



## The Effect of Security Duties on Perceptions of Organizational Justice on Work Motivations\*

Mesut Bulut<sup>1</sup>, Oğuzhan Altungül<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 06.06.2022

Received in revised form:  
23.06.2022

Accepted: 30.06.2022

*Key Words:* Private Security,  
Organizational Justice, Motivation

ORCID: 0000-0003-0789-0969  
0000-0002-2572-7324

Type of Article: Research Article

### ABSTRACT (EXTENDED)

The aim of the study is the effect of organizational justice perceptions of security duties working at Fırat University in Elazığ on work motivations. While the universe of the study was composed of security duties working at Fırat University, the sample consisted of 182 randomly selected security officers working at Fırat University, on the condition that it was limited to Elazığ.

Personal information form and "Organizational Justice Scale and Motivation Scale" were used to examine the organizational justice and work motivations of the security guards participating in the study, Frequency and percentage analyzes created by the statistical program were performed, t test in paired groups, analysis of variance (Anova) in multiple groups, and TUKEY test were used to find the differences between groups.

As a result; It has been observed that the marital status, age and working years of the security guards working at Fırat University have no effect on organizational justice and work motivation. Managers in the institution act fairly in terms of distributive justice and fair dealing with private security officers who have a high school diploma. Considering the work motivation, it was seen that the instrumental motivation of the university graduate security officers was higher than the high school graduate employees. It is possible to say that the organizational justice perceptions of private security officers have positive effects on their work motivation, albeit at a low level.

\* Cite As/ Alıntı: Bulut, M. & Altungül, O. (2022). Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Motivasyonlarına Etkisi, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 7(1), 52-64. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.1134749>.

## Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Motivasyonlarına Etkisi

Mesut Bulut<sup>1</sup>, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü mstblt@windowslive.com Elazığ/Türkiye

Oğuzhan Altungül<sup>2</sup>, Fırat Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi oaltingul@firat.edu.tr Elazığ/Türkiye

### MAKALE BİLGİSİ

#### Makale Tariğesi:

Başvuru: 06.06.2022

Revizyon: 23.06.2022

Kabul: 30.06.2022

**Anahtar Kelimeler:** Özel Güvenlik,  
Örgütsel Adalet, Motivasyon

ORCID: 0000-0003-0789-0969  
20000-0002-2572-7324

Makale Türü: Araştırma Makalesi

### ÖZ

Çalışma Elazığ ili Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına etkisi amacını taşımaktadır. Çalışmanın evrenini Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevleri oluştururken, örnekleme ise Elazığ ile sınırlı olmak koşuluyla Fırat Üniversitesinde çalışan tesadüfen seçilmiş 182 güvenlik görevlileri oluşturmuştur.

Çalışmaya katılan güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet ve iş motivasyonlarının incelenmesi amacıyla kişisel bilgi formu ve "Örgütsel Adalet Ölçeği ve Motivasyon Ölçeği" kullanılmış olup, istatistiki program sayesinde oluşturulan frekans ve yüzde analizleri yapıp, ikili gruplarda t testi, çoklu gruplarda ise varyans analizi (Anova), ayrıca gruplar arasındaki farklılıkları bulmada TUKEY testinden yararlanılmıştır.

Sonuç olarak; Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlilerinin medeni durumlarının, yaşlarının ve çalışma yıllarının örgütsel adalet ve iş motivasyonlarına etkisi olmadığı görülmüştür. Kurumdaki yöneticiler mezuniyeti lise olan özel güvenlik görevlilerine karşı dağıtımsal adalet ve adil işlem yapma yönünden adaletli davranmaktadır. İş motivasyonuna bakıldığında üniversite mezunu güvenlik görevlilerinin araçsal motivasyonları lise mezunu çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları arasında düşük düzeyde de olsa olumlu yönde etkiler olduğunu söylemek mümkündür.

## GİRİŞ

Örgütsel adalet algısı: (Greenberg, 1990), kişilerin örgüt içindeki adalet algıları ile adalet hakkında düşündükleri değerleri tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle kişiler örgüt içindeki evre ve kaynağın, ödül ve görevlerin, onlara adaletli bir şekilde davranılıp davranılmadığı konusunda bir yargıya varıp, bunun sonucu olarak da örgüte ve bundan dolayı işlerine karşı pozitif ya da negatif tutum içinde olmaktadır (akt. Meydan, 2011).

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

**Dağıtımsal adalet:** Yüzdesel payı belli standartlara, fonksiyonel hüküm ve kurala göre tanımlanan bireylere kaynak paylaşımı olduğundan dolayı kişiler sahip oldukları sonuçların adaletli ya da adaletsiz olduğu kanısına varabilirler. Kendi kazandıkları ve diğer kişilerin kazandıkları arasında kıyaslama yaparak kendilerine haksızlık yapıldığı düşüncesinde olabilirler. Bu düşünceden hareketle tutumlarında değişiklikler görülerek tutumlarını etkisi altına alabilir. Dağıtım adaletinde temel konu, kişilerin dağıtım yapılan kaynaklardan aldıkları payın adil olduğunu düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003).

**Süreç Adaleti:** Bu adalet kavramı dağıtım adaletine göre daha ağır gelebilir. Bundan dolayı bireyler dâhil oldukları organizasyonda aldıkları kararların süreç adaletinin prensiplerine uygun olduğunu bildiklerinde, aldıkları kararların sonucunda aleyhlerinde ortaya çıkacak durumları da kabullenmektedirler (Baldwin, 2006).

**Etkileşimsel Adalet:** Örgütsel faaliyetlerin bireysel yanıyla ilgilidir. Adaletin kaynak ve alıcı arasında oluşan iletişim evresinde dürüst olma, saygılı olma ve nezaket gösterme gibi durumlarla ilgilidir (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

Türkçe sözlükte 'isteklendirme' ve 'güdüleme' şeklinde tanımlanan motivasyon, İngilizce 'motivation' kelimesinden dilimize geçmiş bir sözcüktür. İlk defa Woodworth (1918) tarafından 'bir organizmayı harekete geçiren enerji birikimi' şeklinde tanımlanarak literatüre dahil edilen motivasyon günümüzde 'İçindeki gücü harekete geçirme, bir şeyi isteme, ona ulaşmayı arzulama ve bu yönde harekete geçme' anlamında kullanılmaktadır (Tataroğlu, 2017).

**İş motivasyonu** bir örgütte çalışan bireylerin isteklerini ve arzularını gösteren bir kavram olup çalışanın üzerine düşen görevleri dışarıdan bir zorlama olmadan, kendi iradesi ile ve içinden gelerek yapmasıdır. Dışarıdan bir zorlama olmaksızın çalışanlar istekli ve arzulu bir şekilde çalışıyorlarsa motive edilirler, isteksiz ve gönülsüz çalışıyorlarsa da motivasyonları düşüktür (Ertan, 2008).

**İçsel motivasyon:** 'Bireyin çalıştığı yerde mutlu olması, işine verdiği önem, işe katılma, yatarıcı olma, çeşitlilik, işin zor olması ve dikkat çekmesi, bireyin kendi yeteneklerini ölçme fırsatı gibi öğeler bu motivasyon türünün grupları arasında yer alabilir (Dündar vd., 2007).

**Dışsal Motivasyon:** İki tür dışsal motivasyon aracı bulunmaktadır: sosyal motivasyon araçları ve örgütsel motivasyon araçları. Sosyal motivasyon araçları iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin desteği, arkadaşları ile ilişkiler ve yardımseverlik gibi faktörleri içerirken, örgütsel motivasyon araçları ise ücret, terfi fırsatları, iş güvencesi ve sağlanan ek faydalar gibi faktörlerden oluşmaktadır (Mottaz, 1985: 366; Dündar vd., 2007: 108).

### 2. YÖNTEM

Çalışma Elazığ ili Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına etkisi amacını taşımaktadır. Çalışmanın evrenini Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevleri oluştururken, örnekleme ise Elazığ ile sınırlı olmak koşuluyla Fırat Üniversitesinde çalışan ve tesadüfen seçilmiş 182 güvenlik görevlileri oluşturmuştur.

Çalışmamızda Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Dilek Dürdane Atalay (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyutu dağıtımsal adaleti, ikinci boyutu işlemsel adaleti, üçüncü boyutu ise etkileşimsel adaleti ölçmektedir. Dağıtımsal adalet boyutu 5 maddeden oluşmaktadır (1-5. maddeler). Adil işlem boyutunu 6-11 arası maddeler oluşturmaktadır. Adil etkileşim boyutu 12-20 arasındaki maddeler olmak

üzere ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Diğer ölçekte J. Barbuto ve R. School tarafından geliştirilen ve Bülent Aslanadam (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte içgüdüsel motivasyon, araçsal motivasyon, dışsal motivasyon, içsel motivasyon, ve hedef içselleştirme olmak üzere toplam 5 boyut ele alınmıştır. İçgüdüsel motivasyon(1-6), araçsal motivasyon(7-12), dışsal motivasyon(13-18), içsel motivasyon(19-23), hedef içselleştirme(24-29) şeklinde toplamda 29 madde ile sıralanmıştır iki ölçekte de 5’li likert şeklinde uygulanmıştır. Kesinlikle Katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kararsızım(3), Katılıyorum(4), Kesinlikle Katılıyorum(5).

Çalışmaya katılan güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet ve iş motivasyonlarının incelenmesi amacıyla kişisel bilgi formu ve “Örgütsel Adalet Ölçeği ve Motivasyon Ölçeği” kullanılmış olup, istatistiki program sayesinde oluşturulan frekans ve yüzde analizleri yapıp, ikili gruplarda t testi, çoklu gruplarda ise varyans analizi (Anova), ayrıca gruplar arasındaki farklılıkları bulmada TUKEY testinden yararlanılmıştır.

### 3. BULGULAR

**Tablo 1. Özel Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Motivasyonları Bağımsız Değişkenler Tablosu**

Gruplar	Değişkenler	n	%
Medeni Durum	Evli	115	63,2
	Bekar	67	36,8
Eğitim Durumu	Lise	89	48,9
	Üniversite	93	51,1
Yaş	20-30	48	26,3
	31-40	74	40,7
	41 ve üzeri	60	33,0
Çalışma Yılı	1-5 yıl	32	17,6
	6-10 yıl	51	28,0
	11-15 yıl	54	29,7
	16 ve üzeri	45	24,7

Özel Güvenlik Görevlilerinin yarısından fazlasını (63,2) evlilerin oluşturduğu, %51,1’ni üniversite mezunlarının oluşturduğu, 31-40 yaşları arasında olanlar (74) diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, çalışma yıllarına bakıldığında ise 11-15 yılları arasında çalışma yılına sahip olanların diğer çalışma yılları arasında olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Özel Güvenlik Görevlerinin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları T- testi**

Ölçekler	Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	p
Örgütsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	Evli	115	16,11	5,71	,739	,461
		Bekar	67	15,47	5,38		
	Adil İşlem	Evli	115	18,85	5,53	-1,20	,232
		Bekar	67	19,85	5,18		
	Adil Etkileşim	Evli	115	31,05	7,43	-,467	,641
		Bekar	67	31,55	6,07		
	Toplam	Evli	115	66,01	15,37	-,376	,707
		Bekar	67	66,88	14,11		
İş Motivasyonu	İçgüdüsel Motivasyon	Evli	115	20,27	5,92	-1,09	,275
		Bekar	67	21,22	5,03		
	Araçsal Motivasyon	Evli	115	21,08	5,71	-1,20	,229
		Bekar	67	22,05	4,33		
	Dışsal Motivasyon	Evli	115	21,52	4,86	-,488	,626
		Bekar	67	21,88	4,64		
	İçsel Motivasyon	Evli	115	18,66	4,44	,327	,744
		Bekar	67	18,44	3,85		
İçselleştirme	Evli	115	22,34	4,50	1,074	,284	

	Bekar	67	21,64	3,84		
Toplam	Evli	115	103,89	20,02	-,592	,554
	Bekar	67	105,52	13,39		

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına medeni durumları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

**Tablo 3. Özel Güvenlik Görevlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları T-testi**

Ölçekler	Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	ss	t	p
Örgütsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	Lise	89	17,04	5,20	2,80	,006
		Üniversite	93	14,76	5,73		
	Adil İşlem	Lise	89	20,05	5,59	2,05	,041
		Üniversite	93	18,41	5,15		
	Adil Etkileşim	Lise	89	31,32	6,52	,170	,865
		Üniversite	93	31,15	7,36		
Toplam	Lise	89	68,42	14,63	1,86	,064	
	Üniversite	93	64,33	14,93			
İş Motivasyonu	İçgüdüsel Motivasyon	Lise	89	20,30	6,12	-,757	,450
		Üniversite	93	20,93	5,10		
	Araçsal Motivasyon	Lise	89	20,65	6,03	-2,09	,046
		Üniversite	93	22,20	4,26		
	Dışsal Motivasyon	Lise	89	21,85	4,71	,552	,582
		Üniversite	93	21,46	4,85		
	İçsel Motivasyon	Lise	89	18,37	4,06	-,660	,510
		Üniversite	93	18,78	4,39		
	İçselleştirme	Lise	89	22,03	3,83	-,167	,868
		Üniversite	93	22,13	4,68		
Toplam	Lise	89	103,23	18,30	-,931	,353	
	Üniversite	93	105,69	17,38			

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları dağıtimsal adalet ve adil işlem alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ( $p<0,05$ ), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında yapılan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). İş motivasyonu araçsal motivasyon alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında ise bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4. Özel Güvenlik Görevlerinin Yaş Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları Anova Testi**

Ölçek	Ölçeğin Boyutları	Değişken	Anova testi				
			Yaş	n	$\bar{x}$	ss	f
Örgütsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	20-30 <sup>A</sup>	48	15,93	4,62	,150	,860
		31-40 <sup>B</sup>	74	15,62	5,76		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	16,15	6,11		
		Toplam	182	15,87	5,58		
	Adil İşlem	20-30 <sup>A</sup>	48	18,70	5,22	1,629	,199
		31-40 <sup>B</sup>	74	18,71	4,82		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	20,25	6,15		
		Toplam	182	19,21	5,41		
	Adil Etkileşim	20-30 <sup>A</sup>	48	31,87	5,85	,339	,713
		31-40 <sup>B</sup>	74	30,81	6,80		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	31,25	7,93		

İş Motivasyonu	Toplam	Toplam	182	31,23	6,94	,470	,626
		20-30 <sup>A</sup>	48	66,52	12,37		
		31-40 <sup>B</sup>	74	65,14	14,14		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	67,65	17,52		
		Toplam	182	66,33	14,88		
	İçgüdüsel Motivasyon	20-30 <sup>A</sup>	48	19,77	5,99	,771	,464
		31-40 <sup>B</sup>	74	20,85	5,45		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	21,03	5,35		
		Toplam	182	20,62	5,62		
	Araçsal Motivasyon	20-30 <sup>A</sup>	48	20,52	6,27	1,009	,367
		31-40 <sup>B</sup>	74	21,77	4,67		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	21,78	5,02		
		Toplam	182	21,44	5,25		
	Dışsal Motivasyon	20-30 <sup>A</sup>	48	21,47	4,84	,524	,593
		31-40 <sup>B</sup>	74	21,35	5,00		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	22,16	4,44		
		Toplam	182	21,65	4,77		
	İçsel Motivasyon	20-30 <sup>A</sup>	48	18,52	4,25	,057	,945
		31-40 <sup>B</sup>	74	18,50	4,50		
		41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	18,73	3,90		
Toplam		182	18,58	4,22			
İçselleştirme	20-30 <sup>A</sup>	48	22,54	4,35	,399	,672	
	31-40 <sup>B</sup>	74	21,83	4,67			
	41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	22,03	3,70			
	Toplam	182	22,08	4,27			
Toplam	20-30 <sup>A</sup>	48	102,83	19,02	,397	,673	
	31-40 <sup>B</sup>	74	104,41	19,43			
	41 ve üzeri <sup>C</sup>	60	105,91	14,68			
	Toplam	182	104,49	17,83			

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına yaş açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

**Tablo 5. Özel Güvenlik Görevlerinin Çalışma Yıllarına Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları Anova Testi**

Ölçek	Ölçeğin Boyutları	Değişken	Anova testi				
			Çalışma Yılı	n	$\bar{x}$	ss	f
Örgütsel Adalet	Dağıtım Adalet	1-5 <sup>A</sup>	32	14,81	4,51	1,03	,378
		6-10 <sup>B</sup>	51	16,84	5,69		
		11-15 <sup>C</sup>	54	15,42	5,16		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	16,08	6,53		
		Toplam	182	15,87	5,58		
	Adil İşlem	1-5 <sup>A</sup>	32	18,40	3,38	,670	,572
		6-10 <sup>B</sup>	51	18,76	6,09		
		11-15 <sup>C</sup>	54	19,55	4,44		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	19,91	6,74		
		Toplam	182	19,21	5,41		
	Adil Etkileşim	1-5 <sup>A</sup>	32	32,09	5,73	,259	,855
		6-10 <sup>B</sup>	51	31,05	7,39		
		11-15 <sup>C</sup>	54	31,33	5,34		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	30,71	8,82		
		Toplam	182	31,23	6,94		

	Toplam	1-5 <sup>A</sup>	32	65,31	11,80	,067	,977
		6-10 <sup>B</sup>	51	66,66	15,09		
		11-15 <sup>C</sup>	54	66,31	12,39		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	66,71	19,20		
		Toplam	182	66,33	14,88		
İş Motivasyonu	İçgüdüsel Motivasyon	1-5 <sup>A</sup>	32	20,68	5,25	,490	,690
		6-10 <sup>B</sup>	51	19,84	6,15		
		11-15 <sup>C</sup>	54	20,92	5,81		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	21,11	5,05		
		Toplam	182	20,62	5,62		
	Araçsal Motivasyon	1-5 <sup>A</sup>	32	21,12	5,25	,527	,664
		6-10 <sup>B</sup>	51	20,82	6,40		
		11-15 <sup>C</sup>	54	21,70	4,26		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	22,06	4,95		
		Toplam	182	21,44	5,25		
	Dışsal Motivasyon	1-5 <sup>A</sup>	32	21,90	4,58	,394	,757
		6-10 <sup>B</sup>	51	21,47	5,21		
		11-15 <sup>C</sup>	54	21,22	4,71		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	22,20	4,55		
		Toplam	182	21,65	4,77		
	İçsel Motivasyon	1-5 <sup>A</sup>	32	18,90	3,99	1,02	,382
		6-10 <sup>B</sup>	51	18,49	5,07		
		11-15 <sup>C</sup>	54	17,87	4,34		
		16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	19,31	3,40		
		Toplam	182	18,58	4,27		
İçselleştirme	1-5 <sup>A</sup>	32	22,56	3,99	,361	,782	
	6-10 <sup>B</sup>	51	21,86	5,07			
	11-15 <sup>C</sup>	54	21,75	4,34			
	16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	22,40	3,40			
	Toplam	182	22,08	4,27			
Toplam	1-5 <sup>A</sup>	32	105,18	17,15	,628	,598	
	6-10 <sup>B</sup>	51	102,49	21,82			
	11-15 <sup>C</sup>	54	103,66	17,29			
	16 ve üzeri <sup>D</sup>	45	107,26	13,64			
	Toplam	182	104,49	17,83			

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına çalışma yılları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

**Tablo 6. Özel Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları Korelasyon Analizi Sonuçları**

Örgütsel Adalet	Pearson Correlation	Motivasyon
	p	,243**
	n	,001
	r	182
Köklü vd. (2006) kaynağına göre	,00	İlişki
	,01 - ,29	İlişki yok
	,30 - ,70	Düşük düzeyde
	,71 - ,99	Orta düzeyde
	1,00	Yüksek düzeyde
		Mükemmel düzeyde

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile iş motivasyonları arasında ilişki var olup olmadığını incelemek için yapılan korelasyon analiz sonucunda düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu da güvenlik görevlilerinin çalıştığı kurumda kendilerine adil davranıldığında bu durum düşük düzeyde de olsa iş motivasyonlarına etkisinin olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7. Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel Adalet Algıları Ölçeği ve İş Motivasyonları Ölçeğine Göre Linear Regresyon Analizi Sonuçları**

		Bağımsız Değişken: İş Motivasyonları				
	(Bağımlı)	B	Std. error	$\beta$	t	p
	Öğrenim Görmeye Yönelten Nedenler	85,188	5,887		14,470	,000
		,291	,087	,243	3,361	,001
R=,243 R <sup>2</sup> =,059						
F=11,294 p<0,001						

Çalışmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları ile anlamlı ilişkili olduğu gözlenmiştir (R=,243 R<sup>2</sup>=,059). Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları üzerine olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $\beta$ = ,243 p<0,01).

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Özel Güvenlik Görevlilerinin yarısından fazlasını (63,2) evlilerin oluşturduğu, %51,1'ni üniversite mezunlarının oluşturduğu, 31-40 yaşları arasında olanlar (74) diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, çalışma yıllarına bakıldığında ise 11-15 yılları arasında çalışma yılına sahip olanların diğer çalışma yılları arasında olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,05). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına medeni durumları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarının incelenmesi irdelendiğinde evli ve bekarların örgütsel algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır, bu da evli ve bekarların örgütsel adalet algıları arasında bir etkinin olmadığını göstermektedir (Toğa, 2016). Örgütsel adalet algısı ve iş motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar ile ilgili yapılan literatür araştırmalarında medeni durum değişkeni ile ilgili çok fazla çalışmalara rastlanmadığından bulduğumuz sonuçların alan yazınına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algıları dağıtımsal adalet ve adil işlem alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p<0,05), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında yapılan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,05). İş motivasyonu araçsal motivasyon alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında ise bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05). Buna göre kurumdaki yöneticilerin mezuniyet durumu lise olan özel güvenlik görevlilerine karşı dağıtımsal adalet ve adil işlem yapma yönünden adaletli davrandığını söylenebilir. İş motivasyonuna bakıldığında üniversite mezunu güvenlik görevlilerinin araçsal motivasyonları lise mezunu çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumu bakımından alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Buda katılımcılarının eğitim durumlarının örgütsel adalet algısı üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Toğa, 2016). Havacılık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada eğitim durumlarına göre etkileşimsel ve işlemsel adalet



boyutlarında ve örgütsel adalet algısı toplam puanlarında istatistiki açıdan bir farklılık gözlenmemiştir, dağıtımsal adalet boyutunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır, İş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Ödeş, 2012).

Özel güvenlik görevlilerinin yaşlara göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına yaş açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanlarının yaş gruplarına göre etkileşimsel, işlemsel, dağıtımsal adalet ve toplam puanları arasında istatistiki açıdan bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu da havacılık sektörü yer hizmeti kuruluşlarında her yaş grubu için yöneticilerin benzer ve adaletli yaklaşımlar içinde bulunduğunu göstermektedir, iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında istatistiki açıdan bir farklılık bulunamamıştır, bu da çalışanların yaşlarının iş motivasyonu üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Ödeş, 2012). Araştırma katılan katılımcıların yaş gruplarına göre dağıtım adaleti ve süreç adaleti boyutlarında yaş açısından bir farklılığa rastlanmış olup, 31- 40 yaş grubunda düşük seviyede adalet algısı yaşandığı görülmüştür (Toğa, 2016). Katılımcıların etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algılarından istatistiksel açıdan bir fark olmadığı tespit edilmiş olup, işlemsel adalet algılarında ise yaş değişkenine göre bir farklılığa rastlanmıştır, yapılan analiz sonucunda 46 ve üzeri yaşlar işe 36-45 yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Kavak & Kaygın, 2018). Yine öğretmenler üzerine yapılan farklı bir çalışmada yaş değişkeninden elde edilen puanlar arasında örgütsel adalet algısı toplam puanlarında bir farklılık görülmemiş olup alt boyutlarına bakıldığında ise dağıtımsal adalet boyutunda yaşlar açısından bir farklılığa rastlanmıştır, farklılıkların belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda 21- 30 yaşları arasında bulunan öğretmenlerin dağıtımsal adalet düzeyleri 41 ve üzeri yaşlara göre anlamlı ve yüksek çıkmıştır (Ünlü et al., 2015).

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma yıllarına göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına çalışma yılları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonları toplam puanlarında ve alt boyutlarında istatistiki açıdan bir farklılık bulunamamıştır, bunun sonucunda çalışanların meslekte çalışma yılları örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonları üzerinde bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir (Ödeş, 2012). Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki kıdem açısından dağıtım ve süreç adaleti boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu, diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir, farklılıkların hangi çalışma yılları arasında olduğunu bulmak için yapılan analiz sonucunda 0-4 yılları arası kıdeme sahip olanların yüksek düzeyde adalet algısının olduğu gözlenmiştir (Toğa, 2016). Örgütsel adalet algılarının kıdem bakımından ilişkisi ile ilgili bulgulara göre süre arttıkça örgütsel adalet algılarının da arttığı görülmüştür, sadece kişiler arası adalet algısı çalışma süresi 1 yıldan az olan kişilerin 1-4 yıl olanlara göre yüksek çıkmıştır, bu durum kişilerin yeni işe başlamalarından kaynaklanabilir (Özer & Urtekin Eker, 2007). Katılımcıların etkileşimsel ve prosedür adaleti alt boyutlarında bir farklılık görülmemiş olup, dağıtımsal adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır, bu farklılıklar hangi çalışma yılları arasında olduğu bulunmak için yapılan analiz sonucuna 16 ve üzeri yıllar ile 6-10 yılları arasında bir farklılık olduğu gözlenmiştir (Kavak & Kaygın, 2018). Adalet algısının kıdeme göre değişip değişmediğini kontrol etmek üzere yapılan analiz sonucunda katılımcıların adalet algısında kıdeme göre farklılıklar olduğu gözlenmiştir ve 10 yıl ve altı kıdem grubu ile 11-20 yılları kıdem grupları arasında bir fark olduğu görülmüştür (Polat, 2007). Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile iş motivasyonları arasında ilişki var olup olmadığını incelemek için yapılan korelasyon analiz sonucunda düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu da güvenlik görevlilerinin çalıştığı kurumda kendilerine adil davranıldığına bu durum düşük düzeyde de olsa iş motivasyonlarına etkisinin olduğunu göstermektedir.

Adalet algısı boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkileri ile ilgili bulgulara göre, örgütsel adalet boyutlarından kişiler arası adalet ve dağıtım adaletinin iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları dağıtım adaleti algılarının iş doyumunu üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Ancak, kişilerarası adalet algılarının iş doyumunu üzerindeki etkisi dağıtım adaletinin etkisinden daha yüksek çıkmıştır (Özer & Urtekin Eker, 2007). Örgütsel adalet ile iş motivasyonu alt boyutlarından motive olmama arsında negatif kişisel düzenleme ve içe yansıtılan düzenleme arasında pozitif yönde ilişkiye rastlanmıştır (Yıldız, 2021). İşlemsel adalet ile dağıtım adaleti ve bilgisel adalet arasında orta düzeyde ilişki, kişiler arası adalet ile bilgisel adalet arasında orta düzeyde ilişki, buna göre ilişki düzeyleri kişiler arası ile bilgisel adalet arasında ve dağıtım adaleti ile işlemsel adalet arasındadır (Eker, 2006). Dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algı düzeyi ile içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve genel iş motivasyonu arasında orta düzeyde pozitif ilişkiye rastlanmıştır, örgütsel adalet algı düzeyi genel toplamı ile iş motivasyonu genel toplamı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki, içsel ve dışsal motivasyon arasında ise orta düzeyde pozitif ilişkiye rastlanmıştır (Ödeş, 2012).

Çalışmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları ile anlamlı ilişkili olduğu gözlenmiştir ( $R=,243$   $R^2=,059$ ). Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları üzerine olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $\beta= ,243$   $p<0,01$ ).

Aşamalı regresyon analizine göre, kişiler arası adalet ve dağıtım adaleti boyutlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Diğer adalet algısı boyutları (işlemsel adalet ve bilgisel adalet) bağımlı değişkendeki varyansa anlamlı katkılarının olmaması nedeniyle eşitlik dışında bırakılmışlardır (Eker, 2006). Elde edilen bu bulgulara göre, örgütsel bağlamda işlemsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve genel adalet uygulamalarının artmasıyla, kişilerin işlerine yönelik iç ve dış tatminleri yanında genel tatminleri de artmaktadır. Böylelikle çalışmanın üçüncü hipotezi doğrulanmaktadır (Meydan, et al., 2011).

Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlilerinin medeni durumlarının, yaşlarının ve çalışma yıllarının örgütsel adalet ve iş motivasyonlarına etkisi olmadığı görülmüştür. Kurumdaki yöneticiler mezuniyeti lise olan özel güvenlik görevlilerine karşı dağıtımsal adalet ve adil işlem yapma yönünden adaletli davranmaktadır. İş motivasyonuna bakıldığında üniversite mezunu güvenlik görevlilerinin araçsal motivasyonları lise mezunu çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları arasında düşük düzeyde de olsa olumlu yönde etkiler olduğunu söylemek mümkündür.

**KAYNAKÇA**

- Aslanadam, B. (2011). *Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Atalay, D. D., (2007). *Denklik Duyarlılığı Açısından Algılanan Örgütsel Adalet - Örgütsel Bağlanma İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baldwin, S., (2006). "Organizational Justice", Institute for Employment Studies, ss.1-13. <http://www.employment-studies.co.uk>.
- Cohen-Charash, Y. & P.E. Spector, (2001). "The role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), ss.278-321.
- Dündar, S.; Özutku, H. & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 105–119.
- Eker G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kavak, O. & Kaygın, E. (2018) Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 04 (01).
- Meydan, C.H.; H.N. Basım, & F. Çetin, (2011). "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Bilgi, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*: Sayı.57, ss.175–200.
- Mottaz, J. C. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3): 365- 385.
- Ödeş, O. K. (2012). *Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanlarında Örgütsel Adalet algısı İle İş Motivasyonu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Havacılık Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli.
- Özdevecioğlu, M., (2003). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı:18, ss.113-130.
- Özer, Süral, P. & Urtekin, Eker, G., (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ss. 107-125.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Programı. Doktora Tezi. Kocaeli.
- Tataroğlu, E. K. (2017). *Örgüt İkliminin Motivasyon ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Toğa, N. (2016). Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Sendromuna Etkisi Ve Bir Uygulama. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Malatya.
- Ünlü Y. ; Hamedoğlu M. A. & Yaman E., (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 5/2 Ss. 140-157.
- Yıldız, İ. (2021). *Özel Eğitim Kurumu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş Motivasyonunun Aracılık Rolü*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. Karaman.