 ile üzeri kıdeme sahip akademisyen oranı ise %1’dir.



Tablo 1. Cinsiyete Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Demografik Değişkenler	Kadın (K)	%	Erkek (E)	%	Toplam (K+E)	Değişken Açısından %
Cinsiyet	45	42,1	62	57,9	107	100
Eğitim Düzeyi						
Lisans	7	6,5	10	9,4	17	15,5
Yüksek Lisans	26	24,2	43	40,2	69	64,5
Doktora	12	11,21	9	8,5	21	20
Yaşı						
18-25	7	6,5	9	8,4	16	15,0
26-35	19	17,8	24	22,4	43	40,2
36-45	14	13,1	7	6,5	21	19,6
45 üzeri	5	4,7	22	20,6	27	25,2
Mesleki Kıdem						
1-5 Yıl	33	30,8	33	30,8	66	61,7
6-10 Yıl	2	1,9	15	14,0	17	15,9
11-15 Yıl	10	9,3	8	7,5	18	16,8
16-20 Yıl	0	0,0	5	4,7	5	4,7
21 Yıl ve Üzeri	0	0,0	1	0,9	1	0,9

6.2. Araştırma Hipotezleri ve Analizi

6.2.1. Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları boyutlarının cinsiyete göre farklılıklarını tespit edebilmek için gruplar arası bağımsız t testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 2’ de gösterilmektedir;

Tablo 2. Cinsiyete göre örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları boyutları karşılaştırması

					t Testi		
Boyut	Grup	N	Ort.	Standart Sapma	t	df (sd)	P
Örgütsel Adalet	Kadın	45	4,1385	0,41682	0,932	105	,002
	Erkek	62	4,0257	0,38169	0,919	89,851	
Örgütsel Vatandaşlık	Kadın	45	3,8952	0,35631	1,382	105	,130
	Erkek	62	3,7282	0,34562	1,448	104,924	
Örgütsel Güven	Kadın	45	3,4957	0,68558	2,410	105	,018
	Erkek	62	3,1762	0,67080	2,402	93,743	



Tablo 2'ye göre;

“Örgütsel Adalet” boyutunda $p=0,02 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında istatistiki yönden anlamlı fark olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığı zaman kadınların *adalet algılarının* erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle H_{1A} hipotezi **KABUL** edilir.

“Örgütsel Vatandaşlık” boyutunda $p=0,13 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında istatistiki yönden anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Sonuçta H_{2A} hipotezi **RET** edilir.

“Örgütsel Güven” boyutunda $p=0,018 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında kadınların *güven algılarının* erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle H_{3A} hipotezi **KABUL** edilir.

6.2.2. Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 3. Eğitim değişkenine göre algılanan örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılarının değerlendirilmesi (Anova Tablosu)

Boyut		Kareleri Toplamı	df	Kare Ortalama	F	P
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	0,626	2	0,313	2,030	,137
	Gruplar içi	16,042	104	0,154		
	Toplam	16,668	106			
Örgütsel Vatandaşlık	Gruplar Arası	0,098	2	0,049	,229	,759
	Gruplar içi	22,158	104	0,213		
	Toplam	22,256	106			
Örgütsel Güven	Gruplar Arası	0,212	2	0,106	,218	,804
	Gruplar içi	50,580	104	0,486		
	Toplam	50,792	106			

Yukarıdaki tabloya (Tablo 3) göre;

Örgütsel adalet boyutuyla eğitim ilişkilendirilmiş, şu sonuç bulunmuştur; $F(2,104) = 2,030$; $p = 0,137 > 0,05$

Bu sonuca göre $p > 0,05$ olması nedeniyle eğitim durumu algılanan örgütsel adaletle göre farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşılmıştır. H_{1B} hipotezi **RET** edilir.

Örgütsel Vatandaşlık boyutuyla eğitim ilişkilendirilmiş, şu sonuç çıkarılmıştır; $F(2,104) = 0,229$; $p = 0,759 > 0,05$.

Bu sonuç da eğitim durumunun algılanan örgütsel vatandaşlığa göre farklılık göstermediği sonucunu vermektedir. H_{2B} hipotezi **RET** edilir.

Örgütsel Güven eğitim arasında ilişkiye bakıldığında; $F(2,104) = 0,218$; $p = 0,804 > 0,05$ sonucuna göre eğitim durumunun algılanan örgütsel güvene göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. H_{3B} hipotezi **RET** edilir.

6.2.3. Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları Boyutlarının Yaş Göre Karşılaştırılması

Tablo 4. Yaş değişkenine göre algılanan örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılarının değerlendirilmesi (Anova Tablosu)

Boyut		Kareler Toplamı	df	Kare Ortalama	F	P
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	0,858	3	0,286	1,864	,140
	Gruplar içi	15,810	103	0,153		
	Toplam	16,668	106			



Örgütsel Vatandaşlık	Gruplar Arası	1,900	3	0,633	3,204	,026
	Gruplar içi	20,356	103	0,198		
	Toplam	22,256	106			
Örgütsel Güven	Gruplar Arası	2,455	3	0,818	1,744	,163
	Gruplar içi	48,337	103	0,469		
	Toplam	50,792	106			

Tablo 4'e göre yaş durumun örgütsel algılara göre değerlendirilmesi gösterilmektedir;

H_{1C} hipotezinde bireylerin yaş düzeylerine göre örgütsel adalet algısı ilişkisine göre;

$F(3,103) = 1,864$; $p = 0,140 > 0,05$ elde edilmiştir. H_{1C} hipotezi RET edilir.

H_{2C} hipotezinde bireylerin yaş düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık algısı ilişkisine göre;

$F(3,103) = 3,204$; $p = 0,026 < 0,05$. H_{2C} hipotezi KABUL edilir.

H_{3C} hipotezinde bireylerin yaş düzeylerine göre örgütsel güven algısı ilişkisine göre; Şu sonuç elde edilmiştir; $F(3,103) = 1,744$; $p = 0,163 > 0,05$. H_{3C} hipotezi RET edilir.

Tablo 5. Yaşa göre örgütsel vatandaşlık algısı değerlendirilmesi (Çoklu Karşılaştırma Tablosu)

		Ortalama Farkı	Standart Hata	Önem
18-25 yaş	26-35 yaş	-1,36337	1,73312	,860
	36-45 yaş	-,11310	1,96394	1,000
	45 yaş üzeri	2,97685	1,86719	,386
26-35 yaş	18-25 yaş	1,36337	1,73312	,860
	36-45 yaş	1,25028	1,57559	,857
	45 yaş üzeri	4,34022*	1,45322	,018
36-45 yaş	25 yaş altı	,11310	1,96394	1,000
	26-35 yaş	-1,25028	1,57559	,857
	45 yaş üzeri	3,08995	1,72197	,282
45 yaş üzeri	25 yaş altı	-2,97685	1,86719	,386
	26-35 yaş	-4,34022*	1,45322	,018
	36-45 yaş	-3,08995	1,72197	,282

Tablo 5'e göre 26-35 yaş arası akademisyenlerin, 45 yaş üstü kişilere göre örgütsel vatandaşlık algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

6.2.4. Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları Boyutlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Tablo 6. Kıdem değişkenine göre algılanan örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılarının değerlendirilmesi (Anova Tablosu)

Boyut		Kareler Toplamı	df	Kare Ortalama	F	P
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	0,948	4	0,237	1,538	,197
	Gruplar içi	15,720	102	0,154		
	Toplam	16,668	106			
Örgütsel Vatandaşlık	Gruplar Arası	0,780	4	0,260	1,247	,296
	Gruplar içi	21,476	102	0,209		
	Toplam	22,256	106			
Örgütsel Güven	Gruplar Arası	1,898	4	0,633	1,333	,268
	Gruplar içi	48,894	102	0,475		
	Toplam	50,792	106			



Tablo 6'ya göre;

H_{1D} hipotezinde bireylerin kıdem düzeylerine göre örgütsel adalet algısı ilişkisine göre; $F(4,102) = 1,538$; $p = 0,197 > 0,05$ olduğu için H_{1D} hipotezi RET edilir.

H_{2D} hipotezinde bireylerin kıdem düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık algısı ilişkisine göre; $F(4,102) = 1,247$; $p = 0,296 > 0,05$ olduğu için H_{2D} hipotezi RET edilir.

H_{3D} hipotezinde bireylerin kıdem düzeylerine göre örgütsel güven algısı ilişkisine göre; $F(4,102) = 1,333$; $p = 0,268 > 0,05$ olduğu için H_{3D} hipotezi RET edilir.

6.2.5. Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları Boyutlarının İlişkisi

Tablo 7. Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven ilişkisi (t-test)

Ölçekler	Ortalama	Std. Sapma	T	df	SB
Adalet-Vatandaşlık	0,44141	0,76808	5,945	107	,000
Vatandaşlık-Güven	0,11346	0,51365	2,285	107	,000

Tablo 7'de Adalet-Vatandaşlık ve Vatandaşlık-Güven algı ölçeklerine ilişkin t-testi sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara örgütsel adalet-örgütsel vatandaşlık algıları ve örgütsel vatandaşlık-örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (SB=0000). Bu durumda H_4 ve H_5 hipotezleri KABUL edilir.

Tablo 8'de ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi gösterilmektedir. Tablo sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü ve 0,283'lük bir ilişki vardır. Yani kurumda örgütsel adalet algısı arttırıldığında örgütsel vatandaşlık algısı da %28 oranında artacaktır. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve 0,670' lik bir ilişki vardır. Burada da aynı şekilde kurumdaki örgütsel güven algısı arttırıldığında örgütsel vatandaşlık algısı da %67 oranında artacaktır.

Tablo 8. Ölçekler arası korelasyon matrisi

		Adalet	Vatandaşlık	Güven
Adalet	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
Vatandaşlık	Pearson Correlation	,283**	1	
	Sig. (2-tailed)	,003		
Güven	Pearson Correlation	,085	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,386	,000	

7. Sonuç ve Tartışma

Eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara ve sorumlu oldukları yöneticilere karşı güven duymaları, örgütsel adalet algılarının artmasına neden olmakta, motivasyon ve iş tatminlerini arttırmakta ve bunun sonucunda bu kişilerin örgütlerine karşı bağlılıkları da artmaktadır. Bu da öğretmenlerin örgütsel davranış algılarını geliştirmekte ve bağlı bulundukları kurumlarda daha verimli çalışmalarına neden olmaktadır. Böylece öğretmenlerin gerek mesleklerine karşı ve gerekse topluma karşı tutumları olumlu yönde gelişmektedir. Böylece örgüt içinde daha uygun bir örgüt iklimi tesis edilerek, daha nitelikli öğrenciler yetiştirilmektedir (Polat, 2007; Hoy ve diğerleri, 2002).

Araştırma bulgularına göre akademisyenlerin frekans ortalamalarına göre örgütsel adalet algıları 2.87, örgütsel vatandaşlık algıları 3.20 ve örgütsel güven algıları da 3.31 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin, ortalamanın (2.5) üzerinde bulunması akademisyenlerin görev yaptıkları üniversiteye karşı olumlu algılara sahip olduklarını göstermektedir. Elde edilen bulgularda "örgütsel adalet" algısının en düşük frekans ortalamasında, "örgütsel güven" algısının ise en yüksek frekans ortalamasında olduğu görülmektedir. Bu durum



akademisyenlerin kurumlarına karşı güven duyduklarını gösterirken, örgüt yöneticilerine karşı aynı oranda adalet algısına sahip olmadıklarını göstermektedir. Bunun sonucunda üniversite yöneticileri, akademisyenlere karşı daha duyarlı, ilgili ve adil olabilme çabası göstermelidirler. Ayrıca araştırmaya konu olan akademisyenlerin, cinsiyete göre örgütlerine karşı adalet ve güven algılarının farklılaştığı, fakat vatandaşlık algılarına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Analiz bulgularına göre akademisyenlerin yaşa göre örgütsel vatandaşlık algıları farklılık göstermiş olup, 26-35 yaş arası akademisyenlerin, 45 yaş üstü kişilere göre örgütsel vatandaşlık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ünal (2003), Polat (2007), Polat ve diğerleri (2008), Yılmaz (2010), Baş ve diğerleri (2011) araştırmalarında benzer bulgular elde etmişlerdir. Bunlara ek olarak Tablo 8'e göre örgütsel adalet algısı arttığında örgütsel vatandaşlık algısının da doğru orantılı olarak artacağı (%28 oranında), aynı şekilde örgütsel güven algısı arttığında örgütsel vatandaşlık algısının da (%67 oranında) artacağı görülmektedir. Bu durum üniversite yöneticilerinin akademisyenlere karşı adil ve tutarlı davranışlarıyla, onların üniversiteye karşı vatandaşlık algılarını ve kuruma bağlılıklarının da arttıracacağı sonucu göstermektedir.

Yazında örgütsel adalet (Taşdan ve diğerleri, 2008; Yılmaz ve diğerleri, 2009; Altınkurt ve diğerleri, 2010; Yılmaz, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı (Yaylacı, 2004; Sezgin, 2005; Yılmaz ve diğerleri, 2008) ve örgütsel güven algılarına ilişkin (Yılmaz, 2005; Özer ve diğerleri, 2006; Erden, 2007) araştırmalar bulunmaktadır. Yazında bu üç ölçeğin de kullanıldığı çalışma (Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Baş ve Şentürk, 2011) sayısı çok az miktardadır ve bu çalışmalar ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanmıştır. Üniversite personelleri üzerine yapılan çalışmalarda ise (Ülker, 2008; Ünlü, 2013) uygulamalar sadece ya örgütsel adalet algısı ya da örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarında ele alınmıştır. Yaptığımız bu çalışmanın akademisyenleri konu alması ve yazında her üç değişkenin de kullanılarak akademisyenler üzerine yapılan başka bir çalışmanın bulunmaması gibi nedenlerden dolayı araştırmanın, gelecekte benzer alanlarda yapılacak uygulamalara ışık tutacağı kanaatini taşımaktayız.

Üniversite yöneticilerinin, gerek akademisyenlere ve gerekse idari personellere davranışlarında adalet olgusunu dikkate alarak hareket etmeleri gerekmektedir. Buna ek olarak okul yöneticilerinin akademisyenlerin ders dağılımlarında adil olmaları, kendilerine yakın olan meslektaşlarını kayırma gibi işlemlerden uzak durmaları gerekmektedir. Aksi durumda akademisyenler çalıştıkları kuruma karşı adalet duygularını yitirebileceklerdir. Bunun sonucunda akademisyenlerin hem örgüte karşı güvenleri zedelenecek ve hem de vatandaşlık davranışı sergilemelerini engellenecektir.

Verilerin elde edilirken yalnızca bir üniversiteden elde edilmiş olması, maliyet ve zamanın kısıtlı olması çalışmanın kısıtları arasında görülmektedir. Ayrıca uygulamanın sadece "öğretim görevlisi" kadrosunda bulunan kişilere yapılması da bir diğer kısıt olarak görülmektedir. Bu nedenle, farklı üniversitelerde veri toplama yoluyla ve araştırma evrenine diğer üniversite bireyleri olan "öğretim üyelerini" de dâhil ederek daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır. Buna ek olarak istatistiki uygulamada faktör analizi yapılmadan araştırma boyutlarının uygulanması da kısıtlar arasında görülebilmektedir. Son olarak konu hakkında çalışma yapacak araştırmacılara öneri olarak üniversitede görev yapmakta olan akademik ve idari personellerin algılarına ilişkin karşılaştırma yapılması olmaktadır.



REFERENCES

- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 64, 463-485.
- Aydın, M. (1994). Eğitim Yönetimi. Hatipoğlu yayıncılık. Ankara.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". Academy of management Journal, 26(4), 587-595.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(1), 29-62.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 139-150.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J. ve Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. Educational leadership and reform, 4, 319-341.
- Donovan, M. A., Drasgow, F. ve Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. Journal of Applied Psychology, 83(5), 683.
- Erden, A. (2007). Ankara ve Lefkosa okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Greenberg, J. (1989). Cognitive reevaluation of outcomes in response to underpayment inequity. Academy of Management Journal, 32(1), 174-184.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (Eds.). (2002). Theory and research in Educational Administration (Vol. 1). IAP.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4).
- Koçel, T. (1989). İşletme yöneticiliği. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Mac Kenzie, S.B., Podsakoff, P.M. ve Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in role and extra role salespersons performance, Journal of Marketing, 62 (3): 87-98.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. Ege Eğitim Dergisi, 7(1), 103-124.
- Perks, H. ve Halliday, S. V. (2003). Sources, signs and signalling for fast trust creation in organisational relationships. European Management Journal, 21(3), 338-350.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14(2), 307-331.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2012). Örgütsel davranış. Çeviri: Erdem, İ. Nobel Yayınevi, İstanbul.
- Sargut, S. (2001), Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Yayınevi, Ankara.



- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), 317-339.
- Şimşek, M. Ş, Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Eğitim Yayınevi, 8. Baskı.
- Taştan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. Eğitim ve Bilim, 33(150), 87.
- Yılmaz, K., ve Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. Journal of Educational Administration, 47(1), 108-126.
- Trevino, L. K. (1992). Moral reasoning and business ethics: Implications for research, education, and management. Journal of Business Ethics, 11(5-6), 445-459.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Ünal, Z. (2003). Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ünlü, E. (2013). Örgütsel adaletin örgüt vatandaşlığı üzerine etkisi ve Marmara Üniversitesi idari personel üzerinde bir araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Wasti, S. A. (2001). Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe' de güvenilirlik ve geçerlik analizi. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1, 33-50.
- Yaylacı, A. F. (2004). İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 567-580.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(1), 579- 616.
- Yılmaz, K. ve Bökeoğlu, O. C. (2008). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Turkish primary schools. World Applied Sciences Journal, 3(5), 775-780.