

Bölüm 16

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINI ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLER

Mustafa NAL¹

GİRİŞ

Örgütsel Adalet, son yıllarda üzerinde en çok araştırma yapılan örgütsel konulardan biridir. Örgütsel adaletin üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan biri olmasının nedeni ise örgütsel adalet algısı yüksek olan bireylerin içinde bulunduğu örgüt için olumlu davranışlarda bulunacağı, örgütsel adalet algısı düşük olan bireylerin ise örgüt için olumsuz davranışlarda bulunacağı düşüncesidir. Yapılan birçok araştırma ise bu düşünceyi desteklediği görülmektedir.

Genellikle yapılan çalışmalarda, örgütsel adalet algısını etkileyen faktörlerin ve örgütsel adalet algısının etkilediği örgütsel faktörlerin araştırıldığı görülmektedir. Kitabın bu bölümünde ise örgütsel adalet hakkında bilgi verilecek ve yapılan son araştırmaların sonuçlarına göre örgütsel adalet algısını etkileyen bireysel faktörler değerlendirilecektir.

ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak 1987’de Greenberg tarafından “*organizasyon içerisinde algılanan adalet*” anlamında kullanılmıştır (Colquitt & ark., 2001). Çalışanların, kendilerine adil davranıldığı ile ilgili inanç seviyesi olarak ifade edilen örgütsel adalet algısı, personel seçimi, performans değerlendirme, ödüllendirme, ücret veya farklı kazançlar elde etme yolu ile şekillenmektedir (Greenberg, 1987).

Örgüt içinde örgütsel adaletin sağlanması, çalışanların birlikte uyumlu bir şekilde çalışmasına imkan vermekte iken, örgütsel adaletsizlik durumunda ise bireyler arasında uyum bozulur ve sonunda bireysel ve örgütsel açıdan zararlı durumlar ortaya çıkabilmektedir (Cropanzano & ark., 2007). Örgütsel adalet, bir organizasyonun başarısı ya da başarısızlığını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğundan dolayı örgüt için önemli bir unsurdur (Tahseen & Akhtar, 2016).

Örgütsel amaç ve hedefleri gerçekleştirme sürecinde, çalışanların iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık, verimlilik, örgütsel güven gibi örgüte katma değer sağlaya-

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, mustafanal@aku.edu.tr

sıra örgütsel adalet algısını etkileyen başka aracı değişkenlerin varlığı olabilir. Bu nedenle gelecekte bu aracı değişkenleri belirlemeye yönelik araştırmalar yapılması uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, P. (2013). Örgütsel öğrenme, vatandaşlık ve adalet. Ayşe Çiğdem Kirel., Ozan Ağlargoç (Ed.), *Örgütsel Davranış*, içinde (192-209). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Alkış, H., & Güngörmez, E. (2015). Örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(21), 937-967.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986) Interactional justice: Communication criteria of fairness. In Roy J. Lewicki., Blair H. Sheppard & Max H. Bazerman, (Eds). *Research on negotiations in organizations* (p. 43-55). Greenwich: JAI Press.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*. 83(2): 85-113.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12): 1349-1355.
- Eren, E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım.
- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Relationship clean-up time: Using meta-analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness, and citizenship behaviors. *Journal of Management*, 34(2), 161-188.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126.
- Furnham, A., & Siegel, E. M. (2011). Theoretical and empirical contributions. In Elisabeth Kals, & Jürgen Maes (Eds), *Justice and conflicts* (p. 198-235). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the job: Essays and experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. New York: Psychology Press.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior, its elementary forms*. Harcourt, USA: Brace & Word.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Kahveci, G., Kandemir, İ. K., & Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel ikiyezlülük ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 18(2), 788-807.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In Kenneth, J. Gergen., Martin, J. Greenberg., Richard, Hartley, Willis (Eds), *Social Exchange Theory*, (pp. 27-55.). New York: Plenum Press.
- MacLeod, L. (2015). The physician leader's role in promoting organizational justice. *Physician Leadership Journal*, 2(5), 38-49.
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of faculty: Empirical evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(9), 92-98.
- Mert Karagöz, A. (2019). Örgütsel Adaletin Örgütsel Değişime Yatkinlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Seyahat Acentalarında Bir Uygulama. Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miles, J. A. (2012). *Management and organization theory: A Jossey-Bass reader*. San Fransisco, CA: John Wiley & Sons.
- Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D. M., & Takeuchi, R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of applied psychology*, 76(6), 845-855.
- Nakra, R. (2014). Understanding the impact of organizational justice on organizational commitment and projected job stay among employees of the business process outsourcing sector in India. *Vision The Journal of Business Perspective*, 18(3), 185-194.
- Nal, M. (2018). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumunu ve örgütsel adalet algısı ilişkilerinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Paçacı, Y. (2019). Mediating effect of organizational trust and knowledge sharing behavior on the relationship between organizational justice and contextual performance: A case of auditing sector. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sağlam, T. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: gıda sektöründe bir araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Santrock, J. W. (2016). Yaşam boyu gelişim: Gelişim psikolojisi (Yüksel, G., Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Serinkan, C., ve Ürkek Erdiş, Y. (2014). Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sia, L. A., & Tan, T. A. G. (2016). The influence of organizational justice on job satisfaction in a hotel setting. *DLSU Business & Economics Review*, 26(1), 17-29.
- Şengül, K. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Akademik personel üzerinde bir araştırma. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzincan.
- Şenol, Ş. (2019). İçsel pazarlama uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Tahseen, N., & Akhtar, M. S. (2016). Impact of organizational justice on citizenship behavior: Mediating role of faculty trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(1), 104-121.
- Tanrıverdi, H., & Paşağlı, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 274-293.
- Tokmak, M. (2018). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kamu ve özel sektör çalışanları örneğinde araştırılması. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Aydın.

Yönetim Bilimleri

- Türkan, A. H., Kılıç, İ., & Saraçlı, S. (2018). Örgütsel adaletin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyon-karahisar'daki sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 369-384.
- Ünler, E., & Gürel, H. (2015). Örgütsel adaletin peşinde. İstanbul: Beta Basın Yayın.
- Yurdakul, H. (2015). Örgütsel Adalet ve Cinsiyet. Ela Ünler., & Hakan Gürel (Ed.), *Örgütsel Adaletin Peşinde* içinde (s.67-91). İstanbul: Beta Basım.