

BİREYSEL DEĞERLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE SONUÇLARI İLİŞKİSİNDE YÖNLENDİRİCİ ETKİSİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR ANALİZ

Fusun Çınar Altıntaş*

ABSTRACT

This article has examined the interactions of justice and its consequences (pride and turnover intentions) in the context of moderating the effect of individual values as self-enhancement and self-transcendence. Sampling was Turkish academicians that working in business administration departments in the state universities. A web based questionnaire was used in this research. Total 247 persons replied the questionnaire. Hypothese were based on whether individual values are of high or low level. Two hypotheses were tested in this manner. The main finding of this research is that the effect of distributive and procedural justice on pride and turnover intentions is high for persons who have high self-transcendence and self-enhancement level over low level.

Keywords: Individual value orientation, procedural justice, distributive justice, group value model, pride, turnover intentions.

ÖZET

Bu çalışmada, çalışanların bireysel değerlerinin yönlendiriciliği kapsamında, örgütsel adalet ve örgütsel adaletin sonuçları (gurur duygusu ve işten ayrılma niyeti) arasındaki etkileşim araştırılmıştır. Bireysel değerler, kendini gerçekleştirme ve kendini aşma bağlamında incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi Türkiye'de devlet üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde çeşitli ünvanlarla görev yapan akademisyenlerdir. Çalışmada web tabanlı anket kullanılmıştır. Ankete 247 kişi katılmıştır. Araştırmanın hipotezleri çalışanların kendini gerçekleştirme ve kendini aşma değerlerinin yüksek veya düşük olmaları üzerine kurgulanmıştır. Bu anlamda toplam iki adet hipotez gerçekleştirilmiştir. Elde edilen en önemli bulgu, dağıtım ve işlem adaletinin gurur duygusu üzerindeki etkisinin hem kendini aşma hem de kendini gerçekleştirme değeri yüksek olan bireylerde daha yüksek çıktığıdır.

Anahtar sözcükler: Bireysel değer uyumu, işlem adaleti, dağıtım adaleti, gruba dayalı değer modeli, gurur, işten ayrılma niyeti

* Öğr.Gör.Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Görükle Yerleşkesi, Bursa. E-mail: fcinar@uludag.edu.tr

**BİREYSEL DEĞERLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE SONUÇLARI
İLİŞKİSİNDE YÖNLENDİRİCİ ETKİSİ:
AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR ANALİZ**

GİRİŞ

Yapılan yazın incelemeleri, son dönemde örgütsel adalet kavramının iş sonuçları üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların arttığını göstermektedir (Cohen v.d., 2001). Bu kapsamda yazında, çalışanların işyerinde adaleti nasıl algıladıkları ve adaletin iş sonuçları üzerinde ne derecede etkide bulunduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Söz konusu bu tutum ve davranışlara ilişkin açıklamaların dağıtım adaleti ve işlem adaleti olmak üzere örgütsel adalet olgusunun iki boyutuna yöneldiği görülmektedir. Dağıtım adaleti, örgütsel kaynakların (ücret, terfi kararları vb.) dağıtımında çalışanların algılamış oldukları adillik derecesi olarak tanımlanırken (Folger ve Konovsky, 1989; Dailey ve Delaney, 1992; Cohen ve Spector, 2001) işlem adaleti, karar almada kullanılan süreçlerin adil olup olmadığına ilişkin algılar olarak tanımlanmaktadır (Scandura, 1999:26). İşlem adaleti, örgütsel kaynakların dağıtımından sorumlu olan yöneticilerin veya kişilerin kaynak dağıtımında izlediği süreçlerle ilgilidir. Örgütsel süreçlerden kastedilen ise örgütün mevcut kaynaklarının dağıtımında kullanılan yöntemlerdir (Cohen ve Spector, 2001: 281). Buna göre dağıtım adaletine ilişkin yapılan açıklamaların genel anlamda ekonomik çıktılar üzerine yoğunlaştığı, işlem adaletine ilişkin yapılan açıklamaların ise karar verme süreci üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Diğer taraftan konuya ilişkin alternatif bir yaklaşımın gruba dayalı değer modeli olduğu görülmektedir. Bu model, örgüt içerisindeki adaletle ilişkin oluşan algılardan hareketle grup üyelerinin birbirleriyle ve üstleri ile olan ilişkilerinin kalitesine ilişkin algılarını açıklamaktadır. Modele göre bireyin üyesi olduğu grup içerisinde yer almaktan dolayı gurur duyması, çalıştığı kurum içerisinde algılamış olduğu işlem adaleti ve dağıtım adaletine ilişkin yapmış olduğu karşılaştırmaların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Sousa ve Vala, 2002; Tyler vd, 1996; Tyler ve Blader, 2000). Kimliğin çekirdek unsurlarından biri olan değerler (Schwartz vd, 2000; Hitlin, 2003,121) ise bireyin kendisi ile ilgili olarak diğer bireylere bilgi verme süreci içerisinde süreklilik arz eden, bilinçli olarak tasarlanmış hedeflerin bir parçasıdır (Bilsky ve Schwartz, 1994) ve kişi davranışlarını etkilemektedir (Debatts ve Bartelds,2006; Lipponen vd., 2004: 280). Konuya bu açıdan bakıldığında, bireysel değerlerin dağıtım adaleti ve işlem adaleti ile ne derecede uyum içerisinde olduğu önem kazanmaktadır. Ancak konuya ilişkin yazında, bireylerin sahip oldukları değer sistemleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla çalışmanın yer almadığı görülmektedir (Lipponen vd., 2004). Dolayısıyla konuya ilişkin daha fazla çalışmaya gereksinim olduğu açıktır. Buradan hareketle algılanan örgütsel adalet ile örgütsel adaletin sonuçları (gurur duygusu ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiler üzerinde değer

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

uyumunun yönlendirici etkisinin olup olmadığını belirlemek bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi Türkiye'deki devlet üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde çeşitli akademik ünvanlarla görev yapan akademisyenlerdir. Bireysel değerlerin adalet algıları üzerindeki etkisine karşın, ülkenin gerek duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiren ve toplum üzerinde yoğun etkisi olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlere yönelik bu konuda çok fazla çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışma, Türk yönetim organizasyon yazınının bu yönde önemli bir eksikliğini gidererek alana katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, örgütsel adalet kavramı, ikinci bölümde örgütsel adaletin çıktıları ve değer kavramları incelenmiş, son bölümde ise akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI

Örgütsel adalet kavramı temelde Adams'ın (1965) geliştirdiği eşitlik kuramına dayanmaktadır. Eşitlik kuramı örgütte alınan dağıtım kararlarına ilişkin olarak bireylerin algıladıkları adillik derecesi ile bireylerin örgütteki adil olmayan durumlar karşısında göstermiş oldukları tepkiler üzerine odaklanmaktadır (Mowday ve Colwell, 1996). Adams'a göre (1965) bireyler, sürekli ve sonu gelmeyen bir biçimde kendi konumlarını kendileri ile aynı konumda olan farklı referanslarla karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendilerine haksızlık edildiği düşüncesine sahip olabilirler. Bu düşünceler bireylerin tutumlarını etkileyerek belirli davranışlar geliştirmelerine neden olur. Dolayısıyla geliştirilen bu davranışlar, diğer bireylere yönelik olabileceği gibi çoğu zaman örgütlere yönelik olmaktadır. Buna göre örgütsel adalet, çalışanın işyerindeki uygulamalara ilişkin zihninde oluşturduğu adalet algısıdır (Greenberg, 1996: 24).

Bu çerçevede çalışanların geliştirdikleri tutum ve davranışlar, dağıtım ve işlem adaletine karşı geliştirilen iki farklı adalet algısının sonucu olarak görülmektedir. Dağıtım adaleti, gelir, prim, terfi ve sosyal haklar gibi örgütsel kazanımların örgüt genelindeki dağıtımına ilişkin bireylerin algılamış oldukları adillik derecesidir (Folger ve Konovsky, 1989; Dailey ve Delaney, 1992; Cohen ve Spector, 2001). Bu kaynaklar örgüt içinde yaratılmış kaynaklar olduğu kadar, örgüt dışından gelen kaynaklar da olabilir. Bu kaynak bazen maddi imkânlardır, bazen terfidir, bazen sağlanan fiziksel olanaklardır. Bunların örgüt içindeki dağıtımına ilişkin kararlar, dağıtım adaletinin kapsamına girmektedir (Özdevecioğlu, 2006: 148). İşlem adaleti, örgüt tarafından kararların alınmasında kullanılan süreçlerin adilliğine ilişkin algılardır. (Scandura, 1999:26). Örgütsel süreçler, örgütün mevcut kaynaklarının dağıtım yöntemlerini ifade eder (Cohen ve Spector, 2001: 281). Örgütsel düzeyde

Fusun Cınar Altıntaş

gerçekleştirilen işlemler ancak, örgütsel kazanımların bireylere aktarılmasındaki adilliği ölçüsünde meşru kabul edilmektedir. İşleme dayalı adalet algısı bir anlamda çalışanların kararların alınma biçimine yönelik gösterdikleri tepkidir (Folger, 1987: 144). İşlem adaletine ilişkin bireylerin oluşturdukları yargıları belirleyen faktörlerden ilki, karar alıcının karardan etkilenen kişilere karşı göstermiş olduğu tavırdır. Karar alıcının karardan etkilenen kişilere karşı dürüst ve nazik davranması, alınan karara ilişkin zamanında geribildirimde bulunması, kurallara saygı göstermesi şeklindeki tavırları, çalışanların örgüt içi işlem adaletine ilişkin değerlendirmelerinin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır (Greenberg, 1990: 411). İşlem adaletine ilişkin yargıları belirleyen ikinci faktör ise karar alıcının alınan kararlara ilişkin açıklamalarıdır. Alınan kararların dayandığı sebeplere ilişkin açıklamaların yeterliliği ve çalışanlarla samimi bir iletişimin kurulması işlem adaletine ilişkin algıları olumlu yönde etkileyecektir (Bies vd., 1988). Dolayısıyla işlem adaleti, örgütsel katılım gibi duygusal, bilişsel ve örgüte yönelik davranışsal tepkilerin bir göstergesi olarak ifade edilebilir (Cohen ve Spector, 2001: 281). Neticede, dağıtım adaletine ilişkin algıların merkezinde örgütün var olan kaynaklarından bireylerin adilâne biçimde faydalandıkları düşüncesi önem kazanırken, işlem adaletine ilişkin algıların merkezinde ise dağıtım kararlarında kullanılan süreçlere ilişkin adalet algısı önem kazanmaktadır (Scandura, 1999: 26).

ÖRGÜTSEL ADALETİN DAVRANIŞSAL SONUÇLARI

Gurur kavramı, Tyler ve Blader (2000) tarafından örgüt üyelerinin örgütün statüsüne ilişkin oluşturdukları sübjektif yargılar olarak tanımlanmaktadır. Tyler (1994), işlem adaletine ilişkin bireysel yargıların tarafsız olma, güven ve sosyal kabul gibi ilişkisel göstergelere dayandığını ileri sürerek bireylerin işlem adaletine ilişkin algılarının temelinde psikolojik güdülerin yattığını ifade etmiştir. Yine Tyler, DeGoey, ve Smith (1996), kurguladıkları gruba dayalı değer modelinde bireylerin üyesi oldukları grup içerisinde kendilerini değerli ve saygı duyulan bir insan olarak hissedip hissetmedikleri ile grubun üyesi olmaktan gurur duyup duymadıklarına ilişkin iki tür algıya sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Model, bireylerin üçüncü şahıslar olarak üstleri ve kurumları ile uzun dönemli sosyal ilişkileri konusunda geliştirdikleri varsayımlara dayanmaktadır. Bu kapsamda bireylerin gruptaki karar verme süreçleri ve kaynakların dağıtımına ilişkin oluşturdukları adalet algısı, grubun üyesi olmaktan duydukları gurur ve gruptan ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kurum içerisindeki adil işleyen süreçler ve bireylerin birbirlerine karşı olumlu tavırları, bireylerin grubun üyesi olmaktan dolayı duymuş oldukları gururu artırmaktadır. Dolayısıyla gurur duygusu, bireylerin kendilerine karşı duymuş oldukları özsaygının yanında grup kurallarına uyma ve gruba yardım etme gibi konularda istekli

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

davranışlarda bulunmaları üzerinde etkili olmaktadır (Smith ve Tyler 1997:147).

Bireyler, dağıtım adaletine ilişkin değerlendirmelerinde aldıkları kazanımların yanı sıra bu kazanımların kendi standartlarını karşılayıp karşılamadığını da dikkate alırlar. Bireylerin aldıkları ödüllerin beklentilerini ve ihtiyaçlarını ne derece karşıladığına ilişkin yaptığı değerlendirmeler bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Konuya ilişkin yazında yapılan çalışmalarda örgütteki kazanımların adil dağıtılmadığını düşünen çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu açıklanmıştır (Alexander ve Ruderman, 1987; Lipponen vd. 2004: 288). Benzer şekilde Konovsky ve Cropanzano (1991), çalışanların örgüte ilişkin adalet algılarının onların işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Yukarıda özetlenmeye çalışılan araştırma bulguları çerçevesinde algılanan örgütsel adaletin çalışanların üyesi oldukları örgüte karşı ortaya koymuş oldukları davranışsal tepkilerin bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür.

DEĞER KAVRAMI

Değerler, bireylerin yaşamında rehber prensipler olarak yer alan ve onları hayatta güdüleyen amaçların sosyal birer temsilcileridir (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Rohan, 2000). Bu rehber prensipler, bireylerin seçim eylemleri, diğer bireyleri ve olayları değerlendirme ölçütleri ile kendi değerlendirmelerini açıklama yöntemleri olarak ifade edilebilir. (Schwartz ve Sagiv, 2000; Gandal ve Roccas, 2002). Hofstede (2001), değerlerin, bireylerin doğru-yanlış ayırımına ilişkin belirledikleri inanç standartları olduğunu ifade etmiştir. Bu anlamda değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde etkilidir (Rokeach, 1973; Mayton vd., 1994; Feather, 2002: 447). Kendi içerisinde belirli bir önem sırasına sahip olan değerler (Schwartz, 1992; 1994a; 1996), insanların günlük yaşantılarında neyi önemli gördüklerinin değerlendirilmesinde açıklık sağlamaktadır (Kahle vd.,1999: 2). Bireylerin inanç ve duygularıyla ilişkili (Hansson, 2001:15) olması nedeniyle Wiener (1988), değerleri "*içselleştirilmiş normatif inançlar*" şeklinde tanımlamıştır. Özen (1996), değerlerin inançların "*özel bir hali*" olduğunu ve bu özel halin değerlere, sunduğu normatif kalıplar nedeniyle bireyin belirli durumlar, bireyler ve nesnelere karşısında gösterilebilecek davranış biçimleri arasından, *belirli bir* davranış biçimini seçmesine etki etme potansiyeli kazandırdığını ifade etmiştir. Whiteley (1995) , değerleri, bir konuya yönelik olarak çok derinlerdeki düşünce ve duygular şeklinde tanımlayarak davranışların gözlemlenebilir olduğunu ancak, davranışları yönlendiren değerlerin ise gözlemlenemediğini ifade etmiştir. Dolayısıyla değerler, davranış biçimleri şeklinde bireyler tarafından kabullenilmiş kavramlardır (Guth ve Taguiri, 1965; Ericson, 1969; Elizur vd., 1991:22; Schwartz, 1990). Buna göre

Fusun Cınar Altıntaş

değerler, ulaşılması mümkün olanı değil, ulaşılma arzusu duyulan "ideal hedefler" temsil ederler. Hedef tercihini ise bireyin çevresindeki konu ya da olayların ifade ettiği faydalar belirler (Bozkurt, 1997: 91). Bireylerin toplumsallaşma süreçleriyle birlikte edindikleri deneyimler sonucunda oluşan (Schwartz, 1994b; Vlagsma vd., 2002: 270) bireysel değer sistemleri yaşamın ilk yıllarında biçimlenir (Westwood ve Posner, 1997: 34). Bu nedenle değerler, uzun sürelidir ve yavaş değişirler. Bu anlamda değerler, göreceli olarak bireylerin ve toplumların kişilik eğilimleri ve kültürel özellikleriyle uyuşan bir yapıya sahiptirler (Berry vd, 1992).

BİREYSEL DEĞERLER VE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

Değerler, kabul edilebilir süreçler ile örgütteki kıt kaynakların nasıl paylaşılacağına ilişkin bireysel düşüncelerin oluşumunda önemli bir role sahiptirler (Feather, 1994). Dağıtım adaleti ve işlem adaletinin Schwartz'ın (1992) geliştirmiş olduğu kişisel değer modelinde tanımladığı kendini aşma ve kendini geliştirme değerlerinin bir yansıması olduğu söylenebilir. Bu nedenle dağıtım adaleti ve işlem adaletine ilişkin algılamalar bu değerlere sahip bireyler açısından önem kazanmaktadır. Lipponen ve meslektaşları (2004) dağıtım adaleti ile Schwartz'ın (1992) değer modelindeki kendini geliştirme değerleri arasında ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Kendini geliştirme kavramının açıklanmasına ilişkin yapılan çalışmalarda (Brown vd.,1992; Jetten vd.,1997; Smith ve Tyler, 1997; Rubin ve Hewstone, 1998; Mummendey vd.,1999) kavram, sosyal kimlik bağlamında, bireylerin düşünce ve davranışlarına rehberlik eden amaçlar olarak tanımlanmaktadır. Buna göre bireyler ait oldukları sosyal çevrenin bir parçası olan sosyal sınıflar ile diğer sosyal sınıflar arasında yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda ait oldukları sosyal çevre hakkında fikir yürütürler. Kendini geliştirme kavramı, bireyin sadece ait olduğu grupları değil aynı zamanda diğer grupları da itibar ve statü bakımından değerlendirdiği varsayımına dayanan ve dolayısıyla sosyal karşılaştırmalar üzerine odaklanan bir kavramdır. Schwartz (1992), kendini geliştirme değerine yüksek derecede önem veren bireylerin sahip oldukları sosyal statü ve itibar ile motive olduklarını ifade etmiştir. Sosyal karşılaştırma süreci, kendini geliştirme değerinin içsel bir gayesidir ve bu değere sahip olan bireyler yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda diğer bireylerden daha üstün ve daha başarılı olma arzusu içerisinde olurlar (Roccas, 2003). Dolayısıyla kendini geliştirme değeri, bireysel kazanımların dağıtımında eşitliğin sağlanmasına ilişkin tercihleri ifade etmektedir. Kendini geliştirme değerine yüksek düzeyde önem veren bireyler, diğer bireylerden daha fazla oranda kurum içerisinde eşitliği sağlama çabası içerisinde olmaktadır ve bu çalışanlar diğer çalışanlardan daha yetenekli olduklarını ve daha fazla çalıştıklarını düşünmektedirler. Bu çalışanların dağıtım adaletine ilişkin algılarının diğer çalışanlara göre nispeten daha güçlü olduğu (Lipponen vd., 2004) ve bu algıların gurur duygusu ile işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu yapılan çalışmalarda

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

ifade edilmiştir (Tyler vd., 1996; Tyler ve Blader, 2000; Lipponen vd. 2004).

Diğer taraftan Schwartz'ın değer modelinde yer alan kendini aşma değeri, diğer bireylere yardım etme duygularının baskın olduğu sosyal adalet, eşitlik, yardımseverlik, dürüstlük ve sadakat değerleri üzerine odaklanmış olan bir değer boyutudur (Roccas, 2003). Yapılan çalışmalarda işlem adaleti ile kendini aşma değeri arasında ilişki bulunduğu (Tyler vd., 1996; Tyler ve Blader, 2000) ifade edilmiştir. Bu çalışmalarda çalışanların kurumdaki süreçlerin karar vericiler tarafından adil bir biçimde işletildiğine ilişkin algılamaları üç boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar;

Tarafsız olma; çalışanların karar verme süreçlerinin ön yargısız, dürüst olduğuna ilişkin değerlendirmelerinin derecesidir.

Güvenilirlik; yönetim kademesinde bulunan bireylerin uygulamalarında ne derece dürüst olduklarına ilişkin yargılarının derecesidir.

Sosyal kabul; her bir grup üyesinin saygılı davranma, doğruluk ve dürüstlüğüne kabulüne ilişkin değerlendirmelerinin derecesidir.

Dolayısıyla kendini aşma değerleri tarafsız olma, güvenilirlik ve statünün kabulüne ilişkin bireysel tercihlerin bir yansıması olarak görülebilir. Bu değerlere sahip bireylerin işlem adaletine ilişkin algılamaları ve üyesi oldukları gruptan gurur duymaları ile işten ayrılma niyetine ilişkin duyguları arasında güçlü bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir (Tyler vd., 1996; Tyler ve Blader, 2000; Lipponen vd. 2004).

ÇALIŞMANIN TEMEL AMACI

Çalışmanın temel amacı, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel adaletin sonuçları (gurur duygusu ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiler üzerinde bireysel değer uyumunun yönlendirici etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu kapsamda, Türkiye'de devlet üniversitelerindeki iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde çeşitli statülerde görev yapan akademik personelin çalışmış olduğu kuruma yönelik algılamış olduğu örgütsel adalet ve örgütsel adaletin sonuçları arasındaki ilişkiler üzerinde sahip oldukları bireysel değerlerin etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada Schwartz (1992) tarafından ortaya konan kendini geliştirme ve kendini aşma değerleri ile dağıtım adaleti ve işlem adaleti arasındaki ilişkiler geliştirilen hipotezler vasıtasıyla test edilmiştir. Bu hipotezleri iki ana başlık altında toplamak mümkündür:

H1: Kendini aşma ve kendini geliştirme değerleri yüksek bireylerde dağıtım ve işlem adaletinin gurur duygusu üzerindeki etkisi bu değerleri düşük olanlara göre daha yüksektir.

H2: Kendini aşma ve kendini geliştirme değerleri düşük olan bireylerde dağıtım ve işlem adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi bu değerleri yüksek olanlara göre daha fazladır.

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Örnekleme ve Veri Toplama

Araştırmanın örneklemini Türkiye de faaliyet gösteren devlet üniversitelerindeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde akademik kadro (Prof. Dr., Doç Dr., Yardımcı Doç. Dr. ve Araştırma Görevlisi) statüsünde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma probleminin ve konunun özelliği açısından araştırma yapılacak devlet üniversitelerinin belirlenmesi için izlenen yol şu şekildedir: İnternette üniversitelerin ana sayfaları üzerinden iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin elektronik posta adreslerine ulaşılarak bir liste oluşturulmuştur. Bu anlamda çalışmanın ana kütlesi söz konusu üniversitelerin web sayfasında elektronik posta adresi yer alan akademisyenlerdir. Ancak bazı üniversitelerin web sayfalarında görev yapan akademisyenlerin elektronik posta adreslerinin yer almaması ve her üniversitede iktisadi ve idari bilimler fakültesinin olmaması nedeniyle sadece 24 devlet üniversitesinden elektronik posta adresleri toplanabilmiştir. Bu çalışma sonucunda 1300 adet e-posta adresi araştırmaya dahil edilmiştir. Belirlenen örneklem yöntemi çeşitli araştırmacılar tarafından homojeniteyi sağlması bakımından tercih edilmektedir (Calder vd., 1981: 200). Veriler web tabanlı anket yoluyla elde edilmiştir. Web tabanlı anket çalışması, ana kütlenin iyi belirlenmesi durumunda, araştırılan konuyu doğrudan temsil eden veya yakın bulunan denekleri bir araya getirme gücü açısından bir eleme fonksiyonuna sahiptir (Corbitt vd., 2003). Akademisyenlerin e-posta adreslerine araştırmaya katılmaları ricası içeren bir e-posta mesajı gönderilmiştir. Çalışma yaklaşık bir ay devam etmiş, bu süre sonunda toplam 250 yanıt alınmıştır. Ancak yapılan ön değerlendirme sonucunda 247 yanıt analiz edilebilir olarak çalışmada kullanılmıştır. Geri dönüş oranı % 19'dur. On-line anketlere yönelik geri dönüş oranlarına bakıldığında bu oran yeterli kabul edilmiştir. Web tabanlı anketlerin diğer anket türlerine göre geri dönüş oranı nispeten daha düşük olmaktadır (Sax, vd., 2003). Elde edilen anketler içerisinde soru temelinde yanıtlamama eğilimi (non-response bias) ise ortalamaların ikamesi yöntemiyle çözülmüştür; ankette eksik verilerin yerine o değışkene verilen yanıtların ortalaması yerleştirilmiştir. Araştırmada yer alan katılımcı örnekleminin sosyo-ekonomik ve demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

Tablo 1: Sosyo-Ekonomik ve Demografik Özellikler

Özellikler	n	Yüzde
<i>Yaş</i>		
25 - 30	82	33,00
31 - 35	71	28.51
36 - 40	46	18.40
41 - 50	32	12.80
50 üstü	18	7.20
<i>Gelir Düzeyi</i>		
500 – 1000 YTL	72	28.91
1500 - 2000 YTL	76	30.52
2001 - 2500 YTL	41	16.46
2501 -3000 YTL	26	10.44
3000 YTL ve üstü	30	1.40
<i>Medeni Hal</i>		
Bekar	175	70.28
Evli	73	29.31
<i>Çalışma Süresi</i>		
1 -5 Yıl	83	33.33
6 – 10 Yıl	71	28.51
11 -15 Yıl	58	23.29
16-20 Yıl	18	7.20
21- 25 Yıl	9	3.60
26 -30 Yıl	5	2.00
30 Yıl ve üstü	5	2.00
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	158	63.45
Kadın	91	36.54
<i>Unvan</i>		
Profesör. Dr.	19	7.63
Doç. Dr.	22	8.83
Yardımcı Doçent Dr.	79	31.72
Araştırma Görevlisi Dr.	21	8.83
Araştırma Görevlisi	108	7.63

Soruların Oluşturulması ve Test Edilmesi

Bireylerin değer uyumu ve kurum içerisinde algıladıkları örgütsel adalet ve örgütsel adalet sonuçları (gurur duygusu ve işten ayrılma niyeti) çeşitli unsurlar dâhilinde ölçülmektedir. Bu çalışmada, bireysel değer uyumu ile algılanan örgütsel adalet ve örgütsel adalet sonuçlarını ölçmek üzere 32 madde belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlar her bir soruyu önem

Fusun Çınar Altıntaş

derecesine göre değerlendirmiştir. Bütün değerlendirmeler 5 noktalı Likert ölçek ile gerçekleştirilmiştir (1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum).

Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kavramsal model içerisinde kullanılan yapıları temsil eden değişkenlerin ölçülmesinde yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde ankete katılanlara yönelik demografik ve sosyo-ekonomik bilgiler vardır. Bunlar, yaş, medeni hal, gelir, meslek grubu, eğitim ve cinsiyettir. İkinci bölümde ise model dâhilinde yer alan yapılara ilişkin sorular yer almaktadır. Model dâhilinde yer alan yapılar ve alt değişkenler ise şunlardır:

Gurur Duygusu: Çalışmada gurur duygusuna ilişkin algılar, Tyler ve Blader (2000) tarafından geliştirilen "Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum" şeklindeki dört ifade ile ölçülmüştür.

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti Bozeman ve Perreve (2001) ve Sager vd. (1998) tarafından geliştirilen "Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum" şeklindeki sekiz ifade ile ölçülmüştür.

Dağıtım Adaleti: Moorman (1991) tarafından geliştirilen "terfi kararları bireyin sorumluluğu dikkate alınarak verilir" şeklindeki beş ifade ile ölçülmüştür.

İşlem Adaleti: Tyler ve Blader (2000) tarafından geliştirilen "Kurum içerisindeki işlemler ve kurallar herkese eşit bir biçimde uygulanır" şeklindeki altı ifade ile ölçülmüştür.

Değer Ölçeği: Yazında bireysel değerlerin ölçümünde kullanılan çeşitli ölçekler mevcuttur. Mevcut çalışmada son dönemlerde yazında yaygın bir şekilde kullanılan Schwartz'ın kişisel değer ölçeği (SVS) tercih edilmiştir (Schwartz, 1992). "Zengin olmak benim için önemlidir" ve "Dünyadaki tüm insanların uyum içerisinde yaşamaları gerektiğine inanırım" şeklindeki kendini aşma değerlerini ve kendini geliştirme değerlerini yansıtan toplam on ifade ile ölçülmüştür.

BULGULAR

Ölçeklerin Geçerliliği

Oluşturulan modelin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi içsel/ dışsal geçerlilik açısından önemli ve güçlü bir testtir. Modelde görüldüğü üzere bütün göstergeler örtük bağımlı değişkenler olan kendini aşma ve kendini geliştirme değerleri üzerine yüklenmiştir. Bu çalışmada, içsel tutarlılık değeri cronbach alpha değeri ile ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan anketin genel güvenilirlik değeri .76' dır. Elde edilen uyum indeksleri (RMSEA, CFI ve GFI) belirlenen ölçütler dâhilindedir. Bu çalışmada elde edilen değerlerin hepsi, özellikle e-posta örneklemi incelendiğinde

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

(Segars ve Grover,1993) kabul edilebilir uyum ölçütleri içerisinde veya bu kıstaslara çok yakındır (Mac Callum ve Austin, 2000, 208). Dolayısıyla elde ettiğimiz veriler regresyon analizi için uygundur. Diğer taraftan tanımlayıcı istatistikler sonucunda kendini geliştirme ölçeğine ilişkin $M=3.52$; $SD=0.90$; $n=69$ iken kendini aşma ölçeği ise $M=3.72$; $SD=1.52$; $n=60$ 'dır. Her bir yapıya ilişkin CFA sonuçları Tablo.2' de görülebilir.

Verilerin Analizi

Veriler Statistica programında değerlendirilmiştir. Modellerde iddia edilen ilişkilerin ve etkilerin belirlenmesinde Regresyon analizi kullanılmıştır. Oluşturulan modelde örgütsel adaletin sonuçları arasında yer alan işten ayrılma ve gurur duygusuna ilişkin faktörler bağımsız örtük (latent) değişkenleri, kendini geliştirme ve kendini aşma değerleri ise bağımlı örtük değişkenleri ifade etmektedir.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	GFI	AGFI	χ^2	df	NFI	NNFI	CFI	RMSEA	CR ^o	n ^o
Kendini Aşma	992	977	111.22	10	.956	999	1	0.000	60	5
Kendini Geliştirme	988	965	209.62	10	965	965	988	0.000	69	5
Dağıtım Adaleti	947	980	707.43	6	962	962	965	0.05	91	4
İşlem Adaleti	931	850	338.89	15	840	840	860	.10	71	4
İşten Ayrılma Niyeti	976	879	160.27	10	926	926	936	0.007	68	4
Gurur Duygusu	930	875	100.82	28	926	926	945	0.08	80	8

Modele yönelik genel uyum indeksleri incelendikten sonra, bireysel tahminler değerlendirilmiştir. Bütün yapılar için kurgulanan bireysel tahminler istatistikî olarak anlamlıdır. Ölçüm modelinin genel uyumu ve yapısal modelde yer alan bireysel parametre tahminleri değerlendirilmiştir. Algılanan adalete ilişkin yapılan ölçümlerde işlem

Fusun Cınar Altıntaş

adaleti ($M=2.68$, $SD=1.1$) ve dağıtım adaletine ($M=2.64$, $SD=1.1$) ilişkin çıkan sonuçların anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel adaletin çıktıları arasında yer alan gurur duygusu ve işten ayrılma niyetine ilişkin yapılan ölçümlere göre gurur ($M=2.7$, $SD=1.12$) iken işten ayrılma niyeti ($M=3.2$, $SD=1.03$) şeklindedir. Tablo.3. yapıların aralarındaki korelasyon değerlerini yansıtmaktadır.

Tablo 3: Yapıların Karşılıklı Korelasyonları (N= 249)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Dağıtım Adaleti	İşlem Adaleti	İşten Ayrılma Niyeti	Gurur Duygusu
Dağıtım Adaleti	2.64	1.1				
İşlem Adaleti	2.68	1.1	0,61			
İşten Ayrılma Niyeti	3.2	1.03	-0,04	-0,06		
Gurur Duygusu	2.7	1.12	0,48	0,52	0,10	

** $p<0.01$; *** $p<0.001$ (çift yönlü)

Algılanan örgütsel adalet ve gruba dayalı değer modeli çerçevesinde örgütsel adaletin sonuçları (gurur duygusu ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiler üzerinde yer alan bireysel değerlerin (kendini aşma ve kendini geliştirme) etkisi bu çalışmanın temel hipotezlerini oluşturmaktadır. Ancak hipotezlerin alt varsayımı, ilgili bireysel değerlerin yüksek olmasının etkisinin analiz edilmesidir. Buradan hareketle öncelikle araştırmaya katılan kişilerden kendini aşma değerine ilişkin verdikleri yanıtların ortalaması 3'den büyük olanlar ile kendini gerçekleştirme değerinin ortalaması 3'den büyük olanlar analize dâhil edilerek bu kişilerin dağıtım adaleti ve işlem adaletine verdikleri yanıtların gurur duygusu ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Kendini geliştirme değeri yüksek olan bireylerde dağıtım adaletinin gurur duygusu üzerindeki etkisi ($\beta = ,252$, $p <0.00$) kendini geliştirme değeri düşük olanlara göre istatistikî olarak anlamlı ve daha yüksektir. Benzer şekilde işlem adaletinin yine kendini aşma değeri yüksek olan bireylerde gurur duygusu üzerindeki etkisi ($\beta = ,365$, $p <0.00$) düşük olanlara göre daha yüksektir. Buna karşılık kendini geliştirme değeri düşük olan bireylerde dağıtım adaletinin ve işlem

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistikî olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları
Bağımlı Değişken: Kendini Geliştirme

	<i>Gurur Duygusu</i>		<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	
	KG_Yβ	KG_Dβ	KG_Yβ	KG_Dβ
Dağıtım Adaleti	,252***	.775 (n.s.)	-,016 (n.s.)	,016 (n.s.)
İşlem Adaleti	,365***	,075 (n.s.)	-,064 (n.s.)	,434 (n.s.)
	$R^2 = ,306$, $F = 52,86$			

KG_Y= kendini geliştirme düzeyi yüksek olanlar
KG_D= kendini geliştirme düzeyi düşük olanlar

* $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Kendini aşma değeri yüksek olan bireylerde dağıtım adaletinin gurur duygusu üzerindeki etkisi ($\beta = ,271$, $p < 0.00$) kendini aşma değeri düşük olanlara göre istatistikî olarak anlamlı ve daha yüksektir. Benzer şekilde işlem adaletinin yine kendini aşma değeri yüksek olan bireylerde gurur duygusu üzerindeki etkisi ($\beta = ,389$, $p < 0.00$) düşük olanlara göre istatistikî olarak anlamlı ve daha yüksektir. Buna karşılık kendini aşma değeri düşük olan bireylerde dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ($\beta = -,575$, $p < 0.00$) kendini aşma değeri yüksek olanlara göre istatistikî olarak anlamlı iken işlem adaletinin yine kendini aşma değeri düşük olan bireylerde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistikî olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuçlardan hareketle H1 hipotezi bütünüyle kabul edilirken, H2 hipotezi ise kısmen desteklenmektedir.

Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları
Bağımlı Değişken: Kendini Aşma

	<i>Gurur Duygusu</i>		<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	
	KA_Y β	KA_D β	KA_Y β	KA_D β
Dağıtım Adaleti	,271***	,304 (n.s)	,115 (n.s)	-,575*
İşlem Adaleti	,389***	-,02 (n.s)	-,101(n.s)	,110 (n.s)
	$R^2 = .349,$ $F = 58,65$			$R^2 = .20,$ $F = 3.88$

KA_Y= Kendini aşma düzeyi yüksek olanlar

KA_D= Kendini aşma düzeyi düşük olanlar

* $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütün değerleriyle, çalışanların değerleri arasında farklılıklar söz konusu olduğunda ya da örgüt belirlenmiş hedeflerine bağlı kalmadığında, uyumsuzluklar ortaya çıkar (Budak ve Sürvegil, 2005: 104). Bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki bu uyumsuzluk, genellikle bireyin örgütten ayrılma eğilimi içerisinde olmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan çalışanların örgütteki kural ve işlemlerin herkese adil bir şekilde uygulandığına ilişkin algıları da, örgütte çalışmaktan gurur duymaları veya işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu çalışmada, akademik personelin çalışmış oldukları kuruma yönelik adalet algıları üzerindeki bireysel değer uyumunun yönlendirici etkisini belirlemek amaçlanmaktadır.

Üniversiteler, öğrencileri ilerideki meslek hayatlarına hazırlamak, bilimsel çalışma ve araştırmalar yapmak, bilgi ve teknoloji üreterek bunları toplum ve insanlığın yararına sunmak, toplumda bilimsel düşüncenin yaygınlaşmasına hizmet etmek gibi amaçlara sahiptirler (Aytaç vd., 2001: 11). Zira üniversiteler, yeni düşünce normları ve değerler geliştirerek, toplumu etkileyebilen, toplumlara yön veren eğitim örgütleridir. Aynı zamanda üniversiteler, pek çok insanın kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya geldiği kurumlardır (Turan vd., 2005: 187). Bilindiği üzere Türkiye'deki devlet üniversitelerinde var olan atama ve

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

yükseltmelere ilişkin kıstaslar değişebilmektedir. Akademisyenler belirlenen bu kıstasları yerine getirdikleri takdirde atanabilmektedirler. Ancak bazı durumlarda bireyler, kendilerini aynı konumdaki diğer bireylerle karşılaştırarak, çalıştıkları kurumda adilane uygulamalar olup olmadığına ilişkin bir algı oluşturabilmektedirler. Belirlenen kıstaslar temelinde oluşan adaletin yanında bireylerde kuruma ilişkin oluşan adalet algısı da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla çalışmada örgütsel adalet olgusu atama ve yükseltme bağlamında ele alınmıştır.

Araştırmada kurgulanan hipotezler test edildiğinde, kendini geliştirme değeri yüksek düzeyde olan bireylerde, işlem adaleti ve dağıtım adaleti ile gurur duygusu arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu verilerin ışığında kendini geliştirme değerine yüksek düzeyde önem veren bireylerin üyesi oldukları grup içerisinde bulunmaktan gurur duyduklarını söylemek mümkündür. Bu sonuçları çeşitli açılardan yorumlamak olasıdır. Öncelikle kendini geliştirme değerine yüksek derecede önem veren bireyler sosyal statü ve itibar ile motive olduklarından, hem kendi grubunda hem de diğer gruplardaki bireylerin statü ve itibarlarına yönelik karşılaştırmalar yaparlar (Schwartz, 1992) ve özellikle süreçlerde ve dağıtımlardaki eşitliğe odaklanırlar (Lipponen vd., 2004). Diğer yandan, bu bireylerin adalet algısı çalıştıkları kurumdan ayrılma niyetleri üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Tyler vd.,1996; Tyler ve Blader, 2000; Lipponen vd., 2004). Buradan hareketle, çalışmadan akademisyenlerin atama ve yükseltme kıstaslarının belirlenmesi ve bu kıstasların eşit şekilde dağıtılmasına önem verdikleri, bu kıstaslara ilişkin adaletsizlik algısına sahip olduklarında işlerinden tatmin olmadıkları şeklinde bir sonuç çıkarmak mümkündür. Ancak mevcut çalışmada ilgili yazında belirtilenlerin aksine dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Bu sonuç, Türkiye açısından iki şekilde değerlendirilebilir; birincisi, Türkiye'deki akademisyenlerin çalıştıkları kurumdan ve yaptıkları işten gurur duydukları, sosyal statü ve itibar ile motive oldukları ve bu nedenle kurum içerisinde adaletsizlik olduğuna ilişkin bir algıya sahip olsalar bile kurumdan ayrılmayı düşünmedikleri ve kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Ralston vd. (1999: 658), kendini geliştirme düzeyi yüksek olan bireylerin güç ve bireysel başarı ile motive olduklarını ifade etmiştir. Dolayısıyla akademik personel örneklemiyle yapılmış çalışmalar sınırlı olduğu için bu bulgu genellenebilir bir nitelik taşımasa da, yazında benzer sonuçlara ulaşmış çalışmalar mevcuttur (Aytaç vd., 2001: 216). Akademisyenlerin böyle bir tutum içerisinde bulunmaları kültürel anlamda, Hofstede'nin (2001) ulusal kültür modeli çerçevesinde yer alan, güç mesafesi boyutuyla da incelenebilir. Türk toplumunda örgütsel güç mesafesi yüksektir ve bireyler insanlar arasındaki güç dağılımındaki farklılıkları kolayca kabullenmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda statüler, unvanlar ve biçimsellik büyük önem taşır (Sargut, 2001: 230). İkincisi ise, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde bazı yabancı

Fusun Çınar Altıntaş

ülkelerde mevcut olan bir başka üniversiteye geçiş yapma uygulamasının yaygın olmamasıdır. Bu kapsamda, mevcut iş pozisyonunu koruma düşüncesi ve özellikle belirli bir unvan sonrasında aynı kurumda kalabilme imkânı söz konusudur. Diğer bir ifadeyle, bireyler genellikle işe başladıkları üniversitelerden emekli olmaktadır. Dolayısıyla böyle bir geçişin kolay olmaması nedeniyle bireyler kurumda adaletsizlik olduğuna ilişkin bir algıya sahip olsalar bile bu gibi nedenlerle işten ayrılma niyeti içerisinde olmadıklarını söylemek mümkündür.

Çalışmadan elde edilen diğer bulgular neticesinde kendini aşma değeri yüksek düzeyde olan bireylerde dağıtım adaleti ile gurur duygusu arasında güçlü bir ilişki vardır. Ancak, kendini aşma değerine düşük düzeyde önem veren bireylerin dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bu değere yüksek düzeyde önem veren bireylere göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Kendini aşma değerine yüksek derecede önem veren bireylerde, cömertlik, diğer bireylerin mutluluğunu artırma konusunda önemli bir role sahip olan yardımseverlik, sadakat ve itaat etme gibi duygular ön plandadır (Ryckman ve Houston, 2003: 128). Elde edilen bu bulgulara dayanarak Türkiye de kendini aşma değerine düşük düzeyde önem veren akademisyenlerin çalıştıkları kurum içerisinde kazanımların dağıtımında eşitsizlik olduğunu algıladıklarında kurumdan ayrılmaya ilişkin hislerinde bir artış olduğu söylenebilir. Çalışmada kendini aşma değerine yüksek düzeyde önem veren bireylerin işlem adaletine ilişkin algılarının gurur duygusu üzerinde yüksek düzeyde bir etkiye sahip olduğu ancak işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kendini aşma değerine yüksek derecede önem veren bireylerin kurum içerisinde kazanımların dağıtımına ilişkin alınan kararlarda eşitlik algısına sahip oldukları söylenebilir. Schwartz (1992), kendini aşma değerlerine yüksek derecede önem veren bireylerin genellikle Hofstede'nin çalışmasında belirttiği ortaklaşa davranışın hâkim olduğu toplumlarda yaşayan bireyler olduklarını ifade etmiştir. Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmada Türk toplumu ortaklaşa davranışın hâkim olduğu kültürler arasındadır. Ortaklaşa davranışın hâkim olduğu toplumlarda, örgüt üyeleri kendi örgütlerine daha fazla duygusal bir bağ ile bağlanmaktadır. Bu durum bir toplumdaki dengenin, örgüt üyelerinin çalıştıkları kuruma karşı duymuş olduğu yaygın bir sorumlukla bağlı olması ile sağlandığı varsayımına dayanır. Toplumdaki ortaklaşa davranışın düzeyi, örgüt üyelerinin örgütün gereklerine itaat etme oranı ile belirlenebilmektedir (Hofstede, 2001: 211) Diğer taraftan bu bireyler, itaat etme homojen davranışlar gösterme, grup içinde takdir edilme, grup başarısı, grup içindeki bireyler arasında karşılıklı bağlılık gibi davranış özellikleri gösterirler (Amirsahi, 2006: 34). Araştırmadan elde edilen sonuçlar bu anlamda yazını destekler niteliktedir. Sonuç olarak araştırmadan elde edilen bulgular genel bir yapıyı göstermektedir. Araştırmanın örnekleminin devlet üniversitelerindeki iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde görev yapan akademisyenlerden seçilmesi araştırmanın kısıtları arasında yer

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

almaktadır. Kişisel değerler, yapılacak çalışmalarla derinlemesine incelenmesi gereken bir konudur. Araştırmalarda özellikle örgütsel politika, stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konularla ilişkileri incelenmelidir. Böylece konuya ilişkin yazın gelişebilecektir. Bu anlamda mevcut çalışma, gelecek araştırmalar için önemli bilgiler sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances and Experimental Social Psychology*, L. Berkowitz (Edt.) New York: Academic Press.
- Alexander, S., ve Ruderman, M. (1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research*, Vol. 1, No. 2 177–198.
- Amirsahi, M. (Ekim 2006). "An Empirical Study of Managerial Value Systems and Decision- Making Styles Among The Managers In Iran, <http://adt.curtin.edu.au/theses/available/adt-WCU20020715.132703/>.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletmesi.
- Berry, J.B. , Portinga, Y.H., Marshall, H.S. ve Dosen, P.R. (1992). *Cross Cultural Psychology Research and Applications*, Cambridge University Press.
- Bies, R.J., Shapiro, D.L. ve Cumming, LL. (1988). Causal Accounts and Managing Organizational Conflict: Is it Enough to Say It' s not My Fault ? *Communication Research*, Vol. 15, No. 4, 381–399.
- Bilsky, W. ve Schwartz, S. (1994). Values and Personality. *European Journal of Personality*, Vol.8, No. 3, 163–181.
- Bozeman, D. P. ve Perrewe, P. L. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire—Turnover Cognition Relationships. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, No.1, 161–173.
- Bozkurt, T. (1997). *İşletme Kültürü: Kavram Tanımı ve Metodolojik Sorunlar*. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, S.Tevrüz (Der.), İstanbul Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Brockner, J. ve Wiesenfeld, B. M. (1996). An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: The Interactive Effects of Outcomes and Procedures. *Psychological Bulletin*, Vol. 120, No.2, 189–208.
- Brown, R.J., Hinkle, S., Ely, P.G., Fox-Cardmone, L., Maras, P. ve Taylor, L.A. (1992). Recognizing Group Diversity: Individualist-Collectivist and Autonomous-Relational Social Orientations and Their

Fusun Cınar Altıntaş

- Implications for Intergroup Processes. *British Journal of Social Psychology*, Vol. 31, 327–342.
- Budak, G. ve Sürvegil, O., (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* Cilt: 20, Sayı:2, 95–108.
- Calder, B.J., PhilipS, L.W. ve Tybout, A.M. (1981). Designing Research for Application. *Journal of Consumer Research*, Vol. 8, 197–207.
- Cohen, Y.C. ve P.E. Spector (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol. 86, No. 2, 278–321.
- Corbitt, B.J., Thanasankit, T. ve Han, Y. (2003). Trust and E-Commerce: A Study of Consumer Perceptions. *Electronic Commerce Research and Applications*, Vol. 2, No.3, 203–215.
- Dailey, R.C. ve Delaney, K.J. (1992). Disributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, Vol. 45, No. 3, 305–317.
- De Bats, D.L. ve Bartelds, B. (Kasim 2006). The Structure of Human Values: A Principal Components Analysis of the Rokeach Value Survey, <http://www.Ub.Rug.Nl/Eldoc/Dis/Ppsw/D.L.H.M.Debats/C5.pdf>
- Elizur, D., Ingvar, B., Raymond, H. ve Beck, I.M. (1991). The Structure of Work Values: The Cross Cultural Comparison. *The Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, 21–38.
- Ericson, R.F. (1969). The Impact of Cybernetic Information Technology on Management Value Systems. *Management Science*, Vol. 16, No. 2, 40–60.
- Feather, N.T. (1994). Human Values and Their Relation to Justice. *Journal of Social Issues*, Vol. 50, No. 4, 129–151.
- Feather, N.T. (2002). Values and Value Dilemmas in Relation to Judgements Concerning Outcomes of an Industrial Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 28, No. 4, 446–459.
- Folger, R (1987). Distributive and Procedural Justice in the Workplace. *Social Justice Research*, Vol. 1, No. 1, 143–159.
- Folger, R. ve Konovsky, M.A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions To Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 1, 115–130.
- Gandal, N. ve Roccas, S. (2002). Good Neighbors/Bad Citizens: Personal Value Priorities of Economists. Working Paper, No. 3660, Center for Economic Policy Research (CEPR).
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, Vol. 16, No. 2, 399–432.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Guth, W.D. ve Tagiuri, R. (1965). Personal Values and Corporate Strategy. *Harvard Business Review*, Vol. 43, No.5, 123–132.

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

- Hansson, S.O. (2001). *Structure of Values and Norms*, West Nyack, NY: Cambridge University Press.
- Hitlin, S. (2003). Values as the Core of Personal Identity: Drawing Links Between Two Theories of Self. *Social Psychology Quarterly*, Vo 66, No. 2, 118–137.
- Hofstede, G. (2001). *Culture Consequences; Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Accross Nations*. Second Editions, Sage Publications Inc.
- Lipponen, J., Olkkonen, M.E. ve Myyry, L. (2004). Personal Value Orientation as a Moderator in the Relationships Between Perceived Organizational Justice and its Hypothesized Consequences. *Social Justice Research*, Vol.17, No. 3, 275–292.
- Jetten, J., Spears, R. ve Manstead, A.R. (1997). Distinctiveness Threat and Prototypicality: Combined Effects on Intergroup Discrimination and Collective Self-Esteem. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 27, 635–657.
- Kahle, L.R., Rose, G. ve Sholam, A. (1999). Findings of LOV Throughout the World and Other Evidence of Cross –National Consumer Psychographics Introduction. *Journal of EuroMarketing*, Vol. 8, No. 1/2, 1–13.
- Konovsky, M. A. ve Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No.5, 698–707.
- Mayton, D.M., Ball-Rokeach, S.J. ve Loges, W.E. (1994). Human Values and Social Issues: An Introduction. *Journal of Social Issues*, Vol. 50, No. 4, 1–8.
- MacCallum, R. C. ve Austin, J.T. (2000). Applications of Structural Equation Modeling in Psychological Research. *Annual Reivew of Psychology*, Vol. 51, No. 1, 201–226.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No.6, 845–855.
- Mowday, R.T. ve Colwell, K.A. (1996). Employee Reactions to Unfair Outcomes in the Workplace: The Contributions of Adams' Equity Theory to Understanding Work Motivation. Porter, G. Bigley ve R. Steers (Edt.), *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mummendey, A. L., Klink, A. Mielke, R., Wenzel, M. ve Blanz, M. (1999). Socio-Structural Characteristics of Intergroup Relations and Identity Management Strategies: Results From A Field Study in East Germany. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 29, No. 2–3, 259–285.

Fusun Cınar Altıntaş

- Özdevecioğlu, M. (2006). Kurumsal Adalet, Kurumsal Kültür, Organizasyonlar, Kurallar ve Kurumlar. Çoşkun Can Aktan (Editör), Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Araştırmalar Serisi No.3, Yayın No:195, Ankara.
- Özen, Ş. (1996). Bürokratik Kültür 1, Yönetmelik Değerlerin Toplumsal Temelleri, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No. 272, Ankara.
- Ralston, D.A., Thang, N. ve Van- Napier, N.K. (1999). A Comparative Study of the Work Values of North and South Vietnamese Managers. *Journal of International Business Studies*, Vol. 30, No. 4, 655–672.
- Roccas, S. (2003). Identification and Status Revisited: The Moderating Role of Self-Enhancement and Self-Transcendence Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29, No. 1, 726–736.
- Rokeach, M., (1973). *The Nature of Human Values*, New York: The Free Press .
- Rohan, M. J. (2000). A Rose by Any Name? The Values Construct. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 4, No. 3, 255–277.
- Rubin, M. ve Hewstone, M.(1998). Social Identity Theory's Self-Esteem Hypothesis: A Review and Some Suggestion for Clarification. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 2, No. 1, 40–62.
- Ryckman, R.M. ve Houston, D. M. (2003). Value Priorities in American and British Female and Male University Students. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 143, No. 1, 127–138.
- Sager, J. K., Griffeth, R.W. ve Hom, P.W. (1998). A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 53, No. 2, 254–273.
- Sargut, S. (2001). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Sax, L.J., Gilmartin S.K. ve Bryant A.N. (2003). Assessing Response Rates and Nonresponse Bias in Web and Paper Surveys. *Research in Higher Education*, Vol.44, No.4, 409-431.
- Scandura, T.A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly*, Vol. 10, No. 1, 25–40.
- Schwartz, S.H. (1990). Individualism-Collectivism, Critique and Proposed Refinements. *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol.21, No. 2, 139–157.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Test in 20 Countries. Zanna, M. P. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, San Diego, CA, Vol.25, 1–65.
- Schwartz, S. (1994a). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, Vol. 50 No. 4, 19–45.

Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz

- Schwartz, S. (1994b). Beyond Individualism/Collectivism, New Cultural Dimension of Values. Individualism and Collectivism Theory, Method and Applications, U.Kim, H.C. Triandis, Çiğdem Kağıtçıbaşı ve diğerleri (edt), Cross-Cultural Research and Methodology Series, Vol. 18, Sage Publications.
- Schwartz, S. (1996). Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value Systems. Edt. Clive Sligman- James M.Olson-Mark P.Zanna, The Psychology of Values, The Ontario Symposium, Vol. 8, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Schwartz, S.ve Sagiv, L. (2000). Value Priorities and Subjective Well – Being: Direct Relations and Congruity Effect. European Journal of Social Psychology, Vol. 30, No. 2, 177–198.
- Schwartz, S., Sagiv, L. ve Boehnke, K. (2000). Worries and Values. Journal of Personality, Vol. 68, No. 2, 309–346.
- Segars, A.H. ve Grover, V. (1993). Re-Examining Perceived Ease of Use and Usefulness: A Confirmatory Factor Analysis. MIS Quarterly, December, 517–525.
- Smith, H.J. ve Tyler T.R. (1997). Choosing The Right Pond: The Impact of Group Membership on Self-Esteem and Group-Oriented Behavior. Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 33, No. 2, 146–170.
- Sousa, F.H. ve Vala, J. (2002). Relational Justice in Organizations: The Group-Value Model and Support for Change. Social Justice Research, Vol. 15, No. 2, 99–121.
- Stone-Romero, E.F. ve Anderson, L.E. (1994). Relative Power Of Moderated Multiple-Regression and The Comparison Of Subgroup Correlation-Coefficients For Detecting Moderating Effects. Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No. 3, 354–359.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 13, 181–202.
- Tyler, T.R. (1994). Psychological Model of the Justice Motive: Antecedents of Distributive and Procedural Justice. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 67, No. 5, 850–863.
- Tyler, T.R. ve Blader, S.L. (2000). Cooperation in Groups, Procedural Justice Social Identity and Behavioral Engagement, Essay in Social Psychology, New York University.
- Tyler, T.R. ve Blader, S.L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. Personality and Social Psychology Review, Vol. 7, No. 4, 349–361.
- Tyler, T.R., DeGoey, P. ve Smith, H.J. (1996). Understanding Why The Justice of Group Procedures Matters. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 70, No. 2, 913–930.
- Vlagsma, B. K., Pieters, G.M. ve M. Wedel (2002). The Dynamics of Value Segments: Modeling Framework and Empirical Illustration.

Fusun Cinar Altıntaş

- International Journal of Research in Marketing, Vol.19, No. 3, 267–285.
- Westwood, R.I. ve Posner, B.Z. (1997). Managerial Values Across Cultures: Australia, Hong Kong and The United States. Asia Pasific Journal of Management, Vol. 14, No. 1, 34–66.
- Whiteley, A. (1995). Managing Change A Core Values Approach, Mc Millan Education.
- Wiener, Y. (1988). Forms of Value Systems: A Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance. Academy of Management Review, Vol. 13, No. 4, 534–545.