

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISIYLA İLGİLİ TÜRKİYE'DEKİ YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMU ÖĞRENCİLERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR: LİTERATÜR TARAMASI

RESEARCHES ON HIGHER EDUCATION INSTITUTION STUDENTS' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN TURKEY: LITERATURE REVIEW

Dr. Yılmaz BAYAR

yilmazbayar67@gmail.com

İzmir / Türkiye

ORCID: 0000-0001-7448-6320

ÖZET

Bu çalışmada son 17 yılda Türkiye'de yükseköğretim kurumu öğrencilerine yönelik yapılan örgütsel adalet ile ilgili araştırmalar literatür taraması yöntemiyle analiz edilmiştir. Öğrencilerin örgütsel adalet algısını farklı yönleriyle ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Öncelikle örgütsel adalet kavramı ve bileşenleri izah edilmiştir. Sonra literatür taraması yapılarak ulaşılan bulgular derlenmiştir.

Çalışma sonucunda yüksek öğretim kurumu öğrencilerinin genel olarak örgütsel adalet algısının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet bileşenlerinden dağıtım adaletinin algılanma düzeyinin nispeten daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel adalet bileşenlerinin öğrencilerin fakülte, bölüm, sınıf ve cinsiyet demografik değişkenlerine göre anlamlı bir dağılım gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Yüksek öğretim kurumu öğrencilerinin olumlu yöndeki örgütsel adalet algısı, genel olarak onların pozitif tutumlar geliştirmesini sağlayabilir. Bu tutumlar örgütsel performansı artırabilir. Bu sebeplerle öğrencilerin pozitif yönlü örgütsel adalet algısı, yüksek öğretim kurumları için faydalı örgütsel sonuçlar yaratabilir.

Anahtar Kelimeler: Adalet, Örgütsel Adalet, Üniversite Öğrencileri

ABSTRACT

In this study researches on organizational justice conducted for the students of higher education institutions in Turkey in last 17 years were analyzed by the literature review method. It is aimed to reveal the organizational justice perception of students from different aspects. Initially the concept of organizational justice and its components were explained. Subsequently, the information obtained by the literature review method was compiled.

As a result of the study, it was seen that the organizational justice perception of the students of higher education institutions was medium level. It has been determined that the level of perception of distributive justice which is one of the organizational justice components is relatively high.

Significant relations were found between organizational justice; organizational commitment, organizational silence, organizational citizenship behavior, organizational cynicism and job satisfaction. It has been revealed that organizational justice components show a significant distribution according to the demographic variables of students' faculty, department, class and gender.

Higher education institution students' positive perception of organizational justice can enable them to develop positive attitudes in general. These attitudes may increase organizational performance. For these reasons, students' positive perception of organizational justice can create beneficial organizational consequences for higher education institutions.

Keywords: Justice, Organizational Justice, University Students

1. GİRİŞ

Üretim faktörleri arasında yer alan emek faktörü işletmelerin en değerli kaynaklarından biridir. Bir organizasyon içinde emeğini sarf ederek çalışan insanın en büyük beklentilerinden biri çalışma ortamındaki adaletin sağlanmasıdır. Adaletin sağlandığı bir örgütte insan kaynağından verim alınabilir. Buna karşın iş yerinde adaletsizlik olması, işgörenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutumlar içinde olmasına sebep olabilir, iş gücü verimliliğini azaltabilir.

Son yıllarda bilgi çağının yaşanmaya başlamasıyla birlikte çalışma hayatında gerçekleşen değişiklikler rekabet koşullarını dramatik bir biçimde zorlaştırmıştır. Örneğin; hayatın hemen hemen her alanında süratle artan dijitalleşme süreci işletmelere de tesir etmiştir. Firmaların birçok faaliyetinin elektronik ortamda olması daha kolay takip edilebilmesine yol açmıştır. Bir bakıma çalışma hayatı şeffaflaşmıştır. Çalışma ortamının adaletli olmasını sağlayabilen firmalar, işgörenler nezdinde avantajlar elde edebilmektedir.

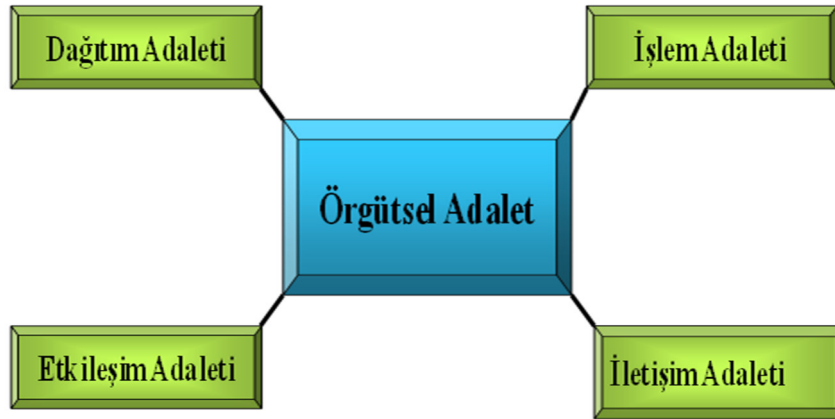
Üniversiteler eğitim-öğretime yönelik hizmet sunan örgütlerdir. Tıpkı işletmeler gibi üniversiteler de rekabet ortamındadır. Yükseköğretim kurumlarındaki iç paydaşlar arasında öğrenciler de yer alır. Bu araştırmada geçtiğimiz 17 yıl içinde Türkiye'de yükseköğretim kurumu öğrencilerine yönelik yapılan örgütsel adalet ile ilgili çalışmalar, literatür taraması yapılarak analiz edilmiştir. Bilimsel çalışma sürecinde gereksinim duyulan verilere ulaşmada kullanılan bir süreç olan literatür taraması, belirlenmiş bir konuda yayın yapılmış ya da yapılmamış araştırmaların analizidir. (Özdemir, 2019; 35). Literatür taraması yöntemiyle ulaşılan bulgular derlenmiş, öğrencilerin örgütsel adalet algısını farklı yönleriyle ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Böylece araştırmanın üniversite yönetim organlarının eğitim-öğretim kalitesinin artmasına yönelik alacağı kararlara yol göstermesi boyutunda yararlı olabileceği değerlendirilmektedir. Zira günümüzün üniversite öğrencileri, geleceğin iş gücünü oluşturacak işgören ve de yönetici adayları arasında yer almaktadır. Ayrıca bu çalışmanın gelecekte bu alanda araştırma yapmayı planlayanlara da ışık tutabileceği öngörülmektedir.

2. ÖRGÜTSEL ADALET VE BİLEŞENLERİ

Adalet kavramına medeniyet tarihi boyunca ilgi gösterilmiş, hakkında çok fazla kuram geliştirilmiştir. Bu kavram geçmişten günümüze zengin bir gelişim süreci içinde olmuştur. Son zamanlarda yazında ve çalışma hayatında, yönetim ve organizasyon boyutuyla incelenmiştir (Bayar, 2019; 133). Adalet bir insan sisteminin (örgütün) sahip olduğu temel ilkelerin, değerlerin ve inançların, o örgüt içinde bulunan kişilere, herhangi bir ayırım yapılmaksızın uygulanmasıdır.

Geçtiğimiz yıllarda çalışma ortamında örgütsel adalet kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların sayısı fazlalaşmıştır. Organizasyon içinde yöneticilerin adaletli olması veya adil davranması durumunu ifade etmek için örgütsel adalet terimi kullanılır olmuştur. Örgütsel adalet organizasyon içinde çalışanların üstleriyle, çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla ve çalıştıkları işletmeyle olan bağlarını anlatır. Örgütsel adalet organizasyon içinde ücret, ödül, ceza dağılımının ne şekilde gerçekleştirildiği, terfi etme işinin nasıl olduğu, bu kararların ne şekilde verildiği, verilen kararların iş görenlere nasıl açıklandığı ve iş görenlerin tüm bunları algılama biçimi olarak açıklanabilir.

Kişiler organizasyon içinde kendilerine yönelik adaletli olunup olunmaması hususunda bir yargıya varır ve bu doğrultuda örgüte karşı tutum geliştirir (Çetinkaya & Çimenci, 2014; 242). Örgütsel adalet, son zamanlarda yönetim ve örgüt araştırmalarına dâhil edilen önemli bir olgudur. Adalet; motivasyon, liderlik ve grup dinamikleri gibi farklı bakış açılarından irdelenebilir. Aynı zamanda örgütlerdeki güç kullanımı ve politik davranışla da ilişkilidir. Örgütsel adalet temel olarak bir örgütteki insanların doğruluk ve tarafsızlıkla ilgili algılarını ifade eder. Aşağıda Şekil-1'de gösterildiği gibi, örgütsel adaletin dört temel bileşeni vardır.



Şekil-1: Örgütsel Adaletin Dört Temel Bileşeni
(Griffin & Moorhead, 2014; 393); (Abal vd., 2018: 3)

2.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti işgörenlerin iş yerindeki çalışmalarına sağladığı faydalar ve bunların neticesinde sahip oldukları ödüller, görev ve sorumluluklarda yükselmeler gibi çalışmayla alakalı neticeleri; diğer işgörenlerin katkı düzeyleri ve elde ettikleri neticelerle karşılaştırmasıyla algıladıkları adalettir. İşgörenlerin elde ettiği neticelerin adil dağıtılmış olması bu algıyı oluşturur. İlâveten dağıtım adaleti organizasyondaki yetki ve gücün değerlendirilmesi, motivasyon, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık gibi işgörenlerin organizasyon içindeki tutumları ile yakından bağlantılıdır (Meydan & Basım, 2015; 102).

Dağıtım adaleti, işgörenlerin organizasyona yaptığı katkı neticesinde maaşta artış, görevde yükselme vb. gibi kazançların dağıtımını sırasında yönetimin verdiği kararların adil olup olmadığına odaklanır. Çalışanın organizasyon amaçlarına fayda sağlamak maksadıyla sergilediği katkılar neticesinde organizasyondan almak istediği neticeler bulunur. Organizasyonun adaletli olup olmadığı değerlendirilirken çalışanın odak noktasında; sergilenen katkılar sonucu almayı beklediği sonuçlara ulaşma durumu ve bu sonuçların diğer çalışanlar arasında hangi düzeyde doğru bir biçimde paylaştırıldığı yer alır. Diğer bir anlatımla dağıtım işinin adil olmasıyla ilgili uygulanan yöntem, dağıtılan kaynakların çalışanın katkı derecesi/ihtiyacı gibi ölçütler doğrultusunda ve hakkaniyet içinde paylaşılmasıdır.

2.2. İşlem Adaleti

Hemen hemen her organizasyon örgütsel çıktılarının (ödül ve kaynaklar) dağıtım sürecini düzenleyen ilke ve prensiplere sahiptir. Örgütsel çıktılarının paylaşımı ard arda gerçekleşen olayların son aşamasıdır. İşgörenler söz haklarının olduğu işlemleri, söz hakları olmadan uygulanan işlemlerden daha adaletli algılar. Bu durumda bazen örgütsel çıktılar bekledikleri gibi sonuçlanmamış olsa dahi çıktılardan bağımsız bir şekilde; bu süreç sırasında gerçekleşen işlemlerin belirli kurallar çerçevesinde olması, belli ölçüler dâhilinde uygulanması sahip oldukları adalet algısını olumlu olarak etkiler.

İşlem adaleti ile ilgili algının ehemmiyeti; kişilerin bu konuya yönelik olası adaletsiz bir durumda sergileyecekleri reaksiyonu, adaletsizlik yaratan kaynaktan daha çok bütün organizasyona yönlendirme durumundan kaynaklanır (Bursalı, 2018; 282).

İşlem adaleti işgörenlere dağıtılan örgütsel çıktılarının hangi süreçlerle ve nasıl yapıldığıyla ilişkilidir. Başka bir deyişle işlem adaleti; organizasyonda verilen kararların nasıl verildiğine ait süreçlere odaklanır. İşlem adaleti işgörenlerin verilen kararlara katılımı ve bu kararların ne derece adaletli olduğuyula ilgilenir. Yapılan bazı araştırmalarda; neticelere ulaşma sırasında yürütülen süreçlerin, örgütsel çıktılarının paylaşılmasından daha ehemmiyetli olduğunu ortaya çıkarmıştır. İşgörenlerde oluşan adalet algısında iş yerinde kimlerin, neleri, nasıl, ne miktarda elde ettiği ve tüm bunlara ne şekilde karar verildiği önemli derecede etkilidir. İlâveten işlem adaleti işgörenlerin devam eden süreçlerle ilgili bilgi sahibi olma hakkına saygı gösterildiğini simgeler. Ayrıca işgörenlerin örgütsel gereklilikleri kabul etmeleri için de işlem adaletine ihtiyaç vardır. Neticelerin elde edilmesinde uygulanan süreçler işgörenler tarafından adaletli algılanırsa; işgörenler örgütün menfaatleri için gerekli performansı sergiler, örgütsel bağlılığını sürdürür ve yöneticileri destekler. İşgörenlerin uygulanan süreçler ile alakalı bilgi edinmesi, organizasyon tarafından kandırılmadıkları kanaatine ulaşmalarını sağlar. Çalışanlar neticelerin elde edilmesindeki süreçlerin adaletli olmadığına inanırsa; örgütsel bağlılık azalabilir, hırsızlık artabilir, sergilenen performans düşebilir ve iş yeri değiştirme eğilimi artabilir.

2.3. Etkileşim Adaleti

İş yaşamında bazı durumlarda işgörenlerle idareciler arasındaki örgütsel adaletin tesis edilmesinde kaynakların yetersiz kaldığı durumlar söz konusu olabilir. Bu bağlamda örgütsel adalet kavramının sosyo-psikolojik boyutunu oluşturan etkileşim adaleti ortaya çıkar. Etkileşim adaletinin temelinde, organizasyondaki idarecilerin karar aldıkları sırada sergiledikleri tutumların örgütsel adalet üzerinde tesirli olduğu fikri vardır. İdarecilerin, işgörenlerle kurmuş oldukları iletişimin şekli, işgörenlerin algıladıkları adaletin belirlenmesinde etkilidir. Bilimsel çalışmalarda işgörenlerin kendilerine karşı doğru olunması, nazik davranılması, düzenli iletişim kurulması, fikirlerine saygı gösterilmesi gibi davranışları örgütsel adalet göstergesi olarak algıladıkları ortaya çıkmıştır. Bu sebeple etkileşim adaletinin örgütsel uygulamaların bireylerarası boyutunda; bilhassa idarecilerle işgörenler arasındaki iletişim tarzı ve davranışlara odaklandığı söylenebilir (Öztürk & Vatansever, 2020; 3616).

Etkileşim adaleti, iş yerinde faaliyetler sürdürülürken yöneticiler tarafından çalışanlara dürüst davranılması, değer verilmesi, saygı duyulması ve çalışanlara yapılan işle ilgili yeterli bilginin verilmesini ifade eder. Yöneticiler tarafından verilen bir kararın işgörenlere hangi üslupla ya da tarzla söylendiği de etkileşim adaleti algısıyla ilişkilidir. Bilindiği gibi sözsüz iletişim kapsamında; “nasıl söylediğiniz”, “ne söylediğinizden” daha önemli olabilmektedir. Bu bağlamda etkileşim adaleti, örgütsel adaletin sosyal boyutunu vurgular (Sezici & Kara, 2016; 142).

2.4. İletişim (Bilgilendirme) Adaleti

İletişim (bilgilendirme) adaleti, prosedürlerin yerine getirilmesi ve eldeki kaynakların dağıtımı ile ilgili olarak idarecilerin içten bir şekilde yaptıkları detaylı ve tatminkâr bilgilendirmeye odaklanır (Cansoy & Polatcan, 2018; 168).

İletişim adaleti, kararları vermek için kullanılan bilginin algılanan adaletini ifade eder. Örgüt içindeki işgörenler yöneticilerin nispeten tam ve doğru bilgilere dayanarak kararlar verdiğini ve verilerin uygun şekilde işlenerek değerlendirildiğini düşünürse, kararlara tamamen katılmasa bile iletişim adaletinin varlığını kabul eder. Ancak işgörenler kararın eksik ve yanlış bilgilere dayandığını ve/veya önemli bilgilerin göz ardı edildiğini düşünürse, iletişim adaletinin varlığını kabul etmeyebilir. Yöneticiler tarafından organizasyondaki yetkinin kullanımı ve sergilenen politik davranışlar iletişim adaletinin algılanmasında önemli bir rol oynar.

Yöneticiler politik bir taktik olarak örgüt içinde bilginin kullanımını kontrol eder. Bu sırada işgörenler iletişim adaletinin eksik olduğuna inandıklarında, yetkinin kullanımı ve sergilenen politik davranışların karar verme sürecinde önemli bir rol oynadığını (menfi anlamda) çok iyi görebilirler (Griffin & Moorhead, 2014; 394).

3. TÜRKİYE’DE YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMU ÖĞRENCİLERİNE YAPILMIŞ ÖRGÜTSEL ADALET ARAŞTIRMALARI

Örgütsel adaletle ilişkili Türkiye’deki yüksek öğretim kurumu öğrencilerine yönelik literatür taraması 2021 yılının Temmuz ve Ağustos aylarında gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili Türkçe tarama DergiPark Akademik, YÖK Tez Merkezi veri tabanlarında ve Google Akademik arama motorunda yapılmıştır. İngilizce taraması ise Elsevier, Springer Link, Taylor & Francis, EbscoHOST, Science Direct online veri tabanlarında gerçekleştirilmiştir. Bahse konu veri tabanlarında Türkçe tarama “örgütsel adalet” ve “üniversite öğrencileri”; İngilizce tarama “organizational justice” ve “university students” anahtar kelimeleriyle yapılmıştır. Söz konusu taramalar farklı zamanlarda tekrarlanmıştır. Anahtar kelimeler sadece araştırmanın başlığında aranmıştır. İlave olarak 2013 yılından itibaren Türkiye’de gerçekleştirilen farklı örgütsel davranış kongrelerinin bildiri kitapları da incelenmiştir. Çeşitli yüksek öğretim kurumlarında bulunan öğrencilere yapılan ampirik araştırmalar değerlendirmeye alınarak bu çalışmaya dahil edilmiştir. Bu araştırmalar aşağıda Tablo1’dedir.

YAZAR/LAR & TARİH	ARAŞTIRMA YERİ	ÖĞRENCİ TÜRÜ & SAYISI (n)	KONUSU
Tarkan & Tepeci 2006	Mersin Ü. Turizm İşlet. & Otel. Yük. Ok.	Lisans n=160	Örgütsel adaletin işgören hırsızlığına olan etkisini ölçmektir.
Songür vd. 2008	Türkiye Orta Doğu Amme İdare Enstitüsü	Y. L. n=116	Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) arasındaki ilişkiyi analiz etmektir.
Yıldırım 2011	Ankara Üniversitesi'ne bağlı 14 fakülte	Lisans n=420	Öğrencilerin dağıtım adaleti ile ilgili algı düzeyini ortaya çıkartmaktır. Ayrıca bu değişkenlerin demografik özelliklere göre dağılımını incelemektir.
Akın vd. 2013	Sakarya Üniversitesi	Lisans n=366	Organizasyonel (deontik)* adalet ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmektir. Katılımcıların örgütsel adalet algısını incelemektir.
Kepekcioglu 2014	Abant İzzet Baysal Ü. muh. fakülteleri	Lisans n=1439	Adalet algısıyla öğretim elemanlarının inanılabilirliği arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu değişkenlerin demografik özelliklere göre dağılımını ölçmektir.
Biçer & Sarıçam 2015	Türkiye'de bir Ü. Eğitim Fak.	Lisans n=294	Organizasyonel (deontik) adalet algısı ile makyavelizm arasındaki ilişkiyi incelemektir.
Demirci vd. 2015	Erciyes Ü. Beden Eğt. ve Spor Bil. Fak.	Lisans n=168	Adalet algısı ile bireysel karar verme süreçleri arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktır. Adalet algısının demografik özelliklere göre dağılımını incelemektir.
Naktiyok vd. 2015	Atatürk Ü. muhtelif fakülteleri	Y.L.+Dok. n=351	Örgütsel adalet algısı ve örgütsel sessizlik düzeyi arasında bulunan ilişkiyi analiz etmektir. İlaveten bu değişkenlerin demografik özelliklere göre dağılımını ölçmektir.
Tozakçı 2015	Ağrı İbrahim Çeçen Ü. İİBF & Eğitim Fak.	Lisans n=235	Algılanan adalet (eşitlik) ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca bu değişkenlerin demografik özelliklere göre dağılımını incelemektir.
Yılmaz vd. 2017	Uşak Ü. Spor Bil. Fak. ile Erciyes Ü. Beden Eğitimi & Spor Bil. Fak.	Lisans n=268	Örgütsel adalet algı düzeyi ile psikolojik taciz (mobbing) davranışı arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktır. İlaveten bu değişkenlerin demografik özelliklere göre dağılımını ölçmektir.
Avcı 2019	İstanbul'daki bir vakıf Ü. Sosyal Bilimler Enstitü.	Y.L. n=222	Örgütsel adalet algısının; işe bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmektir. Ayrıca bu değişkenlerin demografik özelliklere göre dağılımını incelemektir.
Atılğan&Geçikli 2020	Atatürk Ü. muh. fak.	Y.L.+Dok. n=344	Örgütsel adaletin örgütsel sinizme olan tesirinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelemektir.

(*) Organizasyonel (örgütsel) adalet ile deontik adalet kavramları çalışmada aynı anlamda kullanılmıştır (Akın vd., 2013; 16).

Tablo 1: Türkiye'de Yüksek Öğretim Kurumu Öğrencilerine Yapılan Örgütsel Adalet Araştırmaları

4. BULGULAR

Ulaşıp incelenen 12 araştırmanın hepsinde likert tipi anket kullanılmıştır. İlgili anketlerin analizi SPSS programıyla (yıllara göre değişik versiyonları ile) yapıldığı görülmüştür. Bu araştırmalar faktör analiziyle yapılmıştır. İnceleme sonucu ulaşılan bulgular aşağıda Tablo-2’de sunulmuştur.

YAZAR/LAR & TARİH	BULGULAR
Tarkan & Tepeci 2006	Katılımcıların dağıtım adaleti algı düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin dağıtım adaletini algılama düzeyi arttıkça, etkileşim adaleti algı düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Hem dağıtım adaletinin, hem de etkileşim adaletinin hırsızlık boyutlarından sektörel düzeyde hırsızlıkla negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca etkileşim adaletinin aşırma boyutu üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.
Songür vd. 2008	Katılımcıların örgütsel adalet algılarının düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı ile ÖVD arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur. İşlem adaleti algısının biraz daha yüksek olduğu ve ÖVD üzerinde daha baskın bir yordama gücü olduğu belirlenmiştir.
Yıldırım 2011	Öğrencilerin dağıtım adaletine ilişkin değerlendirmelerinin, sosyal adalet algısının farklılaşmasına neden olduğu görülmüştür. Ayrıca algılanan adaletin; cinsiyet, temel bilim alanı (bölüm), babanın eğitim durumu, ekonomik durum ve spor yapma demografik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde dağılım gösterdiği bulunmuştur.
Akın vd. 2013	Katılımcılara uygulanan örgütsel (deontik) adalet ölçeği geçerli ve güvenilir çıkmıştır. Araştırmaya katılanların adalet algısının alt ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.
Kepekcioglu 2014	Öğrencilerin dağıtım ve işlem adaleti algısı iyi düzeyde bulunmuştur. Dağıtım, işlem ve etkileşim adaletinin demografik değişkenlerden fakülte ve öğrencilerin aldığı derslere; hem dağıtım hem de işlem adaletinin sınıfa; sadece dağıtım adaletinin ise cinsiyete ve doğduğu bölgeye göre anlamlı bir şekilde dağılım gösterdiği görülmüştür. Dağıtım adaleti ile öğretim elemanlarının güvenilirliği arasında düşük düzeyde anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Biçer & Sarıçam 2015	Katılımcıların örgütsel (deontik) adalet algısı ile makyevizm arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.
Demirci vd. 2015	Araştırmaya katılanların adalet algısının kararsızlık (nötr) düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin adalet algısı yaşadığı yer demografik değişkenine göre anlamlı bir şekilde dağılım göstermiştir.
Naktiyok vd. 2015	Katılımcıların dağıtım ve etkileşim adaleti algı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel adalet algı düzeyi arttıkça; prososyal sessizliğin çoğaldığı, korunma amaçlı örgütsel sessizlik düzeyinin ise azaldığı görülmüştür. Örgütsel adalet algısı yüksek olan katılımcılarda prososyal sessizlik düzeyi daha fazla iken; örgütsel adalet algısı düşük olanlarda korunma amaçlı sessizliğin daha fazla olduğu bulunmuştur.

Tozakçı 2015	Araştırmaya katılanların algıladığı adalet/sizlik (eşit/sizlik) ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel adalet/sizlik değişkeni sınıfa ve fakülteye göre anlamlı bir dağılım göstermiştir.
Yılmaz vd. 2017	Algılanan örgütsel adalet düzeyi ile psikolojik taciz (mobbing) davranışı arasında negatif yönlü, güçlü bir ilişki bulunmuştur. Etkileşim adaletinin sınıf ve bölüm demografik değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde dağıldığı görülmüştür.
Avcı 2019	Dağıtım adaleti algı düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Dağıtım ve işlem adaleti algısıyla işe bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
Atılğan & Geçikli 2020	Algılanan örgütsel adalet seviyesinin orta olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının fakülte demografik değişkenine göre anlamlı bir şekilde dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2: Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumu Öğrencilerine Yapılan Örgütsel Adalet Araştırmalarının Bulguları

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye’de geçtiğimiz 17 senede yüksek öğretim kurumu öğrencilerine yönelik yapılan örgütsel adaletle ilgili araştırmalar bu çalışma dahilinde literatür taramasıyla incelenmiştir. Ulaşılan bulgular derlemeye tabi tutulmuştur. Böylelikle öğrencilerin örgütsel adalet algısı çeşitli yönleriyle ortaya konmuştur. Bu yönüyle çalışmanın, yüksek öğretim kurumu yöneticilerinin alacağı bazı kararlar için yararlı olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bu alanda araştırma yapmayı düşünenlere yapmayı planladıkları çalışmaya faydasının olabileceği öngörülmektedir.

Bu çalışma 2006-2020 yıllarında Türkiye’de çeşitli yüksek öğretim kurumlarındaki öğrenciler için yapılan 12 araştırmayla sınırlıdır. Sadece söz konusu bu araştırmaların bulgularını yansıtmaktadır.

Bu çalışma için yapılan değerlendirme sonucunda yüksek öğretim kurumu öğrencilerinin örgütsel adalet algısının genelde orta düzeyde (iyi ve düşük seviyede sonuç bulan araştırmalar olmakla birlikte) olduğu görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin örgütsel adalet bileşenlerinden dağıtım adaletini algılama düzeyinin nispeten daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda bir organizasyonda çaba gösteren her birey için olduğu gibi öğrencilerin de ulaştığı somut örgütsel çıktılar, onlar için daha önemli olduğu değerlendirilebilir.

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve manalı bağlantılar tespit edilmiştir. Konuyla ilgili; Pillai vd. tarafından ABD, Hindistan, Almanya, Hong Kong’daki (Pillali vd., 2001: 325) ve Lemons & Jones tarafından da ABD’ndeki yüksek öğretim kurumu öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda (Lemons & Jones, 2001: 268) da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Bir organizasyonda üyelerin güçlü örgütsel bağlılığa sahip olması, bireylerdeki aidiyet duygusunu artırabilir. Örgüt içinde algılanan güvenlik duygusunun gelişmesine katkıda bulunabilir. Örgüt için yararlı olunabileceği hissini pekiştirerek, amaç birliği oluşmasını sağlayabilir. Bu durum örgüt üyelerinin örgütsel adalet algısını güçlendirebilir (Güçel, 2013: 183). Bunun aksine bireylerin organizasyon içinde adaletsizlik algıladığı durumlar karşısında, örgütlere yönelik tutumları negatif yönde gelişebilir ve örgütsel bağları zayıflayabilir.

Örgütsel adaletle örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Konuyla ilgili Abal vd.'nin İspanya'daki üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmada da (Abal vd., 2018: 5) benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Bunun yanı sıra örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Örgütsel adalet bileşenlerinden dağıtım adaleti ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Konuyla ilgili Pillai vd. tarafından ABD, Hindistan, Almanya ve Hong Kong'daki yüksek öğretim kurumu öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada (Pillai vd., 2001: 325) da benzer bir sonuca ulaşılmıştır.

Örgütsel adaletle ÖVD arasında pozitif yönlü, manalı ilişkiler tespit edilmiştir. Konuyla ilgili Schilpzand vd. tarafından ABD ile Çin'deki (Schilpzand vd., 2013: 345) ve Scott & Colquitt tarafından da ABD'ndeki üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda (Scott & Colquitt, 2007: 319) da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütsel adalet algısı ÖVD'nin önemli bir öncülü (Songür vd., 2008: 93) olduğundan, örgütsel adaletle sahip olan organizasyonlar, daha fazla oranda ÖVD sergileyen bireylere sahip olabilir (Çetinkaya & Çimenci, 2014; 273).

Örgütsel adalet bileşenleriyle bazı demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcıların devam ettiği fakülte, bölüm ve sınıf demografik değişkenlerine göre anlamlı bir dağılım görülmüştür. İlave olarak cinsiyete göre dağılımda da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Konuyla ilgili Schilpzand vd. tarafından ABD ve Çin'deki yüksek öğretim kurumu öğrencilerine yönelik yapılan araştırmada (Schilpzand vd., 2013: 345) da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Yüksek öğretim kurumu öğrencilerinin sahip olduğu olumlu yöndeki örgütsel adalet algısı genel olarak onların pozitif tutumlar geliştirmesini sağlayabilir. Bu tutumlar örgütsel performansı artırabilir. Bu sebeplerle öğrencilerin sahip olduğu pozitif yönlü örgütsel adalet algısı, yüksek öğretim kurumları için faydalı örgütsel sonuçlar yaratabilir.

Gelecekte örgütsel adalet konusunda çalışma yapmayı planlayanlara ışık tutması yönüyle öncelikle örgütsel adalet kavramı ve bileşenlerinin; diğer örgütsel davranış değişkenleriyle olan ilişkileri, birbirlerine aracılık rolü yapma durumlarına göre daha derinlemesine incelenebilir. İlave olarak; "Eğer üniversite yöneticileri alacakları çeşitli tedbirlerle öğrenciler tarafından algılanmakta olan örgütsel adalet düzeyini artırır (simülasyon ortamında yapılabilir), oluşabilecek değişiklikler üniversiteye nasıl tesir eder?" sorusunun cevabına yönelik çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

Abal, vd., (2018), Organisational Justice, Burnout, and Engagement in University Students: A Comparison between Stressful Aspects of Labour and University Organisation, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (10): 1-12, İspanya.

Akın vd., (2013), Deontik Adalet Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Sakarya Ü. VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, Bildiriler Kitabı II, Sy:15-18, Sakarya.

Atılğan, S., S., (2020), Geçikli, F., Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü, *Atatürk Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (Aralık Özel Sayı): 289-312, Erzurum.

Avcı, İ., (2019), Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İşe Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Araştırma, *İstanbul Arel Ü. SBE YL Tezi*, İstanbul.

Bayar, Y., (2019), Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Literatür Taraması, *Research Journal of Politics, Economics and Management*, 7 (1): 123-142, Sakarya.

Biçer, B., Sarıçam, H., (2015), Öğretmen Adaylarında Makyavelizm ve Deontik Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *1st International Conference on Lifelong Learning and Leadership for All*, Abstract Book, Sy:126-127, Olomouc, Çek Cumhuriyeti.

Bursalı, Y., M., (2018), Bölüm 20: Örgütsel Adalet Algıları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki, *Current Debates in Management & Organization*, Editör: Nart, S., Yıldırım Y., T., IJOPEC Publication, Vol: 29, Sy: 279-294, Londra, İngiltere.

Cansoy, R., Polatcan, M., (2018), Türkiye’de Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları: Ampirik Araştırmalara Bir Bakış, *Turkish Studies*, (13)4: 163-184, Ankara.

Çetinkaya, M., Çimenci, S., (2014), Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (12)1: 237-278, Çanakkale.

Demirci vd., (2015), The Study of the Effect of the Individual Perception of Justice on Degree of Decision-Making of Students of the Faculty of Physical Education and Sport Sciences, *Selçuk Ü. Turkish Journal of Sport and Exercise*, (17)2: 54-59, Konya.

Griffin, R. W., Moorhead, G., (2014), *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, South-Western, Cengage Learning, Ohio, ABD.

Güçel, C., (2013), Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (5)2: 173-190, Ankara.

Kepekcioglu, E., S., (2014), Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarının İnanırlılığı Algısı ve Sınıfta Adalet Algısı Arasındaki İlişki, *Abant İzzet Baysal Ü. Eğt. Bil. Ens. Dok. Tezi*, Bolu.

Lemons M.A., Jones C.A., (2001), Procedural Justice in Promotion Decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment, *Journal of Managerial Psychology*, 16 (4): 268-281, ABD.

Meydan, C., H., Basım, N., H., (2015), Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi, *Anadolu Ü. Sos. Bil. Der.*, (15)1: 99-116, Eskişehir.

Naktiyok vd., (2015), Çalışanların Adalet Algısı Sessizliklerini Etkiler mi? ÖYP ve Diğer Araştırma Görevlileri Açısından Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Ü. İİBF Dergisi*, (20)4: 197-219, Isparta.

Pillai, vd., (2001), Are The Scales Tipped in Favor of Procedural or Distributive Justice? An Investigation of the U.S., India, Germany and Hong Kong (China), *The International Journal Of Conflict Management*, 12(4): 312-332, ABD.

Özdemir, A., (2019), *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul.

Öztürk, M., Vatansever, K., (2020), Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Alanya Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (12)4: 3613-3632, Antalya.

Schilpzand, vd., (2013), The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour: The Role of Cultural Value Orientations, *Management and Organization Review*, 9(2): 345-374, ABD.

Scott, B.A., Colquitt, J.A., (2007), Are Organizational Justice Effects Bounded by Individual Differences? An Examination of Equity Sensitivity, Exchange Ideology, and the Big Five, *Group ve Organization Management*, 32(3): 290-325, ABD.

Sezici, E., Kara, H., (2016), İşgücüne Dâhil Olmayanların Örgütsel Adalet Beklentilerinin İncelenmesi Üzerine Ampirik Bir Saha Araştırması, *Çankırı Karatekin Ü. SBE Der.*, 7(1): 139-164, Çankırı.

Songür vd., (2008), Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü, *Amme İdaresi Dergisi*, (41)4: 79-100, Ankara.

Tarkan, G., Tepeci M., (2006), Örgütsel Adalet ve Yönetimde Merkezileşmenin Çalışan Hırsızlığına Etkileri: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrenci Algılamaları Üzerine Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, (17)2: 137-152, Eskişehir.

Tozakçı, Z., (2015), Eşitlik Algısının Örgütsel Sessizlik İle İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Görgül Bir Araştırma, Türk Hava Kurumu Ü.SBE YL Tezi, Ankara.

Yıldırım, F., (2011), Üniversite Gençliği “Sosyal Adalet”ten Ne Anlıyor? Sosyal Adalet İlkeleri Bağlamında Bir Eğilim Belirleme Araştırması, Ankara Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Dok. Tezi, Ankara.

Yılmaz vd., (2017), Analysis of the Perception Levels of Students and Academicians Regarding Mobbing and Organizational Justice Acts, *The Online Journal of Recreation and Sport*, (6)2: 1-13, Ankara.