

ISSN:2528-9705



Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Cilt / Vol. :3

Sayı / Issue :1

Yıl / Year :2018

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2018

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363

Fax: +90 356 252 16 73

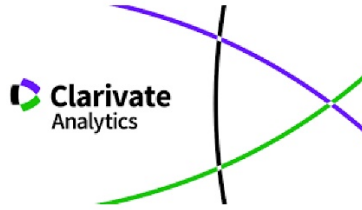
E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.
Journal of Organizational Behavior Studies is cited in the indexes below.



International Institute of Organized Research

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preprepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Willy Arafah

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Kabir Haruna Danja

Federal College of Education Zaira, Nigeria

Prof. Dr. Ayu Ekasari

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nurullah Genc

T.C. Central Bank, Turkey

Prof. Dr. Asep Hermawan

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nasir Karim

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Syafri Mandai

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Amer Al Roubaei

Ahlia University, Bahrain

Prof. Dr. Farzand Ali Jan

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff

Tun Hussien Onn University, Malaysia

Prof. Dr. Husna Leila Yusran

Trisakti University, Indonesia

Assoc. Prof. Dr. Usman Ghani

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assoc. Prof. Dr. Kubilay Özyer

Gaziosmanpasa University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Gül

Ondokuz Mayıs University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Tagraf

Cumhuriyet University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Elmira Ibrayeva

Kazakistan American Univ., Kazakhstan

Assist. Prof. Dr. Kamran Azam

International Riphah University, Pakistan

Assist. Prof. Dr. M. Said Döven

Osmangazi University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Engin Kanbur

Kastamonu University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Muhammad Kibuuka

Kampala International University, Uganda

Assist. Prof. Dr. Attaullah Shah

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assist. Prof. Dr. Muhammad Siddique

Institute of Management Sciences, Pakistan



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

1. Cam Tavan Algıları Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	
Does Glass Ceiling Perceptions Affect Organizational Commitment? A Study On Teachers Ufuk ORHAN & Umran ALTAY	1-15
2. Öz-Liderliğin Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi	
Examining Self-Leadership In The Context Of Individual Differences Emrah ÖZSOY & Ömer Alperen ONAY & Duygu ALTUN & Sümeyye PEHLİVAN	16-32
3. Örgütsel Sessizlik Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Sosyal Sermayenin Rolü	
The Role Of Social Capital In The Relationship Between Organizational Silence And Knowledge Sharing Ercan TURGUT & Memduh BEGENİRBAŞ	33-45
4. Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	
The Effect Of Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts And Other Personal Variables Upon The Innovation Management Self-Efficacy Belief Levels Of School Administrators Serkan MÜRTEZAOĞLU & Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	46-68
5. Örgütsel Adalet: Akademisyenler Üzerinde Metaforik Bir Araştırma	
Organizational Justice: A Metaphoric Research On Academicians Tülay Özer & Kubilay Özyer	69-86
6. Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	
The Relationship Between Emotional Labor, Burnout, Turnover Intention And Job Performance Ferda ALPER AY & Nilifer TÜRKDOĞAN	87-103
7. Sosyal Medya, Akıllı Telefon Ve Örgütlerin Gelecekteki İnsan Kaynağı Profili: Z Kuşağı	
Social Media, Smart Phone And Future Human Resources Profile Of Organizations: Z Generation Fikret SÖZBİLİR	104-123
8. Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries	124-134

Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of Xix And Early Xx Centuries Lyubov H. SATUSHIEVA & Alim Z. BOGATYREV & Ruslan M. ZHIROV & Azamat A. ZHUGOV & Marina T. TEKUEVA	
9. A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification	
A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification Sabahat BAYRAK KÖK & Mehtap SARIKAYA & Hatice ÇOBAN & Esve MERT	135-153
10. The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions	
The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions Saeed BAZRAFSHAN & Hamze HESARI	154-168
11. Effects Of Narcissism On Organizational Dissent	
Effects Of Narcissism On Organizational Dissent Engin KANBUR	169-181
12. Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents	
Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents Olga N. BEZRUKOVA & Vladimir N. LUKIN & Alexander V. MATVEEV & Tamara V. MUSIENKO	182-196
13. Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors	
Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors Sinan Saraçlı & Cengiz Gazeloğlu	197-204
14. Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century	
Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century Lyubov H. SATUSHIEVA & Ruzanna N. MAREMKULOVA & Aslan R. ISAKOV & Lyana R. KOKOVA & Marina T. TEKUEVA	205-219
15. Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout	
Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout Hina Shahid & Sara Aslam	220-233
16. How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares	
How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares Lydia ARBAIZA, Jorge GUILLEN	234-246
17. Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry	
	247-267

Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry Tariq RAFIQUE, Najeeb A. KHAN, Haji RAHMAN, Aamir ABBAS, Tahir SAEED	
18. How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff	
How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff Elham N. AL RAJHI	268-292
19. EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS	
EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS Mehreen MEMON, Farhan AHMED, Muhammad Asif QURESHI, Noor Ahmed BROHI	293-306
20. SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH	
SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH Gyuldzhan Kamilevna AZAMATOVA, Andemirkan Khachimovich SHIDOV, Albina Olegovna VINDIZHEVA, Azamat Haseynovich LYUEV	307-316
21. REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA	
REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA Tamerlan S. TSOLOEV, Alim Z. BOGATYREV, Aslan R. ISAKOV, Inara R. NAHUSHEVA	317-329
22. REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK	
REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK Inna B. KARAMURZOVA, Leyla I. KALABEKOVA, Zalina B. HAVZHOKOVA¹, Diana A. KOKOVA	330-342



2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi
Journal Of Organizational Behavior Research
Cilt / Vol.: 3, Sayı / Is.: 1, Yıl/Year: 2018, Sayfa/Pages:69-86



ÖRGÜTSEL ADALET: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE METAFORİK BİR ARAŞTIRMA

Öğr.Gör. Tülay Özer^{1*}, Doç. Dr. Kubilay Özyer²

¹ Gaziosmanpaşa Üniversitesi Erbaa Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü,

² Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü,

*Corresponding Author E_mail: tulay.celik@gop.edu.tr,

ÖZET

Bu araştırmada çalışanların örgütsel adalet düşüncelerini etkileyen faktörler metaforlar aracılığı ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi bünyesindeki Erbaa Meslek Yüksekokulu ve Erbaa Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda çalışan toplam 27 akademisyen ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Hazırlanan standart açık uçlu görüşme formları kullanılarak katılımcılara örgütsel adaleti etkileyen unsurları benzetmede hangi metaforları neden tercih ettikleri sorulmuştur. Örgütsel adalet algısı dört alt boyut olarak; işlemsel adalet, kişilerarası ilişkide adalet, bilgisel adalet ve dağıtımsal adalet olarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada nitel ve nicel yöntem bir arada kullanılmıştır. Çalışmanın nitel kısmında durum çalışması, nicel kısmında betimsel araştırma deseni seçilmiştir. Nitel verilerin analizinde nitel içerik analizi yapılmış; nicel verilerin analizinde ise içerik analizi ile niceleştirilen veriler, SPSS 22.0 paket programı yardımı ile frekans ve yüzde dağılımlarına bakılmıştır.

Araştırma sonucunda akademisyenler tarafından kurumdaki örgütsel adalet %54,7 olumsuz metafor ile ifade edilmektedir. Akademisyenler kurumdaki örgütsel adaleti %40,5 olumlu metafor kullanarak nitelendirmektedir. %4,8 nötr metafor kullanarak akademisyenler örgütsel adalet ile ilgili kararsız kalmaktadır. Toplanan verilerin analizi sonucunda akademisyenlerin örgütsel adaletle ilgili olarak 459 metafor ürettikleri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre araştırmada daha çok olumsuz metaforlar kullanılmıştır. Metafor analizinin bir yöntem olarak örgütsel adalet tespitinde kullanılması sonucu kurumla ilgili derinlemesine bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Akademisyen, Metafor.

ORGANIZATIONAL JUSTICE: A METAPHORIC RESEARCH ON ACADEMICIANS

ABSTRACT:

In this paper, factors affecting the employees' notions of organizational justice are analyzed through metaphors. To this end, a total of 27 academicians working for Erbaa Vocational School and Erbaa Vocational School of Health Services were interviewed face-to-face. In the standard open-ended interview forms, the participants were asked which metaphors they use to refer to the factors affecting organizational justice and why they use these specific metaphors. The perception of organizational justice was studied in four sub-dimensions; distributive justice, procedural justice, interpersonal and informational justice. We used both quantitative and qualitative methods in the study. We selected an ethnography as for the qualitative part of our study using descriptive and content analysis for the data analysis. Selecting descriptive research design for the quantitative part of our study, we used SPSS 22.0 software to look at the frequencies and percentage distributions of the data quantified with content analysis.

According to the research results, organizational justice within the institution is referred with negative metaphors by 54,7 % of the academicians and 4,8 % are neutral, remaining undecided while 40,5 % express positive metaphors regarding the

organizational justice. According to the analysis of the data gathered, it is safe to state that 459 metaphors were produced by the academicians and the number of negative metaphors weighs more. The use of metaphor analysis as a method to determine organizational justice had us reach in-depth findings about the institution.

Keywords: Organizational Justice, Academician, Metaphor.

GİRİŞ

Çalışma hayatında işverenler ve iş görenler örgütteki adalet kavramını eşitlik ve hak kavramlarıyla ilişkilendirmiştir. İş görenler çalıştıkları örgütte herkese adil davranılmasını isterler. Birbirlerini kıyaslayarak yapılan haksızlıkları gördüklerinde motivasyonu, işe karşı olan saygınlık algısı, güven, devamsızlık, iş gören devri, iş tatmini, çalışanlar arası ilişkilerin kalitesi, performans, örgüte bağlılık, stres, işyerinde saldırganlık gibi birçok yönde olumsuz etkileri olan davranışlar sergileyebilirler. Bunları olumluya çevirmek için örgüt içerisinde adalet kavramının işlenmesi gerekir. Kurumda bütün iş görenlerin örgütsel adalet algılamalarına tesir edebilecek temel esaslar: meslek ahlakına uygun davranmak, doğruluk ve dürüstlük, istikrar, ön yargılı olmamak, itirazları dikkate almak, esnek davranmak ve kararlara katılmak olarak belirtilmektedir (Eren, 2010: 642).

Bu çalışmada örgütsel adalet kavramının akademisyenler tarafından nasıl algılandığı metaforlar yardımı ile ortaya konulmaktadır. Çalışmada elde edilen sonuçlar, çalışanlar ve yöneticilere örgütteki örgütsel adaletin güçlü ve zayıf yönlerini görebilme, daha adaletli bir örgütün oluşması açısından da önemli ipuçları sunmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Günümüz koşullarında artan rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmesi için insan kavramının öneminin gün geçtikçe incelemelere daha fazla konu olması kaçınılmazdır. Örgütün çalışanlarına davranış biçimi çalışanların veriminin artmasında ya da azalmasında etkilidir. Bireylerin verimliliğinin ölçülmesinde, kişilerin aynı koşullarda ve eşit şartlarda değerlendirilmesi adalet kavramını karşımıza getirmektedir. Adalet, hakkın gözetilip yerine getirilmesi, haklı ile haksızın ayırt edilmesi olarak tanımlanabilir. Adalet insan davranışlarının etik olup olmadığını inceleyen, nesnel bir şekilde eleştiren yüce ve mutlak bir düşüncedir. (Cevizci,1996:11).

Yönetim literatürü incelendiğinde, “adalet” kavramının Aristo, Plato, Socrates, Nozick ve Rawls gibi felsefeyle ilgilenenlerin üzerinde araştırmalar yaptıkları bir konu olduğu görülmektedir (Akyel, 2014:7). Literatürde örgütsel adalet kavramı Adams’ın Eşitlik Teorisi’ne dayanmaktadır. Eşitlik teorisine göre, bireyler yaptıkları işler sonucu elde ettikleri kazanımları diğer bireylerin kazanımları ile karşılaştırır ve bu karşılaştırma sonucu bir adaletsizlik algıarlarsa işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili bir takım tutumlar geliştirirler (Greenberg,1990). Bireyler, kendilerini çevreleyen ortamlarda gelişen durumların ne ölçüde adaletli olduğunu kavrayarak, karşı karşıya kaldıkları adil olmayan olaylara tepkilerini çeşitli yollarla verirler (İçerli, 2010:69). Örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bu kurallar ve sosyal normlar ise ödül ve cezaların nasıl

dağıtılacağını, bazı dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işleme ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kurallar ve normlardır (Folger ve Cronpanzano, 1998:23).

Literatürde örgütsel adaletin çoğunlukla dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olarak üç türden oluştuğu görülmüştür. Örgütsel adaleti farklı türler ile ele alan örnekler de mevcuttur. Örneğin; Colquitt ve diğerlerine göre (2001, 386) örgütsel adalet dağıtım, prosedür, kişilerarası ve bilgisel adalet türleri altında incelemekte, Beugre (1998, 97-102) de örgütsel adaleti dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel ve sistemik adalet olarak incelemiştir. Ertuğrul (2017,19) da örgütsel adaleti dağıtım, prosedür, etkileşim, bilgisel ve kişilerarası adalet olarak ele almıştır. Literatürde yapılan incelemeler sonucunda araştırmacıların örgütsel adalet algısını farklı boyutlar altında incelediği sonucuna varılmıştır. Bunlar; kazanımların kişiler arasında nasıl dağıtıldığı ile ilgilenen dağıtım adaleti. Çalışanın kendisi veya başkalarıyla ilgili kararlar alınırken hangi prosedürlerin uygulandığı ile ilgilenen prosedürel (işlemsel) adalet, karar vericilerin karar alma süreçlerinde çalışanlarına nasıl davrandığı ile ilgilenen etkileşim adaleti, yöneticilerin çalışanları hakkında verdikleri kararların bilgiye dayalı olup olmadığı ile ilgilenen bilgisel adalet, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişimi inceleyen kişilerarası adalettir. Araştırmalarda örgütsel adalet türleri konusunda herhangi bir görüş birliği bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalarda daha çok üç tür üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel adalet algısı dört boyut üzerinden ele alınmaktadır. Bunlar; işlemsel (prosedürel) adalet, kişilerarası ilişkide adalet, bilgisel adalet ve dağıtımsal adalettir.

Örgütlerin derinliklerinde yatan gerçekleri ortaya çıkarmaya yardımcı olarak kullanılan araçlardan biride metaforlardır. Kültürel değerler içinde sembolik olarak anlam iletmenin önemli bir biçimi olan metaforlar, bir fikir, obje ya da eylemi, bir sözcük veya deyim ile her hangi bir duruma benzeterek ifade etme biçimidir (Palmer ve Lundberg,1995:80).

Yunanca ‘aktarma’ ya da ‘nakletme’ anlamına gelen metapherein sözcüğünden köken alan metaforun ilk tanımlaması, ‘bir sözcüğün normal kullanımını yeni bir kullanım ile değiştirme’ şeklindedir (Al-Hasnawi, 2007). İngilizce metaphor kelimesi, Yunanca “metapherein” sözcüğünden gelmekte ve “taşımak, aktarmak” olarak ifade edilmektedir (Draaisma, 2007). Metafor çalışmalarının 1980’de Lakoff ve Johnson’ın (2005) “Metaphors We Live By” isimli çalışmalarından sonra bilimsel araştırma amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Metaforlar kullanılırken mecazi anlam taşıyan olguları da ifade edebilirler, gerçeği de yansıtabilirler ya da tamamen farklı anlam da taşıyabilirler. Benzetme yapılan sözcük herkes için aynı anlamı da taşıyabilir farklı anlamda taşıyabilir. Metaforlarda herkesin baktığı aynı şey olabilir ama gördükleri her zaman aynı şey olmayabilir. Çünkü her birey aynı değildir ve her bireyin geçmiş yaşantısı, kazanımları, deneyimleri ve birikimleri de aynı değildir. Dolayısıyla aynı şeyi düşünüp aynı şeyi görme imkânları yoktur (Namlı, Şimşek ve Arabacı, 2013).

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel adalet algısının metaforlar ile analizine yönelik araştırma bulunmamaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı örgütsel adalet algısından yola çıkılarak, akademisyenlerin örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörleri metaforlar aracılığı ile analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi;



- Akademisyenler örgütsel adalet kavramına yönelik hangi metaforları kullanmaktadırlar?
- Akademisyenlerce bu metaforların kullanılma nedenleri nelerdir?

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada karma yöntem seçilerek, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında araştırma deseni olarak etnografi, bu kapsamda da tekli durum deseni kullanılmış; çalışmanın nicel kısmında ise betimsel araştırma deseni seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak standartlaşmış açık uçlu görüşme formundan yararlanılmış; metaforlar yardımıyla araştırma verileri elde edilmiştir.

Çalışmada yer alan açık uçlu görüşme formu, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve işgörenlerin örgütsel adalet algısını belirlemeye yönelik 17 maddeden oluşan ölçek, Cihangiroğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve Dağlı (2016) “Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinde kullanılan ölçek örnek alınarak geliştirilmiştir. Örgütsel adalet algısı dört alt boyut olarak; işlemsel adalet, kişilerarası ilişkide adalet, bilgisel adalet ve dağıtımsal adalet olarak ölçülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcılara, örgütsel adaleti etkileyen faktörlerin neler olduğunu ortaya çıkarabilmeleri amacıyla “Çalıştığım kurumdaki kazanımlarımdaki adalet... gibidir / benzetilmektedir. Çünkü...” tarzındaki cümleleri tamamlamaları istenmiştir. Yapılan benzetmelerin herhangi bir sınırlama olmadan canlı veya cansız bir nesne, varlık olabileceği dile getirilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yoluyla seçilen Gaziosmanpaşa Üniversitesi Erbaa Meslek Yüksekokulu ve Erbaa Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulundaki 27 kişi bu çalışmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş olmaları ve nitel araştırmalarda gönüllü katılımın esas alınması nedeniyle bu örnekleme metodu tercih edilmiştir.

2.3. Güvenirliliği ve Geçerliliği

Çalışmada, araştırmaya katılan katılımcılara araştırmayla ilgili ayrıntılı bilgi verilmiş ve kendi rızalarıyla görüşme sorularını cevaplamaları istenmiştir. Katılımcıların kimlik bilgilerine yer verilmemiş, isim yazmamaları önemle belirtilmiştir. Katılımcıların gerçek görüşlerini yansıtmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma verileri zaman kısıtlaması olmadan özenle toplanmış, sistematik bir şekilde analiz edilmiş ve sonuçların yazılmasında ve paylaşılmasında verilere sadık kalınarak etik ilkeler uygulanmıştır. Nitel araştırmalarda araştırmacının araştırmaya iyi niyetle başlaması ve araştırmayı iyi niyetle sürdürmesi gerekir. Bunun için bu çalışmada kullanılan nitel verilerin toplanmasından yorumlanmasına kadar geçen aşamada araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği için etik ilkelere bağlı kalınarak çalışma yürütülmüştür.



Metaforik çalışmanın güvenilirlik analizi, Miles ve Huberman'ın (1994) geliştirdikleri (Görüş Birliği/Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı) güvenilirlik formülünden yararlanarak yapılmış; bu formülüzasyonun uygulama aşaması için de bir uzmandan görüş istenmiştir. Katılımcıların ürettiği metafor toplam listesi uzmana verilerek, 459 metaforun tümünü hiçbirisi boşta kalmayacak şekilde 3 farklı sınıfa (olumlu, olumsuz ve nötr) yerleştirmesi talep edilmiştir. Bundan sonra uzmanın yerleştirdikleri ile araştırmacının eşleştirdikleri karşılaştırılmış; 17 metaforu uzman araştırmacıdan farklı bir sınıfa koymuştur. Yapılan karşılaştırma sonucunda bu araştırmanın güvenilirliği = $442 / (442+17) = 0,96$ olarak hesaplanmıştır. Nitel araştırmalarda uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %90 ve üzeri olması durumunda istenilen güvenilirliğin sağlandığı belirtilmektedir (Saban, 2009: 467).

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmada 5 ayrı sorudan oluşan demografik bölüm ve 17 ayrı açık uçlu sorunun bulunduğu kısımla birlikte toplamda 22 soruluk görüşme formuna katılımcılardan cevap vermeleri istenmiştir. Bu amaçla her bir çalışan ile yüz yüze görüşme yapılarak; sorularda kullanmaları gereken benzetmelere ilişkin bilgiler verilmiştir. Benzetmelerin ve gerekçelerin yazılması için süre sınırlandırılmasına gidilmemiştir. Yapılan veri toplama çalışmasının ardından veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilerek; frekans tabloları ve yüzdesel dağılım istatistikî ölçüler kullanılmıştır.

Nitel verilerin analizi için çalışmada nitel içerik analizinden yararlanılmıştır. Nitel verilerin analizinde, toplanan veriler öncelikle Excel programı yardımı ile her soruyu niteleyen metafor ve açıklaması ile tablolaştırılmıştır. Veriler yüz yüze görüşme yoluyla toplandığı için çıkan sonuçların yorumlanmasında katılımcıların verdiği cevaplar göz önünde bulundurulmuş ve yorumlar zenginleştirilmiştir. Nicel veriler için ise öncelikle içerik analizi yapılarak olumlu, olumsuz ve nötr ifadeler sınıflandırılmıştır. Katılımcıların belirlenen konulardaki düşüncelerini analiz etmek için yapılan metafor analizi sonucu elde edilen ifadeler, olumlu, olumsuz ve nötr düşünce belirtmesi durumuna göre olumlu ifadelerle "1", olumsuz ifadelerle "2", nötr ifadeler "3" şıkkı verilerek sayısallaştırılmış ve ayrıştırılmıştır. Böylece her bir katılımcı göz önüne alındığında tekrarlanan ölçümler elde edilmiştir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Akademisyenlerin örgütsel adalet kavramına yönelik metaforik analizine ilişkin araştırmada Gaziosmanpaşa Üniversitesi Erbaa Meslek Yüksekokulu ve Erbaa Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'ndaki akademisyenlerin kişisel bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	25-30 yaş	6	22,2
	31-35 yaş	9	33,3
	36-40 yaş	6	22,2



Cinsiyet	41-45 yaş	5	18,5
	46 ve üstü	1	3,7
	Kadın	10	37,0
	Erkek	17	63,0
Eğitim Durumu	Üniversite	4	14,8
	Yüksek lisans	17	63,0
	Doktora vd.	6	22,2
Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	0	0
	1-5 Yıl	10	37,0
	6-10 Yıl	10	37,0
	10 Yıldan Fazla	7	25,9
Ünvan	Öğretim Görevlisi	22	81,5
	Öğretim Görevlisi Doktor	5	18,5
	Yrd.Doç.Dr.	0	0
	Doçent	0	0
	Profesör	0	0

Araştırma kapsamında 27 akademisyen ile görüşülmüş ve görüşme formunu doldurmaları sağlanmıştır. Araştırmaya dâhil olan 27 kişinin yaş ortalaması 31-35 yaş aralığında, cinsiyeti 17'i erkek, 10'u kadındır. Akademisyenlerin %14,8'i üniversite, %63'ü yüksek lisans, %22,2'si doktora mezunudur. Araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin %37'si 1-10 yıl arasında, %25,9'u 10 yıldan fazla şu anki iş yerinde çalışmaktadır. Akademisyenlerin unvanları incelendiğinde %81,5'i öğretim görevlisi, %18,5'i öğretim görevlisi doktor unvanı ile hizmet vermektedir.

3.2. Katılımcılara İlişkin Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Nitel Bulgular

Katılımcıların örgütsel adaletle ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 17 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir. İşlemsel adalet boyutunda 4 soru, Kişilerarası ilişkide adalet boyutunda 4 soru, Bilgisel adalet boyutunda 4 soru ve Dağıtımsal adalet boyutunda 5 soru cevaplandırılmıştır.

Tablo 2: Kurumda Karar Verme Mekanizmasına Herkesin Katılması

SI	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Karınca sürüsü, kartopu, demokratik seçim, karınca, ihtiyaç, puzzle, havuz, medeniyet, parlamento, Mevlana, cemaatle namaz kılmak, tatil	Herkesin katılımıyla ortak karar alınır.
Olumsuz	Etkisiz eleman, su, ölümsüzlük, baraj, meclis, hakim, ruh, koltuk, makine dairesi, loto, bozuk tartı, azınlık, kölelik, tahterevallli	Her kafadan ayrı bir ses çıkar ve samimi bir ortam oluşmaz herkes karar vermede etkili değildir.
Nötr	~	~

Akademisyenler kurumda karar verme mekanizmasına herkesin katılmasını %51,9 olumsuz metafor kullanarak etkisiz eleman, meclis, ruh, bozuk tartı, azınlık, kölelik metaforları ile nitelendirerek karar vermede herkesin etkili olmadığını ve herkesin farklı bir düşüncede olduğunu belirtmektedir. Bazı çalışanlar ise karar verme mekanizmasına herkesin dahil edilip

ortak karar alındığını %48,1 de olumlu metafor kullanarak karınca sürüsü, demokratik seçim, havuz, parlamento, kartopu metaforları ile ifade etmektedir.

Tablo 3: Yanlış Verilmiş Kararların Daha Sonra Düzeltilmesi

S2	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Beyaz renk, kazanç, her gün. erdem, gelenek, yanlışın Bağdat'tan dönmesi, umut, günahlardan tövbe etmek, bilgisayardaki geri alt tuşu, geri vites	Doğru adalet şeffaflığı temsil eder ve kurum hataları düzeltmeyi önemli görmektedir.
Olumsuz	Mizan, eziyet, gelenek, piyango, sıfır, mikrop, kalorifer, kağıt, dikenli tel, ok, Yargıtay, kaya, tükenmez kalem, deveye hendek atlatmak, Bumerang, panik atak, bozuk saat	Yanlış kararlar ancak uzun zaman sonra düzeltilir oda geç gelen adalet olur, zamanında çözümlenemez.
Nötr	-	-

Katılımcılar kurumda bir şekilde yanlış verilen kararların daha sonra düzeltildiğini %51,9 olumlu metafor kullanarak beyaz renk, erdem, gelenek, umut, yanlışın Bağdat'tan dönmesi, günahlardan tövbe etmek, bilgisayardaki geri alt tuşu, geri vites metaforları ile nitelendirmektedir. %48,1 olumsuz metafor kullanılarak, Mizan, eziyet, gelenek, piyango, sıfır, mikrop, kalorifer, kağıt, dikenli tel, ok, Yargıtay, kaya, tükenmez kalem, deveye hendek atlatmak, Bumerang, panik atak, bozuk saat metaforları ile nitelendirerek evrak işlerinin çokluğu nedeniyle kurumun yanlış verdiği kararları uzun bir zamandan sonra düzelttiğini veya hiç düzeltilmediğini belirtmektedir.



Tablo 4: Kurumdaki Kural ve Politikaların Tutarlılığı

S3	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Balyoz, buz kütlesi, kişilik, terazi, anayasa, kanun, nehir, ateş	Herkesin ne yapıp yapmayacağı baştan belli olduğu için kolay kolay değişiklik göstermeyeceği, tutarlılık gösterdiğini
Olumsuz	Herkül, terazi, bukalemun, titrek kapak, S harfi, tahterevalli, hamur, lastik, kar, Türk lirası, madalyon, jöle, sabun köpüğü, mehter takımı, döviz kuru	Güçlü olanın haklı olacağı, kuralların kişiden kişiye farklı uygulanabileceğini, amire göre değişebildiğini, iki yüzü olabileceğini ve bir biriyle çelişmeyen kurallar olduğunu, tutarlı olmadığını
Nötr	-	-

Katılımcılar kurumdaki kural ve politikaların tutarlılığını %70,4 olumsuz metafor ile nitelendirmekte Herkül, terazi, bukalemun, titrek kapak, S harfi, tahterevalli, hamur, lastik, kar, Türk lirası, madalyon, jöle, sabun köpüğü, mehter takımı, döviz kuru metaforlarını kullanarak kuralların kişiden kişiye değiştiğini ve tutarlı kurallar olmadığını belirtmektedir. Katılımcılar %29,6 olumlu metafor ile kural ve politikaların belirli olduğunu, kolay kolay değişmeyeceğini ve tutarlı olduğunu balyoz, buz kütlesi, kişilik, terazi, kanun, anayasa, nehir, ateş metaforları ile belirtilmektedir.

Tablo 5: Kurumda Kararların Tarafsızca Alınması

S4	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	İp, su, hayal, pusula, mahkeme, cumhurbaşkanı, hakim, ana	Açık ve berrak, belirli bir grup ya da düşünceye odaklanmadan bütün çalışanlara eşit ve tarafsız davranılır.
Olumsuz	Siyaset, pusu, patron olmak, hayal, görünmez canlı, tahterevalli, madalyon, dünya, zeka, yargıç, yazıcı, illüzyon, loto, politikacı, ütopya, çölde su bulmak, bozuk saat	Ağır basan tarafın kararının kabul gördüğü, tarafsız davranılmadığı, tarafsız kararın çok nadir bir durum olduğunu
Nötr	-	-

Katılımcılar çalıştıkları kurumda kararların tarafsızca alınmasına %66,7 olumsuz metafor kullanarak kararların tarafsızca alınmadığını Siyaset, pusu, patron olmak, hayal, görünmez canlı, tahterevalli, madalyon, dünya, zeka, yargıç, yazıcı, illüzyon, loto, politikacı, ütopya, çölde su bulmak, bozuk saat metaforlar ile nitelendirmektedir. Katılımcılar %33,3 olumlu metafor kullanarak kararların tarafsızca alındığını ip, su, hayal, pusula, mahkeme, cumhurbaşkanı, hakim, ana metaforları ile belirtmektedir.



Tablo 6: Kurumda Çalışanların İstek ya da Şikâyetle İlgili Çözüm Sürecinde Kurumun Kişiyne Davranışı

S5	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Somut gerçek, sakız, anne-çocuk ilişkisi, güneş, müşteri danışmanı, protokol üyesi, evlat, çalışan	Mantıklı ve mümkün olan istekler ve şikayetler dikkate alınır, kurum iyi ve merhametli eşit davranır.
Olumsuz	İlgisiz, üvey baba, üvey anne, masal, kapı, köpekbalığı taktığı, çay, makas, duvar, sarmaşık, ayna, kış güneşi, kırmızı ışık, cam kırığı, lastik, üvey evlat, çocuk	Hiçbir talebin dikkate alınmadığı, kurum işine geldiği gibi davranır, çözümlenebilir gösterilip aslında çözümlenmediği
Nötr	Rüya, piyango	Çıkıp çıkmadığının belli olmadığı, belki çıkar belki çıkmaz

Katılımcılar kurumda istek ya da şikayetleriyle ilgili çözüm ortaya konulması sürecinde kurumun kişilere davranışını %63 olumsuz metafor kullanarak ilgisiz, üvey baba, üvey anne, masal, kapı, köpekbalığı taktığı, çay, makas, duvar, sarmaşık, ayna, kış güneşi, kırmızı ışık, cam kırığı, lastik, üvey evlat, çocuk metaforlar ile belirtmektedir. Katılımcılar %29,6 olumlu metafor kullanarak somut gerçek, sakız, anne-çocuk ilişkisi, güneş, müşteri danışmanı, protokol üyesi, evlat, çalışan metaforları ile mantıklı ve mümkün olan istek ve şikayetlerin dikkate alındığını,

eşit ve merhametli davranıldığını belirtmektedir. % 7,4 nötr metafor kullanarak istek yada şikâyetlerin bir piyango gibi ne zaman cevaplanıp çözüm bulunacağını rüya gibi belirsiz olduğunu belirtmektedir.

Tablo 7: İstek ya da Şikâyet Sürecinde Kurumun Kişiyeye Gösterdiği Saygı

S6	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Amir, marka, ip, daire, saygılı, ay, temiz su, amire gösterilen saygı, vali, takım elbise, devlet yöneticisi, aile büyüğüne duyulan saygı, saygı	Kurum sorun odaklı bir yaklaşım sergileyerek, düz ve aynı hızda saygısız davranılmadığını
Olumsuz	-273, üvey evlat, dayı, futbol federasyonu, buz, kaktüs, boşluk, kişilik, parfüm, sabun köpüğü, mevsim, kibirli bakış, istenmeyen adam	Hiçbir şikâyetin dikkate alınmadığını, bu durumun zarar verici olduğunu, kurum amirlerinin saygılı davranmadığını
Nötr	Mayhoş elma	Bazen tatlı olumlu, bazen tatsız olumsuz olduğunu



Katılımcılar kurumda istek ya da şikâyetlerinde çözüm ortaya konulması sürecinde kurumun kendilerine gösterdikleri saygıyı % 48,1 olumlu metafor amir, marka, ip, daire, saygılı, ay, temiz su, amire gösterilen saygı, vali, takım elbise, devlet yöneticisi, aile büyüğüne duyulan saygı ile nitelendirerek kurumun saygıda kusur etmediğini, %48,1 olumsuz metafor kullanarak -273, üvey evlat, dayı, futbol federasyonu, buz, kaktüs, boşluk, kişilik, parfüm, sabun köpüğü, mevsim, kibirli bakış, istenmeyen adam metaforları ile saygılı davranılmadığını nitelendirmektedir. %3,7 nötr metafor mayhoş elma ile bazen tatlı bazen tatsız davranıldığını belirtmektedir.

Tablo 8: İstek veya Şikâyetlerle İlgili Eleştiri ve Uyarıların Kurumda Nezaket İçinde Gerçekleştirilmesi

S7	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Gurur, harçlık, hasta doktor ilişkisi, eski Osmanlı insanı, orman, güneş, aile üyelerinin diyalogu, pamuk, kanun, çaydaki şeker, yağmur yağması, bayram, karne alan öğrenci, esnaf	Fikirilere değer verildiğini, nezaketin herkese var olduğunu, yapılan bu uygulamanın motivasyonu artırdığını
Olumsuz	Hayalet, ütopya, mendil, aşırı iyimserlik, köpük, illüzyon, rüzgar, zaman, termometre, para, sonbahar	Talebinize nezaket gösterecek muhatabın zor bulunduğunu

Nötr	Bomba, hayalet	Patlayıp patlamayacağını belli olmadığını, var yok arası gibi.
------	----------------	--

Katılımcılar kendi istek ya da şikayetleriyle ilgili, eleştiri veya uyarıların çalıştıkları kurumda nezaket ölçüleri içinde gerçekleşmesini %51,9 olumlu metafor gurur, harçlık, hasta doktor ilişkisi, eski Osmanlı insanı, orman, güneş, aile üyelerinin diyalogu, pamuk, kanun, çaydaki şeker, yağmur yağması, bayram, karne alan öğrenci, esnaf ile nitelendirilmekte ve kurumda nezaketin olduğunu belirtmektedir. %40,7 olumsuz metafor kullanılarak hayalet, ütopya, mendil, aşırı iyimserlik, köpük, illüzyon, rüzgar, zaman, termometre, para, sonbahar metaforları ile nezaket göstermenin kişiye göre değiştiğini belirtmektedir. Nötr metafor oranı %7,4 olup nezaket davranışının var ile yok arasında oluşunu bomba ve hayalet metaforları ile belirtmektedir.

Tablo 9: Kurumdaki Çalışanlar ve Yöneticilerin Kişi İle İletişimlerindeki Dürüstlükleri

S8	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Beyaz, Takvim yaprağı, cam, su, ay, öğretmen öğrencisine yaklaşımı, kanka, dost, içme suyu, arkadaş	İçeriğine göre renk değiştirdiğini, sonuç ne olursa olsun şeffaf olduğunu, samimiyet ve güven olduğunu
Olumsuz	Mum, turnusol kağıdı, maske, bilinmeyen bir denklem, lastik, pinokyo, bozuk kantar, çerçeve, kahve köpüğü, pembe dizi, ocaktaki yemek, çay, bukalemun, brütüs	Çalışanların yansız iletişim kurduğuna inanılmadığını, herkesin işini yürütmeye baktığını, güven duyulmadığını
Nötr	Ayna, milli piyango	İçindeki neyse onu yansıtır, ne çıkıp çıkmayacağı belli değil

Katılımcılar kurumlarında çalışanların ve yöneticilerin kendileriyle iletişimlerindeki dürüstlüklerini %55,6 olumsuz metafor ile nitelendirmekte dürüstlüğü kişiden kişiye değiştiğini, yüzlerine dürüst olsalar bile geri planda dürüst olmadıklarını mum, turnusol kağıdı, maske, bilinmeyen bir denklem, lastik, pinokyo, bozuk kantar, çerçeve, kahve köpüğü, pembe dizi, ocaktaki yemek, çay, bukalemun, brütüs metaforları ile belirtmektedir. %37,0 olumlu metafor kullanılarak beyaz, takvim yaprağı, cam, su, ay, öğretmen öğrencisine yaklaşımı, kanka, dost, içme suyu, arkadaş metaforları ile çalışan ve yöneticilerin her zaman iyilik ve menfaati düşünerek dürüst davrandıklarını, %7,4 nötr metafor ayna, milli piyango ile de dürüst olup olmadıklarının belli olmadığını belirtmektedir.

Tablo 10: Amirlerin İstek veya Şikayetle İlgili Aldıkları Kararları Neden ve Nasıl Aldığını Kişiyi Açıklaması

S9	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Cam, meteoroloji, dört yapraklı yonca, gece gündüz, empati, ışık, kıymetli taş, kullanma kılavuzu, turist rehberi, ansiklopedi, vikipedi, memur	Amir kendisini kendi yerime koyarak en küçük detayına kadar kişiye açıkladığını şeffaf olduğunu
Olumsuz	az gelmiş ekmek, karanlık, -1, pembe renk, körün dilsiz laf anlatması, sıfır, uzak bir ihtimal, yonca, çok bilinmeyenli, denklem, derin dondurucu, ikramiye çıkması, lütuf	Yeterli açıklamanın yapılmadığını
Nötr	pusula	Duruma göre değiştiğini,

Katılımcılar %51,9 olumsuz metafor kullanarak amirlerin kişilerin istek yada şikayetleriyle ilgili aldıkları kararları yeterli olarak açıklamadıklarını az gelmiş ekmek, karanlık, -1, pembe renk, körün dilsiz laf anlatması, sıfır, uzak bir ihtimal, yonca, çok bilinmeyenli, denklem, derin dondurucu, ikramiye çıkması, lütuf metaforları ile belirtmektedir. %44,4 olumlu metafor kullanarak amirlerin en küçük detaya kadar açıklamada bulunup şeffaf davrandıklarını cam, meteoroloji, dört yapraklı yonca, gece gündüz, empati, ışık, kıymetli taş, kullanma kılavuzu, turist rehberi, ansiklopedi, vikipedi, memur metaforları ile belirtmektedir. Katılımcılar %3,7 nötr metafor kullanarak, pusula metaforu ile duruma göre değişiklik gösterdiğini belirtmektedir.

Tablo 11: Kişinin İstek ya da Şikâyetiyle İlgili Alınan Kararların Sebeplerinin Makul Olması

S10	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Beş en yüksek not, yasa, soba, terazi, yönetmelik, anne, tabiat, su.	Genelde olumlama yaptıklarını, her zaman çalışanları gözetir, makul kararlar verirler
Olumsuz	Çölde su bulmak, yol, bardağa doldurulan su, bir ihtiyaç su, kondansatör, boş laf, askeriye, balon, anahtar, hava, nefes, cüzdan, boşbardak, Hayal, durmuş saat, siyasetçiler.	Gerçekleşmesi imkansız, kararlar tutarsız, bazen mantık bulmanın zor olduğunu,
Nötr	Lastik, çay, çarkıfelek.	İster çeker isterse gevşek bırakır, bazen acı bazen iyi, farklı kararlar olabileceğini

Katılımcılar %29,6 olumlu metafor kullanarak istek ve şikayetlerle ilgili alınan kararların sebeplerinin makul olduğunu beş en yüksek not, yasa, soba, terazi, anne, tabiat, su, yönetmelik metaforları ile belirtmektedir. %59,3 olumsuz metafor kullanarak çölde su bulmak, yol, bardağa doldurulan su, bir ihtiyaç su, kondansatör, boş laf, askeriye, balon, anahtar, hava, nefes, cüzdan,



metaforları ile mantıksız ve tutarsız olduğunu, %11,1 nötr metafor ile farklı kararların olabileceğini lastik, çay, çarkıfelek metaforları belirtmektedir.

Tablo 12: Kişinin İstek ya da Şikâyetiyle İlgili Kararların Zamanında Alınması

S11	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Çay, 2+2= 4, Irmak, Olağan süreç, Gecikmeli maaş, Saat, Fatura, Saat, Saat, Analog saat, Uçak, İklim, Toplu taşıma araçları.	Resmi prosedürler çerçevesinde zamanında kararların alındığını
Olumsuz	Cam kırığı, Karlı dağ, Zamana yayma, Hayal, Lastik, Bozuk saat, Kum saati, Sakız, Kaplumbağa, Kaplumbağa, Bozuk saat, Kırk yılda bir, Düğüne yetilmeyen kına.	Geç gelen düzenlemenin anlamsız olduğunu, genellikle zamanında yapılmayıp uzatıldığını, çok yavaş ilerlediğini
Nötr	İnternet	Bazen zamanında olduğunu bazen uzadığını

Katılımcılar istek veya şikâyetleriyle ilgili kararların zamanında alınmasını % 48,1 olumlu metafor çay, 2+2= 4, ırmak, olağan süreç, gecikmeli maaş, saat, fatura, analog saat, uçak, iklim, toplu taşıma araçları ile nitelendirmektedir. %48,1 olumsuz metafor kullanarak cam kırığı, karlı dağ, zamana yayma, bozuk saat, lastik, hayal, sakız, kaplumbağa, kırk yılda bir, düğüne yetilmeyen kına metaforları ile nitelendirmektedir. %3,7 nötr metafor ile nitelendirerek istek ve şikâyetlerle ilgili kararların bazen zamanında alındığını bazen zamanının uzadığını internet metaforu ile nitelendirmektedir.

Tablo 13: İstek ya da Şikâyetiyle İlgili Kararlarda Kişinin İhtiyaçlarının Her Zaman Dikkate Alınması

S12	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Kedi, Kalp, Kaymak, Özgürlük, Saygı, First class seyahat, Müşteri, Nefes almak, Tedavi.	Önemli olduğunun hissettirildiğini bununda ruh okşayıcı olduğunu kurumun insan odaklı olmaya çalıştığını
Olumsuz	Karlıdağa tırmanmak, Dünya lideri olamamak, Akım, Hayal, Keser aleti, Daksil, Yapay çiçek, Silgi, Maske, Boş çerçeve, Bir numara büyük ayakkabı, Mikroskop, Piyango, Gizli kasa, Çölde inci bulmak, Doğum günü hediyesi.	İsteklerin önemsiz olduğunu, her zaman dikkate alınmadığını, ihtiyaçların genellikle dikkate alınmadığını, gerçeği yansıtmadığını, yazılıp daha sonra üzerinin çizildiğini

Nötr	Döviz kuru, İkinci plan.	Oldukça dalgalı olup değişiklik gösterdiğini, ilk öncelikler farklı olup değişebileceğini
------	--------------------------	---

Katılımcılar %59,3 olumsuz metafor kullanarak kişinin ihtiyaçlarının istek yada şikayetle ilgili kararlarda her zaman dikkate alınmadığını karlıdağa tırmanmak, dünya lideri olamamak, akım, hayal, keser aleti, daksil, yapay çiçek, silgi, maske, boş çerçeve, bir numara büyük ayakkabı, mikroskop, piyango, gizli kasa, çölde inci bulmak, doğum günü hediyesi metaforları ile belirtmektedir. %33,3 olumlu metafor kullanarak kurumun insan odaklı davrandığını kedi, kalp, kaymak, özgürlük, saygı, first class seyahat, müşteri, nefes almak, tedavi metaforları ile belirtmektedir. Katılımcılar %7,4 nötr metafor ile değişiklik gösterebileceğini döviz kuru, ikinci plan metaforları ile belirtmektedir.

Tablo 14: Kişinin Çalıştığı Kurumda Terfi Kararlarının Alınması

S13	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Standart, Berrak bir tablo, Kanun, Çırak, Kitap, Adalet, Karınca, basamak, Yürüyen merdiven, Kanun, Anayasa, Merdiven, Resmi gazete, Karne	Her koşulda adaletli, kurallara uygun, eşit, çalışanlara karşılığını vererek terfi yapıldığını
Olumsuz	Sır, Hakem, Kaplumbağa, KHK, Çile, Boş şişe, Lastik, Adliye, Bozuk saat, Soba etrafında ısınanlar, Pusula	Neden böyle bir karar alındığı bilinmez ve açıklama yapılmaz, terfiler hep aynı kişileri gösterir
Nötr	Su, oksijen	Ne rengi nede kokusu belli değildir

Katılımcılar kurumdaki terfi kararlarının alınmasında %51,9 olumlu metafor kullanarak her koşulda adaletli, kurallara uygun, eşit, çalışanlara karşılığını vererek terfi yapıldığını adaletli, eşit, kurallara uygun olduğunu, standart, berrak, bir tablo, kanun, çırak, kitap, adalet, karınca, basamak, yürüyen merdiven, resmi gazete metaforları ile belirtmektedir. Sır, hakem, kaplumbağa, KHK, çile, boş şişe, lastik, adliye, bozuk saat, soba etrafında ısınanlar, pusula metaforları ile %40,7 olumsuz metafor kullanarak terfilerin hep aynı kişilere işaret ettiğini bu konuda bir açıklama yapılmadığını, %7,4 nötr metafor kullanarak bu durumun belirsiz olduğunu su, oksijen metaforları ile belirtmektedir.



Tablo 15: Kişinin Çalıştığı Kurumun İşe Alma Kararlarındaki Adaleti

S14	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Şeffaf dosya, Kale, Hz.Ömer adaleti, Kürsü, Anahtar, Kalem, Avukat, Mizan, Güneş, Okyanus, Mahkeme.	Gayet açık ve şeffaf, adil olduğunu,
Olumsuz	Puzzle, Cüce, Bozuk terazi, Dinamit, Bozuk terazi, Siyasi parti, Kolonya, Pegasus, Dik yokuş, Kayırmacılık, Siyaset, Muaviyenin adaleti, Nar.	Detaylı araştırma yapılmadığını, adamı olanın işini yaptırdığını,
Nötr	Hayalet, Karadeniz iklimi, Mantar.	Gizemli, gereksiz, havanın heran değişebileceğini



Katılımcılar kurumun işe alma kararındaki adaletini %48,1 olumsuz metafor kullanarak torpili olanın işini yaptırdığını, bozuk terazi, puzzle, cüce, siyasi parti, kolonya, pegasus, dik yokuş, kayırmacılık, siyaset, muaviyenin adaleti, nar metaforları ile nitelendirmektedir. %40,7 olumlu metafor kullanarak bu durumun açık, şeffaf ve adil olduğunu şeffaf dosya, kale, Hz.Ömer adaleti, kürsü, anahtar, kalem, avukat, mizan, güneş, okyanus metaforları ile, %11,1 nötr metafor ile işe alımların gizemli olduğunu çokta net olmadığını hayalet, karadeniz iklimi, mantar metaforları ile belirtmektedir.

Tablo 16: Kişinin Çalıştığı Kurumda Ödül ve Ceza Dağıtımındaki Adalet

S15	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Kanun, Ne kadar ekmek o kadar köfte, Demokrasi, Kuyumcu tartısı, Vicdan, Ayna, Aile reisi.	Kurallara göre yapıldığını, kurumun kendisini yansıttığını çok hassas ve adil olduğunu
Olumsuz	Bozuk tartı, Ölümsüzlük, Aşk, Değişken, Aslan, Kazık, Bardak, Sıvı silikon, Dünya, Bozuk terazi, Mevsim, Bozuk terazi, Bozuk terazi, Kapalı kutu, Takım taraftarı, Hakim kararı, Hayal, Karakuşi Kadı.	Adaletin eşit olmadığını, güçlüysen istediğinin olduğunu, çalışana daha fazla yüklenildiğini, kişisine göre değiştiğini
Nötr	Kapalı kutu, Kapalı zarf.	Çok net olmadığını, bu konuda bilgi sahibi olmadığını

Katılımcılar %66,7 olumsuz metafor kullanarak kurumun ödül ve ceza dağılımında tarafsızlık olduğunu ve eşit davranılmadığını, bozuk tartı, ölümsüzlük, aşk, değişken, aslan, kazık, bardak, sıvı silikon, dünya, mevsim, kapalı kutu, takım taraftarları, hakim kararı, hayal metaforları ile nitelendirmektedir. %25,9 olumlu metafor kullanarak ödül ve ceza dağılımında kurallara göre adil ve çok hassas davranıldığını kanun, ne kadar ekmek o kadar köfte, demokrasi, kuyumcu tartısı, vicdan, ayna, aile reisi metaforları ile nitelendirmekte, %7,4 nötr metafor ile çok net olunmadığını kapalı kutu, kapalı zarf metaforları ile belirtmektedir.

Tablo 17: Kişinin Çalıştığı Kurumun Ücretlendirme Politikasındaki Adaleti

S16	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Terazi, Yargı, Kanun, Ne kadar ekmek o kadar köfte, Kitap, Su, Tutarlı, Damar, Numaratör, Tatlı, Terazi, Market etiketlendirmesi, Hassas tartı, Baba, Patron, Devlet.	Kurumdaki ücret politikasının yasalara ve piyasaya uygun düzenlendiğini,
Olumsuz	Teneke, Baba, Hayat, Deniz, Kanun, Taş, Bilgisayar, Kefen, Dengesi bozuk tartı, Analık eli, Keser.	Oldukça dalgalı olduğunu, boş sesler duyulduğunu, bazen hakkın olanı alamadığını,
Nötr	~	~



Katılımcılar kurumun ücretlendirme politikasını %59,3 olumlu metafor kullanarak yasalara ve piyasaya uygun düzenlendiğini, terazi, yargı, kanun, ne kadar ekmek o kadar köfte, kitap, su, damar, numaratör, tatlı, market etiketlendirmesi, hassas tartı, baba, patron, devlet metaforları ile nitelendirmektedir. %40,7 olumsuz metafor kullanarak ücretlendirmenin dalgalı olup hak ettikleri ücreti alamadıklarını teneke, baba, hayat, deniz, kanun, taş, bilgisayar, kefen, dengesi bozuk tartı, analık eli, keser metaforları ile belirtmektedir.

Tablo 18: Kişinin Çalıştığı Kurumun Mesleki Gelişim ve Kariyer İmkânlarındaki Adaleti

S17	Metafor	Anlam/Analiz
Olumlu	Dayak, Kanun, Zincir, Terazi, Renk skalası, Okul, Hz.Ömer	Belirli kurallara göre olduğunu, hep desteklendiklerini, başarılı olanların önünün açık olduğunu

Olumsuz	Bariyer, Sis, Kaplumbağa, Dijital tartı, Tek ayak, Kaplumbağa, Sıfır, Sonsuz, Dört yapraklı yonca, Çay, Issız ada, Casper, Dikenli yol, Kredi, Kırık kalp, Kast sistemi, İp cambazı, Damla sulama	Önlerinin sürekli kesildiğini, herkese eşit imkanlar tanınmadığını kişisine göre değiştiğini, destek verilmediğini,
Nötr	Gökkuşáğı	Değişiklik gösterebildiğini

Katılımcılar kurumun mesleki gelişim ve kariyer imkanlarını %70,4 olumsuz metafor kullanarak herkese eşit imkanların sunulmadığını genellikle desteklenmediklerini, bariyer, sis, kaplumbağa, dijital tartı, tek ayak, sıfır, sonsuz, dört yapraklı yonca, çay, ıssız ada, casper, dikenli yol, kredi, kırık kalp, kast sistemi, ip cambazı, damla sulama metaforları ile nitelendirmektedir. %25,9 olumlu metafor kullanarak belirli kurallara göre olduğunu, hep destek gördüklerini, başarılı olanların önünün hep açık olduğunu dayak, kanun, zincir, terazi, renk skalası, okul, Hz.Ömer metaforları ile nitelendirmekte, %3,7 nötr metafor ile değişiklik gösterebileceğini gökkuşáğı metaforu ile belirtmektedir.

4. SONUÇ

Araştırmada çalışanların örgütsel adalet düşüncelerini etkileyen faktörler metaforlar aracılığı ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla örgütsel adalet dört boyutta; işlemsel adalet, kişilerarası ilişkide adalet, bilgisel adalet ve dağıtımsal adalet olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcılar daha çok olumsuz metafor kullanarak, işlemsel adalet boyutunda kurumdaki karar mekanizmasına herkesin katılamadığını, kurumdaki kural ve politikaların tutarlı olmadığını, kurumdaki kararların tarafsızca alınmadığını belirtmektedir. Kişiler arası ilişkide adalet boyutunda; kurumda istek ya da şikayetle ilgili çözüm ortaya konulması sürecinde kurumun kişilere olan davranışının çözüm odaklı olmaktan uzak olduğunu ve çözüm sürecinin uzatıldığını, kurumun çalışanlara karşı iletişimlerinde dürüstlüklerinin inandırıcı olmadığını belirtmektedir. Bilgisel adalet boyutunda; amirlerin istek ya da şikayetle ilgili aldıkları kararları kişilere açıklamalarının yetersiz hatta hiç yapılmadığını, kişi istek ya da şikayetiyle ilgili alınan kararların sebeplerinin makul olmadığını, kişilerin istek ya da şikayetlerinde kişi ihtiyaçlarının her zaman dikkate alınmadığını belirtmektedir. Dağıtımsal adalet boyutunda, kurumun işe alma kararlarında adaletli davranmadığını, kurumun ödül ve ceza dağıtımında adaletli olmadığını, mesleki gelişim ve kariyer imkânlarında kişiye göre tolerans gösterildiğini belirtmektedir. En olumlu metaforlar kurumun ücretlendirme politikasındaki adaleti üzerine yoğunlaşmıştır. Kurumun devlet üniversitesi olması ile ücret politikasının adaletli olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel adaletin metaforlarla analizi üzerine yapmış olduğumuz çalışmada örgütsel adaletin çalışanlar tarafından farklı metaforlarla ifade edildiği ve bu metaforların örgütsel adaletle ilgili önemli ip uçları verdiği görülmüştür. Örgütsel adaletin analizinde metafor kullanacak diğer

araştırmalara da bu çalışmanın yardımcı olacağı düşünülmektedir. Kurumdaki örgütsel adaletin derinliklerine inip yeni görüş açılarının benimsetilmesinde yol gösterici olacağı düşünülmektedir..

Kaynakça

- Al-Hasnawi, A. R.,(2007), “A Cognitive Approach to Translating Metaphors”, Translation Journal, 11(3).
- Beugre, C. D.(1998). Managing Fairness in Organizations, Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut, London,
- Cevizci, A. (1996). Felsefe Sözlüğü, Ankara: Ekin Yayınları, s.11.
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım, Yayınlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Colquitt, J.A., Wesson M.J., Porter, C.O.L.H., Ng, K.Y. ve Conlon, D.E. (2001). Justice At The Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. Journal of Applied Psychology, 86(3), 424–445.
- Dağlı, M. (2016). Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Algısı İlişğine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Draaisma, D. (2007). Bellek Metaforları: Zihinle İlgili Fikirlerin Tarihi. Çeviren: Gürol Koca, Metis Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 12. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 551, 642.
- Ertuğrul, G.(2017). Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Amprik Bir Çalışma; Kayseri Şeker Fabrikası A.Ş.nde Bir Araştırma, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı, Yüksek lisans Tezi.Kayseri.
- Folger, R. ve Cropanzo, R. (1998). Organizational Justice And Human Resource Management, London: Sage Publications.
- Greenberg, J. (1990). Organization Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow, Journal of Management, 16(2), 399-432.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67–92.
- Lakoff, G. ve Johnson, M. (2005). Metaforlar Hayat, Anlam ve Dil. Çeviren: G. Yavuz Demir, Paradigma Yayıncılık, İstanbul.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis.Thousand Oaks, CA: Sage.



Namlı, A., Şimşek, S. ve Arabacı, İ.B. (2013). Denetmen gözüyle öğretmen metaforları. 8. Eğitim Yönetimi Kongresi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Palmer, I. ve Lundberg, C.C. (1995). Metaphors of Hospitality Organizations. *Cornel Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36(3):80-85.

Saban, A. (2008). Okula İlişkin Metaforlar, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 55(55), 459-496.

