T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU AKADEMİSYENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Abdil ARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Doç. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN

KONYA–2015

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU AKADEMİSYENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Abdil ARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Doç. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN

Bu araştırma Selçuk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından 14202033 proje numarası ile desteklenmiştir

KONYA–2015

ÖNSÖZ

Günümüz iş yaşamında çalışanlar ve yöneticiler açısından kritik bir öneme sahip olan bağlılık kavramı ve bu kavramı etkileyen faktörlerin başında gösterilen adalet kavramı son yıllarda giderek önem kazanan kavramlar haline gelmiştir. Modern yönetim anlayışı yöneticilere, çalışanlar arasında adil bir yaklaşım sergileyerek bağlılık, tatmin ve performans düzeylerini geliştirme sorumluluğu yüklemektedir. Örgütsel adalet algısının artması birçok sonuç değişkenini ve bunlardan biri olan örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. Örgütsel adalet algısının yüksek olması, bireylerin örgütsel bağlılıklarını da artırmaktadır. Ancak ilgili alan yazında beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin birlikte ele alındığı ve aralarındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu şekliyle araştırmanın, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemesi; örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini ortaya koyması ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın gerçekleşmesinde, destek ve katkılarının yanı sıra bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, tez danışmanım ve saygı değer hocam Doç. Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN'a, lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca fikirleri ve yapıcı eleştirileriyle bana yön veren değerli hocam Doç. Dr. Hamdi PEPE' ye sonsuz saygılarımı sunarım. Ayrıca eğitim-öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi yardımlarını hiçbir şekilde benden esirgemeyen anneme, babama ve ona ayıramadığım zamanlardan dolayı hiç şikâyetçi olmayan değerli eşime sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Abdil ARI

Konya-2015

İÇİNDEKİLER

ÇİZELGELER ..... **v**
ŞEKİLLER ..... **vii**
ÖZET ..... **viii**
SUMMARY ..... **ix**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Örgüt ve Adalet Kavramı 4
1.2. Örgütsel Adalet Kavramı 5
1.2.1. Örgütsel Adaletin Boyutları 8
Dağıtımsal Adalet 8
Prosedür (İşlemsel) Adaleti 9
Etkileşimsel Adalet 11
1.2.2. Örgütsel Adalet Teorileri 12
Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri 13
Proaktif (Önlemsel) İçerik Teorileri 13
Reaktif (Tepkisel) Süreç Teorileri 14
Proaktif (Önlemsel) Süreç Teorileri 14
1.3. Bağlılık Kavramı 15
1.4. Örgütsel Bağlılık Kavramı 15
1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi 16
1.4.2. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri 17
Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul Etme ve İnanma 17
Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme 18
Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme 18
1.4.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması 19
Allen ve Meyer' in Sınıflandırması 19
Kanter'in Sınıflandırması 20
Etzioni'nin Sınıflandırması 21
O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması 22
Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması 23

Salancik'in Yaklaşımı 24
1.4.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 24
Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık 24
Ilımlı Düzeyde Örgütsel Bağlılık 25
Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık 25
1.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi 26
2. GEREÇ ve YÖNTEM 29
2.1. Evren ve Örneklem 29
2.2. Veri Toplama Araçları 32
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 32
2.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği 32
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 33
2.3. Verilerin Analizi 33
3. BULGULAR 35
3.1. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 35
3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular 42
3.2.1. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne Ait Bulgular 42
3.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Ait Bulgular 48
3.2.3. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 56
4. TARTIŞMA 57
5. SONUÇ ve ÖNERİLER 74
6. KAYNAKLAR 81
7. EKLER 88
EK-A: Kişisel Bilgi Formu 89
EK-B: Örgütsel Adalet Ölçeği 90
EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği 91
EK-D: S.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Etik Kurul Kararı 92
8. ÖZGEÇMİŞ 93

ÇİZELGELER

Çizelge 2.1. Üniversite ve Birimlerdeki Anketi Cevaplayan Akademisyenlerin Yüzde ve Frekans Dağılımları. 31

Çizelge 2.2. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutlarına Uygulanan Kolmogorov Smirnov Testi ve Shapiro Wilk Testi Sonuçları. 34

Çizelge 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 35

Çizelge 3.2. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 36

Çizelge 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 37

Çizelge 3.4. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 38

Çizelge 3.5. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 39

Çizelge 3.6. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 39

Çizelge 3.7. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 40

Çizelge 3.8. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Gözlenme Sıklığı ve Sınır Değerleri. 42

Çizelge 3.9. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve SS Değerleri. 42

Çizelge 3.10. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları. 43

Çizelge 3.11. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 43

Çizelge 3.12. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 44

Çizelge 3.13. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 45

Çizelge 3.14. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 46

Çizelge 3.15. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 47

Çizelge 3.16. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları..... 48

Çizelge 3.17. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve SS Değerleri. 48

Çizelge 3.18. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları. 49

Çizelge 3.19. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 50

Çizelge 3.20. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 51

Çizelge 3.21. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları..... 52

Çizelge 3.22. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 53

Çizelge 3.23. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları. 54

Çizelge 3.24. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları. 55

Çizelge 3.25. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Spearman Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları 56

ŞEKİLLER

Şekil 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 35

Şekil 3.2. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 36

Şekil 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 37

Şekil 3.4. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 38

Şekil 3.5. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 39

Şekil 3.6. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 40

Şekil 3.7. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları. 41

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Abdil ARI

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ/KONYA–2015

Bu araştırma; beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, demografik değişkenlerine göre örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu toplam 524 akademisyenden oluşmaktadır [Profesör$_{(n=5)}$, Doçent$_{(n=62)}$, Yardımcı Doçent$_{(n=172)}$, Öğretim Görevlisi$_{(n=104)}$, Okutman$_{(n=82)}$, Araştırma Görevlisi$_{(n=99)}$]. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Yıldırım (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği", Meyer ve ark (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, ikili karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi ve çoklu karşılaştırmalar için Kruskal-Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda Kruskal Wallis Varyans Analizi sonucu anlamlı farkın çıktığı durumlarda, bu farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için de Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon (r) katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi için α=0.05 seçilmiştir.

Araştırma sonucunda, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin adalete ilişkin en yüksek algılarının, dağıtımsal adalet boyutunda olduğu, bunu etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarının "orta" düzeyde olduğu yani bu adalet boyutlarında alınan kararlardan memnun olmadıkları belirlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin, örgütsel adaletin tüm boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) cinsiyet, yaş, görev yaptıkları bölüm ve unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; dağıtımsal adaletin mesleki kıdem değişkenine göre, işlemsel adaletin medeni durum değişkenine göre, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin bağlılığa ilişkin en yüksek algılarının, duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıklarının yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının ise "orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) yaş ve görev yaptıkları bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; duygusal bağlılığın cinsiyete göre, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın unvan değişkenine göre, devam bağlılığının mesleki kıdem ve idari görevi olup olmama değişkenlerine göre, normatif bağlılığın medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Akademisyen; beden eğitimi ve spor yüksekokulu; örgütsel adalet; örgütsel bağlılık.

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Relationship between Organizational Justice Perceptions and Organizational Commitment Levels of School of Physical Education and Sports Academicians

Abdil ARI

Department of Sports Management

MASTER THESIS/KONYA–2015

This study was conducted to determine organizational justice perceptions and organizational commitment levels of the school of physical education and sports academicians, to research whether their organizational justice perceptions and organizational commitment levels vary according to their demographic variables or not, and to establish whether there is a relation between their organizational justice perceptions and organizational commitment levels or not.

In the study, a method for the descriptive survey and relational survey aiming at the revelation of the current state was used. The sample group of the study was constituted by aggregately 524 academicians [Professors$_{(n=5)}$, Associate Professors$_{(n=62)}$, Assistant Associate Professors $_{(n=172)}$, Lecturers$_{(n=104)}$, Instructors$_{(n=82)}$, Research Assistants$_{(n=99)}$]. As a data collection tool, the "Organizational Justice Scale" developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted in Turkish by Yıldırım (2002), the "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer et al (1993), and "Personal Information Form" developed by the researcher were utilized in the study.

In the analysis of the data, Mann-Whitney U Test was used for the paired comparisons and Kruskal-Wallis Variance Analysis was used for the multiple comparisons. In the cases where the result of the Kruskal Wallis Variance Analysis was different significantly in the multiple comparisons, Mann Whitney U Test was applied to determine which groups such difference stems from. Spearman Brown Rank Correlation (r) coefficient technique was used to reveal the difference between the organizational justice perceptions and the organizational commitment levels of the academicians. In the study, α=0.05 was chosen as a level of significance.

In consequence of the study, the highest perceptions of the school of physical education and sports academicians regarding justice was determined to be in the allocative justice dimension, which was followed by the interactional justice and transactional justice dimensions, and that the allocative, interactional, and transactional justice perceptions of the academicians regarding their institutions was at "moderate" levels in general, that is to say, they were not content with the decisions taken at the latter justice dimensions.

All the dimensions of organizational justice (allocative justice, transactional justice, interactional justice) for the school of physical education and sports academicians did not vary according to variance of gender, age, department where they work, and title significantly and that the allocative justice differentiated according to the occupational seniority variance; transactional justice to the marital status variance; transactional justice and interactional justice to the variance of presence of an administrative role; significantly.

It was determined that the highest perception of the school of physical education and sports academicians regarding commitment were in the emotional commitment dimension, that it was followed by the attendance commitment and normative commitment dimensions, and that, in general, the emotional commitments of the academicians regarding their institutions was high and their attendance and normative commitments were at "moderate" level.

It was determined that all the dimensions (emotional commitment, attendance commitment, normative commitment) of the organizational commitment of the school of physical education and sports academicians did not vary to a significant extent according to the variance of age and the department where they work and that the emotional commitment varied according to gender; attendance commitment and normative commitment to the title variance; attendance commitment to the vocational seniority and presence of an administrative assignment; and normative commitment to the marital status variance; to a significant extent.

It was determined that moderate and low level positive relationships between the organizational justice dimensions and organizational commitment dimensions of the school of physical education and sports academicians are present.

Keywords: Academician; school of physical education and sports; organizational justice; organizational commitment.

1. GİRİŞ

Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından birisidir. Çalışma hayatı insan yaşamının merkezini oluşturduğu kadar insan da çalışma hayatının odağındadır. İnsan odaklı çalışma hayatının düzenli ve doğru işleyebilmesinde insan kaynağına verilen değer büyük önem arz etmektedir **(**Eğilmezkol 2011). İnsanlar sahip oldukları sınırsız ihtiyaçlarını, ellerindeki sınırlı imkânları ile karşılamada yetersiz kaldıkları sürece diğer insanlarla ilişkiye girmek ve kendilerinde eksik olan kaynakları onlardan mübadele yoluyla tedarik etmek durumundadırlar. Bu sayede ortak amaçlar etrafında bir araya gelen insanlar örgütleri oluşturarak aralarında gerek maddi gerekse duygusal bağlar kurarlar (Bağcı 2013).

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

İnsan kaynağının verimli ve etkili bir biçimde çalışabilmesi için örgüt içinde örgütsel adaletin sağlanması ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın artırılması son derece önemli bir konudur (İmamoğlu 2011). Örgütlerde iş gören devir oranının neden olduğu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasında özellikle "örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet'' konusu önemli bir faktör olarak görülmektedir. Söz konusu alan ister özel sektör isterse kamu sektörü olsun çalışanlar, kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir (Belli ve Ekici 2012). Bu çerçeveden bakıldığında örgütsel adalet, mutlaka bireyin örgütle olan ilişkisinden elde edebileceği negatif veya pozitif bir algılamayı işaret eder. Kaldı ki örgütün çalışanlar arasında hemen her yönüyle eşit mesafeli ilişkiler yumağı olduğu gerçeği karşısında, çalışanlara yönelik gösterilecek ikili anlayış, yaklaşım veya uygulamaların örgütten ayrılma niyetine sonuç verebileceği kolaylıkla ileri sürülebilecektir. İşte bu noktada örgütsel adalet ve bağlılık kavramının önemi bir kere daha kendini göstermektedir. Çünkü bağlılık, kendisine bir şekilde yatırım yapılan insan kaynağının örgütte faaliyet göstermeye devam etmesini veya daha özel bir ifadeyle nitelikli katkısını sürdürmesini işaret eder. Ayrıca örgütsel bağlılık, kendi

çerçevesinden bakıldığında, yönetsel bir uygulama alanına aktarılmayı gerektirir. (Kıray 2011). Günümüzde insanların çoğu, günün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. İnsanı bedenen veya psikolojik olarak olumlu veya olumsuz etkileyen çalışma hayatına özgü birçok etmenden söz edilebilir. Bununla birlikte endüstri ve örgüt psikolojisi çalışmalarında oldukça fazla yer alan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları, bu etmenler arasında önemli bir yer tutmaktadır (Arslantürk ve Şahan 2012).

Örgütler açısından olumlu sonuçları olan örgütsel bağlılık, çalışanlarda örgütsel adalet duygusu yaratılarak arttırılabilmektedir. Bu nedenle örgütsel adalet, örgütsel bağlılık yoluyla bu tür olumlu davranışları etkileme potansiyeline sahiptir (İmamoğlu 2011). Örgütüne yüksek düzeyde bağlılık hisseden çalışanların düşük düzeyde bağlılık hisseden çalışanlara göre örgütsel amaçlara ulaşma ve sonuçta örgütsel etkinliğin sağlanması gibi konularda daha yararlı katkılar sağlayacakları ve örgütlerinin rakiplerine göre rekabet üstünlüğü sağlamasında kilit rol oynayacakları açıktır. Yapılan çeşitli araştırmalar örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel bağlılıklarının önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir (Bağcı 2013).

İlgili alan yazında; akademisyenlerin örgütsel adalet algılarını (Kıray 2011), örgütsel bağlılık düzeylerini (Boylu ve ark 2007, Kurtbaş 2011, Özgan ve ark 2012, Bozkurt ve Yurt 2013, Ay ve ark 2015) ve örgütsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi (Kıray 2011) belirlemeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Fakat ilgili literatürde beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırma; zorlu bir atmosfere sahip olan akademik dünyanın spora yönelik insan kaynağını oluşturan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenleri nezdinde örgütsel adalete ilişkin algılamalarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu şekliyle araştırmanın, artan rekabet ortamında gerek devlet gerekse özel üniversitelerin sporla ilgili birimlerinin bir adım önde olmalarına katkı sağlayacağı ve bu birimlerde görev yapan yöneticilere, iyi bir örgüt yönetimi, çağdaş yönetim ilke ve fonksiyonlarının

uygulanması, çalışanlar arasında adil bir yaklaşım sergileyerek bağlılık, tatmin ve performans düzeylerini geliştirme noktasında fikir vereceği ve atılması gereken adımlar konusunda yol göstereceği düşünülmektedir.

1.1. Örgüt ve Adalet Kavramı

Örgüt; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilattır (TDK 2014).

Adalet kavramı insanlık tarihi boyunca üzerinde en fazla durulan, hakkında sayısız teoriler üretilen ve aynı zamanda ahlaksal ve politik anlamda insanlığın ulaşacağı ideal bir durumu gösteren ve tanımlanması en güç olan kavramların başında gelmektedir. Bu kavram aynı zamanda felsefe tarihinin önemli kavramlarındandır (Acar 2011).

Adalet; hayatta ihtiyaç duyulan çeşitli kaynakların paylaşılmasında ve toplumsal düzenin sağlanmasında yol gösterici bir ilke olarak ele alınması gereken bir kavramdır. Bu kavram doğru, müstakim, dürüst, müsavi, dengeli anlamlarını çağrıştıran adl kökünden çıkmış ve "adalet" halini almıştır. İyilik, doğruluk, hak, hukuk ve eşitlik gibi değer yargılarını içeren adalet, uyumluluk, düzgünlük ve bir düzenin doğruluğu olarak da anlaşılan geniş kapsamlı bir kavramdır (Kıray 2011).

Adalet kavramı bir birey ya da insan grubuna adaletli ya da adaletsiz, dürüst ya da dürüst olmayan şekillerde davranılabileceğini ortaya koyar. Saygı, sadakat, itibar gibi toplumsal içerikli olgular da bu haklar arasındadır. Adalet, sosyal bir varlık olan insanın, bir toplumun üyesi olarak nasıl yaşayacağını düzenleyen bir kılavuzdur. Her bireyin topluma karşı bazı yükümlülükleri vardır ve bu yükümlülükleri kabul etmeyeceği veya önemsemeyebileceği bir yer yoktur. Bu sebepten dolayı adalet çağdaş toplumlardaki en önemli konudur çünkü günümüzde insanların eylemleri, geçmişte olduğundan daha fazla toplumsal etkilere sahiptir. Bu toplumsal etkiler neticesinde insan; haklarında eşitliğin sağlanmasını, performansının ve liyakatinin karşılığının kendisine verilmesini talep eder. Böyle bir talep bireyin doğal bir hakkı olup, bu talebin adaletli bir şekilde yerine getirilmesi, çalıştığı örgütte performans ve liyakate göre şekillenen bir yapının oluşmasını sağlar (Töremen ve Tan 2010).

1.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet ilk olarak Greenberg (1987) tarafından işgörenlerin hem bireysel iş doyumlarının hem de örgütsel yapıdaki işlevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmeleri için gerekli bir kavram olarak tanımlanmıştır (Akt. Ay ve Koç 2014).

Sosyal bilimler alanında çalışan bilim insanları uzun süredir, çalışanların kişisel tatminin ve etkin örgütsel fonksiyonlar için temel bir gereklilik olarak adalet fikrinin önemli olduğunu ileri sürmektedir. Son zamanlarda konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel fonksiyonlara uygun olan konulara ve değişkenlere daha duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiştir. Bunun sonucunda da gelişmiş bir literatür meydana getirilmiş; işyerlerinde, çalışma ortamlarında adaletin yerini ve önemini tanımlamak için örgütsel adalet olarak isimlendirilen yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Yıldırım 2007).

Örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli 2010). İnsanlar istedikleri bir takım şeyleri elde etmek için örgütlere girerler ve onun bir üyesi olmayı kabul ederler. Örgüt içerisinde bir şekilde ilişki kurdukları kişilerin kendilerine karşı gösterdikleri tutum ve davranışlar onların söz konusu örgütten ayrılıp ayrılmama ya da örgüt yararına çaba gösterip göstermeme gibi konulardaki eğilimlerine yön verecektir (Bağcı 2013).

Örgütsel adalet, örgütlerde adaletin etkisini ortaya çıkarmak amacıyla kullanılan bir terimdir. En genel düzeyde örgütsel adalet, işyerindeki adalet algısı üzerinde odaklaşan psikolojik incelemenin bir alanı olarak da açıklanabilir. Örgütsel adalet örgüt içinde sosyal ya da ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve bireylerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütle ilişkilerini içermektedir (Aykut 2007).

Örgütsel adalet, örgütte adaletli ve ahlâki uygulamaların desteklenip özendirilmesini ve hâkim olmasını gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında, adil

olarak algılanan bir örgütte, çalışanlar yöneticilerinin davranışlarını adaletli, ahlâka uygun ve rasyonel olarak değerlendirmektedirler. Bunun nedeni çalışanların örgüt içerisinde kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini ve izin ile sosyal haklardan eşit bir şekilde faydalanmayı beklemeleridir. Ancak, çalışanların adalet algılarının odağında sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değil, örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış şekli ve bireyler arasındaki etkileşim de bulunmaktadır (İplik 2009).

Örgütsel adaletle ilgili bilimsel çalışmalar başlangıçta Adams'ın Eşitlik Teorisi temel alınarak ortaya çıkmıştır. Eşitlik Teorisi'nde Adams, bireylerin çalıştıkları ortamda işlerine dair başarıları ve tatmin olma düzeyleri ile ilgili olarak genel algılamalar geliştirdiğini ifade etmiştir (Kıray 2011). Bu teoriye göre, birey, referans olan diğer birey ile yaptığı karşılaştırmada "girdi" ve "çıktı" oranlarında adaletsizlik algılarsa kızgınlık veya suçluluk gibi olumsuz duygular hisseder. Burada "girdi" olarak ifade edilenler yaş, kıdem, eğitim, çaba, sosyal statü, yetenek gibi bireysel nitelik ve özelliklerdir. Adams, "çıktı" ile ödüllendirme, para, artan statü, otorite veya eğlenceli görevleri ifade etmektedir (Arslantürk ve Şahan 2012). Örgütsel adalet sadece eşitlik kavramıyla değil aynı zamanda, çalışan ve yöneticilerin örgüt içi tutum ve davranışları, amaç ve değerler ile belirlenen strateji ve politikaların objektif uygulamasıyla ilgilidir (Bedük 2011).

Örgütsel adalet örgüt içinde sosyal ya da ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini ve bireylerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütle ilişkilerini içermektedir (Yılmaz 2004). Başka bir ifade ile adaletli bir örgütte çalışanlar, yöneticilerin davranışını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirirler (Eğilmezkol 2011). Bu algılar tavır ve davranışları iyi veya kötü etkileyebilir ve sonucunda çalışan performansına ve örgütün başarısına pozitif veya negatif etkide bulunur.

Araştırmacılar tarafından yıllardan beri incelenen adalet konusunun çalışanlar için en azından iki nedenden dolayı önemli olduğu ifade edilebilir. Birincisi; adalet, çalışanlara kişisel kazançlarını maksimize etme imkânı verir. Bu yüzden çalışanlar, uzun vadeli kazançlarını artırmak için kısa vadeli kazançlarını önemsemeyebilirler. Bu görüş "kişisel çıkar modeli" veya "araçsal model" olarak bilinir. Adalet, zaman

içinde çalışanların kişisel çıkarlarını maksimize eden araç olarak görülür yani bu durumda istenen kazanımların adil paylaşımı gerçekleşebilir. İkincisi ise, adalet önemlidir, çünkü sembolik bir değer taşır. Çalışanın itibarına karşılık gelen saygıya işaret eder ve grupta kadının ya da erkeğin statüsünü güçlendirir. Böylece kadının ya da erkeğin şahsi değer anlayışına katkıda bulunur (İçerli 2010).

Çalışanlar, davranışlarını algılama biçimlerine göre şekillendirdikleri için örgütün adil olup olmadığına ilişkin algıları örgütsel adalet konusunun önemini arttırmaktadır. Çalışanlar tarafından örgütlerde adaletsiz bir durumun algılanması olumsuz davranışlara yol açmaktadır. Yöneticilerin, çalışanların terfi ya da görev dağılımlarında taraflı bir şekilde davranmaları örgüt içinde performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst bir iletişim kurulamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemesi, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine sebep olmaktadır (İyigün 2012).

Örgütsel adalet, örgütte adaletli ve ahlaka uygun bir ortamın sağlanmasını gerekliliğidir. Yöneticilerin örgüt içindeki kuralların her bireye eşit uygulanması ve tüm hakların eşit dağıtılması adaletini uygulamaları, çalışanların örgütsel adaletini arttıracaktır.

Örgütsel adalet algısı çalışma ortamında herhangi bir olayın gerçekleşmesi ile başlamakta, mevcut kural ve standartlara bağlı olarak çalışan tarafından bir değerlendirme yapılmakta ve bireyin sonucun adil olup olmadığına yönelik bir yargıya ulaşması ile son bulmaktadır (Cropanzano ve Ambrose 2001).

Örgütsel adalet algısının temelinde hem örgütün hem de çalışanların zorunluluğa sahip olmaları ve her iki tarafın da sorumluluklarını kabul etmeleri bulunmaktadır. Bundan başka, çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde, yönetime duydukları güvenlerinin, yöneticilerine ilişkin değerlendirmelerinin, çalışma ortamındaki uyumun ve iş tatmininin etkisi bulunmaktadır. Sonuç olarak çalışanlar, bu faktörlere bağlı olarak üyesi oldukları örgütteki adalet hakkında bir yargıya sahip olmaktadırlar (Kıray 2011).

Çalışanların adalet algıları yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütler için çok önemlidir. Örgütün çalışanlar tarafından adil algılanması iş tatmini, örgütsel

bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve daha düşük işgücü dönüşümüne yol açarken, adaletsizlik ise tatminsizlik, düşük performans, devamsızlık, yüksek işgücü dönüşümüne yol açmaktadır (Yılmaz 2004).

1.2.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

İlgili alan yazında her ne kadar örgütsel adaletin kaç boyutla tanımlanacağı konusunda bir fikir birliği olmadığı görülse de (İmamoğlu 2011) genel olarak üç temel boyuttan bahsedilmektedir. Bunlar, dağıtımsal, prosedür (işlemsel) ve etkileşimsel adalettir (Bedük 2011).

Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adaletin temelini Adams'ın Eşitlik Teorisi oluşturmaktadır. Dağıtımsal adalet kısaca, çalışanların ücret, terfi gibi kazanımlarının dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliği ile ilgilidir (Karademir ve Çoban 2010). Dağıtımsal adalet, çalışanların ücret, terfi, mesleki gelişimlerine yönelik fırsatlar vb. kazanımları ile emek, zaman, bilgi birikimi gibi girdilerini oranlayarak, diğer bireylerin girdileri ve kazanımlarının oranı ile karşılaştırmaktadır. Eşitlik Teorisi'ne göre çalışanlar, kazanımlarının ne kadar adil olduğunu bu kıyaslamaya bağlı olarak değerlendirirler. Dağıtımsal adalet, çalışanların yaptıkları işe karşılık elde ettikleri kazanımların adaletli olup olmadığına ilişkin inançlarına odaklanmaktadır (Kıray 2011). Bu her çalışanın eşit ceza ve ödül alması gerektiği anlamına gelmektedir. Daha çok çalışanlar, organizasyona katkıları oranında ödüllendirilmekte veya organizasyon hedeflerinden uzaklaşanlar aynı oranda cezalandırılmaktadır. Dağıtımsal adalet ilkesi yöneticinin yaş, din, cinsiyet gibi sübjektif unsurlara takılarak adaletsiz bir performans değerlendirme sürecine girmesini engellemektedir (Baykal 2013).

Bu bağlamda çalışanlar, kendi elde ettikleri ile başkalarının elde ettikleri arasında karşılaştırma yapmakta, bunun sonucunda kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilmekte ve bu durum tutumlarını etkilemektedir. Yönetim literatüründe örgütsel adalet ile ilgili ilk araştırmalar çalışanların görev yaptıkları örgütün kendilerine sağladıkları çeşitli faydaların dağıtımı ile ilgili olduğu için, çalışanın elde

ettiği kazanımlara bağlı olarak algıladığı adalet, dağıtım adaleti olarak kavramsallaştırılmıştır (İyigün 2012).

Örgüt menfaati doğrultusunda hizmet vermesi beklenen çalışanlar, bir yandan da kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla örgütsel sisteme dâhil olurlar. Örgütün başarısı için üyelerin ihtiyaçlarına cevap verebilme zorunluluğu, katkı sağlama ve karşılığını alma temeline kurulu birey-örgüt ilişkisinde paylaştırma sorununa öncelik kazandırmıştır. Popülist söylemde, örgüt açısından her çalışanın eşit derecede kıymetli olduğu iddia ediliyorsa da, gerçekte tüm çalışanların değerleri eşit değil ve çalışma ortamında her birinin payına düşen de aynı değildir. Bu gerçeklik ekseninde gelişen dağıtım adaleti, neyin, hangi örgüt üyeleri arasında, ne miktarda paylaştıracağı sorunu ile ilgilidir (Karaeminoğulları 2006).

Dağıtım adaletinin, dışsal iş tatminini ve örgütsel bağlılığı ayrı ayrı etkilediği belirlenmiştir. Dağıtım adaleti örgütsel çıktıların çalışanlar arasında eşit ve adaletli dağıtımıyla ilgilidir. Başka bir ifadeyle, maddi örgütsel çıktılar ve ödüller gibi araçların eşit ve adaletli olarak dağıtılması, çalışanlar tarafından önemli olarak algılanıp, sonuçları dışsal iş tatminini sağlarken, bu araçların tek başına yeterli olmadığı ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında maddi olmayan diğer araçlara da ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Erkuş ve ark 2011).

İnsanlar adil dağıtımı değerlendirirken, sonuçların moral, etik olarak uygun olup olmadığını; aldıkları kazanımların kendi standartlarını karşılayıp karşılamadığını da dikkate alırlar. Bireylerin aldıkları ödüllerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini ne oranda karşıladığına ilişkin yaptığı değerlendirmeler bu duruma örnek olarak gösterilebilir (İmamoğlu 2011).

Prosedür (İşlemsel) Adaleti

İşlemsel adalet kavramının temelleri Thibaut ve Walker (1975) tarafından adli davalara ilişkin yürütülen araştırma sonuçları ile atılmıştır (Akt. Aykut 2007). Örgütsel vatandaşlığın ikinci boyutu olan prosedür adaleti, örgüt içinde kararların adilliğini konu alan dağıtım adaletinin tersine, bu kararlara neden olan süreçleri konu almaktadır. Böylece örgütlerdeki adalete ilişkin, dağıtımsal adalet yönelimi örneğin iş görenlerin ödeme/ücret kararlarına gösterdikleri tepkiye odaklanırken, prosedür

adalet yönelimi ise iş görenlerin bu kararların alınış şekline gösterdikleri tepkiler üzerine yoğunlaşmaktadır (Acar 2011). Ayrıca, dağıtım adaleti kaynakların çalışanlar arasında dağıtılmasına ilişkin adalete odaklanmasına karşın işlemsel adalet, bu dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürlerin adaletine odaklanmaktadır (Karademir ve Çoban 2010). Prosedür adaleti, örgütlerde dağıtım adaletinin açıklayamadığı durumları ifade edebilmektedir (Çakmak 2005).

Çalışanların, örgüt içinde karar alınırken kendi düşüncelerini ve fikirlerini beyan edebilecekleri, alınan kararlara itiraz edebilecekleri ve işlerliği olan mekanizmaların olduğunu bilmeleri önemlidir. Alınan kararların sonuçları kendi lehine olmasa da, sürece müdahil olduğu algısı, durumu daha adil olarak değerlendirmesini sağlayabilir. Bu doğrultuda, çalışanların prosedürel adalet algısına etki eden üç temel faktörün var olduğu söylenebilir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- ✓ Karar alma sürecinin tarafsızlığı,
- ✓ Karar alma yetkisine sahip olanlara duyulan güven,
- ✓ İlişkiler sisteminin saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşma düşüncesine dayalı olmasıdır.

Prosedür adaleti, örgütün biçimsel süreçleri ile ilgili olmakla beraber aynı zamanda karar alma sürecine katılım ya da bu süreçle etkileşim ile de ilgilidir (Kıray 2011). Başka bir deyişle iş görenlerin gösterdikleri performans karşısında aldıkları ödüllerin neye göre ve nasıl belirlendiğini, ödüllerin dağılımında kullanılan karar alma süreçlerinin ve işlemlerin iş görenlerce ne kadar adil olarak algılandığını açıklayan bir kavramdır (Karademir ve Çoban 2010).

Prosedürle ilgili görüşlerinin açıklanmasına izin verilen bireylerin prosedür adaletine ilişkin algıları ortaya çıkar. Sonucu değiştiremeseler bile süreç kontrolünü elinde tutan bireylerde, görüşlerinin dikkate alındığı ve karar vericilerin kendilerine ön yargılı davranmadığı algısı oluşur (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Prosedür adaletinin örgütler ve yöneticiler açısından önemi, adil olmayan bir kararın dahi olumlu bir tepkiyle karşılanmasını sağlayabilecek olmasından ileri gelmektedir. Ancak bu durum tersten okunduğunda, prosedür adaletinin garanti

altına alınmadığı bir örgütte koruma ve otoriteye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar artacaktır (Aykut 2007). Nitekim, işlemsel (prosedür) adaletin en önemli sonuçlarından birisi, bu bağlamdaki uygulamaların adil olarak uygulanması durumunda, düşük ücret alsalar bile çalışanların örgütsel adalet algılamalarında değişme olmadığına ilişkin bulgulara ulaşılmasıdır (Bedük 2011). Birçok araştırmacı, prosedür adaletini örgüt içinde dağıtım adaleti oluşturmanın ve sürdürmenin ön koşulu olarak görmektedir (Halis ve Akova 2008).

Etkileşimsel Adalet

Dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet ile ilgili çalışmalar sürerken örgütsel uygulamaların kişilerarası yönüne odaklı, özellikle kişilerarası tavırlar ve yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimle ilgili "etkileşimsel adalet" konusu gündeme gelmiş ve bununla ilgili araştırmalar da yapılmaya başlanmıştır (Eğilmezkol 2011). Etkileşimsel adalet, örgüt bireyleri arasındaki iletişim ve ilişkilerin adalet algılamasına yansımasıdır. Etkileşimsel adalet, kaynakların dağıtımından pay alanlar ile alınan kararlardan etkilenebilecekler arasındaki etkileşime dayanmaktadır. Etkileşimsel adalet, alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği ve örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamasıdır (Bedük 2011). Etkileşimsel adalet bireyler arası ilişkilere yapılan yatırımlar ve bu ilişkilerden elde edilecek çıktılardır. Etkileşimsel adalet, yöneticinin karar süreci boyunca neyi nasıl söylediği ile ilgilidir. Etkileşimsel adalet, yöneticinin saygı ve duyarlılık ile işgörenini yönlendirmesi bunun yanında işgörenlerine mantıklı açıklamalar yaparak onları teşvik etmesidir (Ulukapı ve Bedük 2014).

Çalışan ve yöneticiler arasında adaletin sağlanmasında maddi unsurlar tek başına yeterli olmadığı için, dikkatler örgütsel adaletin sosyo-psikolojik yanına yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda etkileşimsel adaletin işlerlik kazanmasında bilgi paylaşımının önemi ortaya çıkmaktadır (Kıray 2011). Dolayısıyla yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği örgütsel adalet algıları üzerinde belirleyici olan etkileşim adaletinin sınırlarını oluşturmaktadır (İyigün 2012).

Etkileşimsel adalette, alınan kararlar için yeterli ve gerekli açıklamalar, uygun bir şekilde iş görenlere iletilmelidir. Bilgilerin iletilmesinde kibar ve saygılı

olunmasının da önemli olduğu etkileşimsel adalette, yönetimce yapılan açıklamalar iş görenlerde daha olumlu tepkiler ve adil bir algılamaya neden olabilmektedir. Örgütsel adalet algısında odak nokta, sadece çıktı ve kurallar olmayıp, uygulamalar esnasında bireyler arasında yaşanan etkileşiminde payı büyüktür (Karademir ve Çoban 2009).

Araştırmacılar etkileşim adaletinin adalet sınıflandırmasındaki yeri konusunda farklı görüşler savunsalar da, örgütlerde işgörenlerin yöneticiler ya da işverenler ile olan etkileşimlerinin, vatandaşlık davranışlarına etkisi olabileceği görüşünü paylaşmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda, etkileşim adaletinin yüksek olduğu durumlarda, işgörenler açısından dağıtım ve prosedür adaletinin önemli olmadığı ve önemsenmediği bulunmuştur (Atalay 2002).

1.2.2. Örgütsel Adalet Teorileri

Literatür incelendiğinde bugüne kadar örgütsel adalete yönelik çok sayıda teori geliştirildiği, geliştirilen teoriler sayesinde örgütsel adalet yazınına önemli katkılar sağlandığı görülmektedir. Bu kavrama ilişkin literatürün Homans'ın (1961) "Dağıtımsal Adalet Teorisi" ile başladığı ve Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi" ile şekillendiği görülmektedir (Akt. Eğilmezkol 2011). O yılardan bu yana çok sayıda teori ortaya atılmış ve örgütsel adalet çatısı genişletilerek ayrıntılarıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Literatürel alt yapının oluşturulmasında bu teoriler önemli yer tutmakla birlikte en sıklıkla kullanılan sınıflandırmanın Greenberg (1987) tarafından yapıldığı görülmektedir.

Bu sınıflandırmada, Reaktif-proaktif boyutu ve süreç-içerik boyutu birbirinden bağımsız olarak kabul edilmiş, bu iki boyutun birleştirilmesiyle birbirinden farklı 4 adalet teorisi oluşmuştur. Bunlar reaktif-içerik teoriler, proaktif-içerik teoriler, reaktif-süreç teorileri, proaktif süreç teorileridir. Reaktif içerik ve proaktif içerik kuramlarının tanımlandığı bölümlerde sözü edilen pek çok kuram kazanımların adil veya adil olmayan biçimde dağıtılması konusuna odaklanmaları nedeniyle, örgütsel adalet boyutlarından biri olan dağıtım adaleti kuramını işaret etmektedir. Süreç odaklı yaklaşımlar ise çeşitli kazanımların (örgütlerde ücret ve

tanınma gibi) tanımlanmasına odaklanır. Örgütsel kararların verilmesi ve bunların uygulanmasında kullanılan süreçlerin adilliği ile ilgilenir (Acar 2011).

Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri

Örgütlerde ve organizasyonlarda adalet üzerine popüler başlıkların çoğu bu grubun içinde yer almaktadır. İlk adalet teorilerinden olan bu teoriler toplumsal etkiler sonucunda denenerek ortaya çıkarılmıştır. Hepsinin ortak noktası adaletsiz durumlarda iş görenlerin nasıl tepki verdiğini belirlemektir (Baykal 2013). Tepkisel İçerik Kuramı, işgörenin adil olmayan uygulamalara karşı ortaya koyduğu tepkilere odaklanan adalet ile ilgili kavramsal yaklaşımlardır. Örgütsel adaletle ilgili en çok bilinen kuramlar bu kategoriye girmektedir (Yürür 2005).

Reaktif-içerik teorileri çalışanların örgüt içindeki kaynakların ve ödüllerin dağıtımı konusundaki adil olmayan uygulamalara gösterdikleri tepkilerinin kavramsallaştırılmaya çalışıldığı teorilerdir. Araştırmacılar insanların adil olmayan ilişkilere belirli olumsuz duygularla tepki gösterdikleri ve bu durumdan kaçınmaya çalıştıkları konusunda birleşmiştir. Bireylerin örgütteki kaynakların ve ödüllerin adil olmayan dağılımına karşı tepkilerine odaklandıkları için bu teoriler, reaktif-içerik teorileri sınıfında yer almaktadır (Eğilmezkol 2011).

Proaktif (Önlemsel) İçerik Teorileri

Proaktif-içerik teorileri çalışanların adil ve adil olmayan kazanım dağıtımlarına nasıl tepki gösterdikleriyle ilgilenen reaktif-içerik teorilerinin tam tersine, çalışanların nasıl adil kazanım dağıtımları elde etmeye çaba harcadıkları konusuna odaklanır. Bu kategorideki teorik düşüncenin temeli Leventhal (1976, 1980)'in "Adalet Yargısı Teorisi" ile ortaya konulmuştur. Leventhal (1976), çalışanların bazen davranışsal açıdan eşit ödül dağıtımlarının ortaya çıkması için yani elde edilen ödüllerin yapılan katkılarla orantılı olabilmesi için mücadele ettiklerini ileri sürmüştür (Akt. Eğilmezkol 2011). Fakat bazı çalışmalar tüm yöneticilerin bu kurala uymadığını, yani hak etsin etmesin, ödüllerin tüm iş görenlere eşit ya da ihtiyacına göre dağıtıldığı gerçeğini ortaya koymuştur (İçerli 2010). Leventhal, uygun şartlar altında eşitliğin bu şekilde ihlalinin adil kabul edilebileceğini açıklamış ve Adalet Yargı Modelini geliştirmiştir. Ödülleri sıklıkla eşit bir şekilde dağıtan

yöneticinin bunu verimliliği artırmak hedefi ile yaptığını düşünmüştür (Baykal 2013).

Reaktif (Tepkisel) Süreç Teorileri

Süreçlerin adilliği üzerine konsantre olan süreç teorileri, kazançların dağıtımında hakkaniyetli olma konusu ile ilgilenen içerik teorilerinden çok net bir farklılık göstermiyor gibi olsa da, süreç teorileri hukuk gibi farklı bir entellektüel birikimden faydalandığı için farklı bir durum içermektedir (Baykal 2013). Hukuk konusunda çalışan araştırmacılar, yargısal kararların verilmesinde kullanılan prosedürlerin, bu kararların toplum tarafından kabul edilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır (Acar 2011). Reaktif-süreç teorileri, çalışanların, kararların alınmasında kullanılan süreçlerden her birine ne şekilde tepki gösterdikleri ile ilgilenmektedir. Çalışanların kendilerine süreçler üzerinde kontrol olanağı veren işlemlerden, kontrol olanağı vermeyen işlemlere göre daha fazla tatmin olduğunu ve süreç kontrolü sağlayan işlemlerden sonra ortaya çıkan kararları daha adil algılandığını ortaya koymaktadır (İyigün 2012).

Proaktif (Önlemsel) Süreç Teorileri

Proaktif-süreç teorileri, adil uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi prosedürlerin kullanılması gerektiği sorusuna cevap aramaya çalışmaktadır (Eğilmezkol 2011). Bu sınıfa giren en yaygın teori "Dağıtım Tercihi Teorisi" olarak bilinmektedir. Bu teoriye göre dağıtım prosedürleri, yönetici adaleti sağlamaya ne ölçüde katkı sağlıyorsa o derece tercih edilecektir (Baykal 2013). Proaktif-süreç teorileri dağıtım prosedürlerine odaklanmıştır. Bu teoriler kişilerin adaleti sağlamak için hangi prosedürleri kullanması gerektiği konusuna odaklanmışlardır (Acar 2011).

İlgili alan yazında adalet sağlamaya yardımcı olabilecek prosedürlerin aşağıda sıralanan sekiz özelliğinden bahsedilmektedir (Çöp 2008).

- ✓ İşgörenlere karar verenleri seçme olanağı sağlamak,
- ✓ Tutarlı kurallara dayanmak,
- ✓ Doğru bilgiye dayalı olmak,
- ✓ Karar verme gücünün yapısını tanımlıyor olmak,

- ✓ İşgörenleri önyargıya karşı koruyor olmak,
- ✓ İşgörenlerin bilgi almasını sağlamak,
- ✓ Prosedürlerde değişiklik yapma olanağı tanımak
- ✓ Yaygın olan ahlaki ve etik standartlara dayalı olmak

1.3. Bağlılık Kavramı

Bağlılık, bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları olarak tanımlanabilir (TDK 2014). Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Başka bir tanımlamada ise bağlılık, bireyi belirli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirilmektedir (Balay 2000).

Bağlılık kavramının özündeki aidiyet duygusu, örgüt ile birey arasında bir tür bağ kurulmasına sebep olmakta ve örgütte çalışan bireylerin ortak değerler ve amaçlar ile ortak bir kültür etrafında toplanmalarını sağlamaktadır. Bu kavramın araştırmacıların ilgisini çekmesinin nedeni; örgütsel verim artışı, örgüt üyesinin kendisini örgütle birlikte tanımlaması, örgütsel değişimi kabul etme derecesi, üretkenlik ve işgücü devri gibi çıktılar üzerinde etkilerinin olmasıdır (Kıray 2011).

1.4. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, çalışanların işe ve örgüte karşı tutumlarının ve niyetlerinin davranışsal bir göstergesidir (Çakınberk ve Aksel 2009). Daha geniş bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağın gücüyle ilgilidir ve kısaca, çalışanların örgütlerine karşı gösterdikleri sadakat ile örgütün başarılı olabilmesine yönelik duyduğu ilgiyi ifade eder. Özünde bireyin örgütle ve örgütün amaçları ile kendini özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek uğruna örgüte bağlanması görüşünü barındırır. Bu açılardan bakıldığında örgütsel bağlılığın, bireyin örgütün amaçlarına olan güçlü inancı ve bunları kabulü, tüm çabasını örgütün lehine olacak biçimde kullanması ve örgütün üyesi olarak kalmaya istekli olması biçiminde üç genel bileşeni içerdiği söylenebilir (Bağcı 2013). Bu boyutlardan ilki, bireyin belirli bir örgütle ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi

istemesi durumunda ortaya çıkan duygusal bağlılıktır (Oktay ve Gül 2007). Diğeri, çalışanın örgütüne vazgeçemeyeceği kadar çok emeğinin geçmesi, örgütten ayrılmanın kendisine yüksek maliyetler getirmesi veya başka alternatiflerinin olmaması durumunda ortaya çıkan devamlılık bağlılığıdır (Baysal ve Paksoy 1999). Üçüncü ve son boyut ise çalışanın kişisel sadakat normlarıyla ilgili olup, örgütte kalmayı ve örgüte bağlılık göstermeyi zorunluluk hissiyle kendisine bir görev olarak kabul etmesinin sonucu ortaya çıkan normatif bağlılıktır (Uyguç ve Çımrın 2004).

İnsan sermayesinin örgütlerde öneminin farkına varılması ile birlikte, örgüt içi ilişkilere dayalı yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu noktada, işgörenlerin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf etmesi, örgütün üyesi olarak kalma isteği; kısaca örgüt ile arasında kurduğu bağı vurgulayan "örgütsel bağlılık" ön plana çıkmıştır (İmamoğlu 2011).

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanları problem üreten değil, problem çözen bireyler haline getirmektedir. Araştırmalar bağlılığı yüksek olan çalışanların, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettiklerini göstermektedir (Eğilmezkol 2011).

1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütüne bağlılık gösteren çalışanların, daha üretken, sadakatlerinin yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu öne sürülmektedir. Çalışanların sıradan bir üretim faktörü olmadığının ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması ve son yıllarda ortaya çıkan rekabet şartlarıyla baş edebilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olma düşüncesi, çalışanların örgütsel bağlılığının arttırılması gerekliliğini ortaya koymuştur (Kıray 2011).

Örgüt ile birey arasında kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan işgörenlerin ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireyin aidiyet duygusunu da geliştirir (İmamoğlu 2011). Örgüt-çalışan ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü

ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından üretim yapmak ya da satışı artırmak kadar önemli hale gelmiştir (Öztürk 2013). Çünkü örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmaktadır. Bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, kişinin ve örgütün performansına olumlu etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanları problem çözebilen insanlar haline getirmektedir (Gülle 2013).

Böylece örgütler, işgücünden daha verimli faydalanmaya yönelik stratejiler oluşturabilirler. Bu stratejiler günümüzde artan rekabet ortamlarında, örgütlerin işgücü sermayesi olarak rakiplerinden bir adım önde olmalarını, kurumsallaşarak daha sağlam ve daha sisteme uygun çalışmalar yapmalarına yol açmaktadır (Bedük 2011). Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarının örgütlerine bağlılık düzeylerini artıracak şekilde gereken tutum ve davranışlar içerisinde bulunmaları son derece önem arz etmektedir (Bağcı 2013). Bireyin mecbur ya da ihtiyacı olduğundan değil gerçekten o iş yerinde kalmak istediği için çalışmaya devam etmesi arzulanan sonuçtur. Bu nedenle yöneticiler duygusal bağlılığı artırıcı bir takım uygulamalar geliştirmelidir (Çakınberk ve Aksel 2009). Çünkü örgütsel bağlılık davranışı gönüllü bir davranıştır ve bunun örgüt tarafından zorunlu hale getirilmeye çalışılması yanlış bir strateji olmaktadır. Örgüte bağlılık, çalışanlar bu davranışı isteyerek gösterdiğinde önemli hale gelmektedir. Davranışa katılımın değeri, davranışı zorlama düzeyi arttıkça düşebilmektedir (Kaya 2012).

1.4.2. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren sübjektif bir yapıya sahip olmakla birlikte, bir çalışanın örgüte bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede kullanılan bir takım kriterlerde mevcuttur. Söz konusu kriterler alt başlıklar halinde aşağıda incelenmiştir (Gündogan 2009).

Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul Etme ve İnanma

Örgütün amacı her ne olursa olsun, hiçbir şekilde örgütler doğrudan doğruya amaç sahibi olamazlar. Sadece insanlar amaç sahibi olabilirler ve amaçlarına

ulaşmak için hareket ederler (Öztürk 2013). Zira bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi düşünülemez (Bülbül 2007).

Çalışanın kişisel değerleri, hedefleri ve hayattan beklentileri ile örgütün çalışanına bu noktada sunabilecekleri arasında ilişki olması, sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın oluşması açısından önem taşımaktadır. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki farklılık, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir (Dolu 2011).

Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Örgüt içinde yer alan bir çalışanın, bulunduğu konum nedeniyle bazı görevleri ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu görev ve sorumlulukların dışında kalan diğer durumlarda örgütün hedeflerine katkıda bulunmaya devam eden bir çalışan kendi mesaisinden, kendi diğer örgüt dışı sorumluluklarından fedakârlıkta bulunarak örgütün amaçlarına hizmet eden, örgütüne bağlı bir çalışan anlamına gelmektedir (Öztürk 2013). Çalışanın herhangi bir kişisel beklenti içerisine girmeksizin, sadece çalıştığı örgütün başarısı için kendinden fedakârlıklarda bulunabilmesi, kişinin örgütünü benimsediğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir (Gündoğan 2009).

Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme

Özdeşleşme, kişinin başka bir kişiyle ya da içinde bulunduğu toplulukla arasında ortak yanlar bulup, ona veya onlara benzemesi veya benzemeye çalışmasıdır (Gündoğan 2009). Kişi, bir grup veya bir örgütle çeşitli sebeplerden dolayı özdeşleşmektedir. Bir gruba üyelik, insanın kendisini tanımasına ve kendini gerçekleştirmesine yardımcı olmakta, bireye ait olma duygusu vermektedir. Örgütün imajı, prestiji ve güvenilirliği ne kadar yüksek ise örgüt üyeleri de o kadar fazla özdeşleşmektedirler (Dolu 2011). Örgütler ve örgüt yönetimleri çalışanların gözünde bu etkiyi vizyonları, stratejik sezgileri, ikna yetenekleri, özgüvenleri ve dinamik enerjileri sayesinde elde ederler (Bülbül 2007).

1.4.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan sınıflandırmalar, en az örgütsel bağlılığın tanımları kadar çeşitlidir. Ancak, örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının ortak özelliğinin bir örgüt ortamındaki işgörenin örgüte bağlılığını tanımlayarak, bağlılık boyutlarını belirlemek olduğu söylenebilir (İmamoğlu 2011). Araştırmanın bu kısmında literatürde yoğun şekilde kabul görmüş sınıflandırmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Allen ve Meyer' in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın etkili biçimde değerlendirilmesi maksadıyla, örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri olan ve Meyer ve Allen tarafından ortaya konulan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli literatürde yoğun şekilde kabul görmüş ve ön plana çıkmıştır. Çalışanlar bu sınıflandırmaya göre üç farklı bağlılık hissederler (İmamoğlu 2011).

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgüte karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanması ve örgütle özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgüt içinde sürekli çalışmaya devam ederler (Gülle 2013). Ayrıca duygusal bağlılık olumlu iş deneyimleri sonucunda gelişir ve bu da iş verimliliği üzerinde pozitif etkiler yaratarak, iş doyumunu sağlar (İmamoğlu 2011).

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesiyle, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu bağlılık; bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Kaya 2012). Çalışanlar, kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inandıkları takdirde, mevcut örgütlerine olan bağlılıkları çok daha yüksek olacaktır. Bu nedenle çalışan, istemese bile örgütte çalışmaya devam etme durumu ile karşı karşıya kalabilmektedir (Gündoğan 2009).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılığın moral bir yanı bulunmaktadır. Örgüte normatif olarak bağlı olan birey, örgütte kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetmektedir. Normatif bağlılık kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzları ile ilgili olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır (İmamoğlu 2011). Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan; örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından farklıdır. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (Dolu 2011).

Belirtilen bu üç yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde bulunmaya devam etme isteklerinin temel unsur olduğu görülmektedir. Fakat duygusal bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, devam bağlılığında gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın, değişik unsurlarla olumlu ya da olumsuz bir ilişkisinin olup olmadığını tespit etmek için yapılan araştırmaların sonuçları örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanlarda öncelikle duygusal bağlılık, sonra sürekli bağlılık ve son olarak da normatif bağlılığının olması gerektiğini göstermektedir (Kıray 2011).

Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir (Gündoğan 2009). Örgütler, sosyal sistemler olarak belirli istek, gereksinim ve beklentilere sahiptirler. Çalışanlar bunları, örgüte karşı olumlu tutumları benimseyerek, yani örgütü severek, uyumlu olarak, örgüte sadık kalarak ve kendilerini örgüte adayarak sağlayabilir (Dolu 2011). Kanter örgütsel bağlı üçe ayırmıştır. Bunlar;

Devamlılık Bağlılığı: Devamlılık bağlılığı, üyelerin kendilerini örgütün sürekliliği için adamalarıdır. Örgütlerine kişisel yatırımlar yaptıkları için üyelerin

örgütten ayrılmaları maliyetli ve zordur. Birey, örgütü adına çok fedakârlık yaptığı için üyeliğini sürdürmek durumunda kalmaktadır (Gündoğan 2009).

Uyum Bağlılığı: Kanter devam bağlılığından sonra uyum bağlılığını açıklamıştır. Uyum bağlılığı, örgüt üyelerinin grup dayanışmasına veya bir dizi sosyal ilişkiye olan bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Burada, bireyler birbirilerine duygusal bağlarla bağlıdırlar ve her birey grubun diğer üyelerine olumlu duygular beslerken aynı zamanda grubun bütününe de sadakat ve bağlılık gösterir. Bu gruplarda iç çatışma ve kıskançlık oldukça düşük düzeydedir. Ancak, örgüt üyeleri bu türde bir bağlılık gösterirse, grubu bir arada tutan bağlar her türlü tehdide karşı dirençli olmalı ve bireyler olumsuz durumlarda bile kardeşlik duygusunu korumalıdırlar (Kıray 2011).

Kontrol Bağlılığı: Bireyin normlara bağlı olmasıdır. Çalışan, örgüt tarafından beklenen davranışları ve uyulmasını istediği talepleri doğru ve ahlaki bulur. Çünkü bunların kendi değerlerine uyduğunu görür. Böylece, örgütün isteklerine uymanın gerekli olduğunu düşünür (Bülbül 2007). Kontrol bağlılığı, kişinin örgüt gücünü hissetmesi ile de ilişkilidir (Alamur 2005).

Bu üç bağlılık şeklinin birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduğu düşünülmektedir. Üçü de kişinin örgütle olan bağlarını güçlendirmek için kişi üzerinde ortak bir etki yaratarak birbirlerini pekiştirirler. Dolayısıyla, bu bağlılık şekillerinin üçünün de yüksek olduğu örgütler, çok daha başarılı olacaklardır (Dolu 2011).

Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili ilk çalışmaları yapan kişi, 1961 yılında Etzioni olmuştur (Dolu 2011). Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkinliklerinin üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir (İmamoğlu 2011). Bu bağlamda Etzioni, örgütsel bağlılığı her biri örgütsel güce verilen bir karşılığı gösteren üç boyutta incelemiştir. Bu boyutlar; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak ifade edilmektedir (Kıray 2011).

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Bayram 2005).

Hesapçı Bağlılık (Çıkara Dayalı Yakınlaşma): Bu bağlılık türünün temel felsefesi örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisidir. Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermekte ve örgüte katkısı karşılığında elde edeceği ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadır (İmamoğlu 2011).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Örgüte yüksek derecede olumsuz bir yönelmeyi ifade etmektedir. Bireyin davranışlarının büyük ölçüde sınırlandırılması söz konusudur. Örneğin kölelerin işlerine ve efendilerine karşı benzer tutumlar geliştirdikleri görülmüştür. Çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Çalışan, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Eğilmezkol 2011).

Özetle Etzioni'nin sınıflandırması, ahlâki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının özümsenmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az yoğun, olumlu veya olumsuz bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı geliştirilen olumsuz tutum ifade edilmektedir (Kıray 2011).

O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almaktadırlar. Kişi ile örgüt arasındaki bu psikolojik bağın gelişmesini sağlayan önemli mekanizma özdeşleşmedir. Kişi, örgütün amaçlarını, değerlerini, özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bakış açılarını veya özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986) bağlılığı üçe ayırmaktadır (Gündoğan 2009).

***Uyum Bağlılığı**:* Bu bağlılık türü örgüte karşı hissedilen yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir ve bağlılığın ilk aşaması olarak kabul edilebilir. Uyum bağlılığı tutumların ve davranışların ortak inançlardan kaynaklanmadığı durumlarda meydana gelen bağlılık türüdür. Burada bağlılığın esas kaynağı ortak değerler değil, belirli bazı kazanımları elde etme isteğidir. Bu durumda da bireyin işyerindeki tutumlarıyla özel tutumları farklılık gösterebilmektedir (O'Reilly ve Chatman 1986).

Özdeşleşme Bağlılığı: Özdeşleşme süreci psikolojik bağlılığın oluşmasında önemli bir aşamadır. Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır (Gülle 2013).

İçselleştirme Bağlılığı: Örgütün değer ve amaçlarıyla tutarlı, içsel değer ve amaçlar tarafından motive edilen davranışları yansıtır. Kişinin benimsemesi için teşvik edildiği tutum ve davranışların, kendi değerleriyle uyumlu olmasından dolayı teşvikler etkili olduğunda ortaya çıkar. Bu bağlılık türünde iş görenler, değerlerini paylaştıkları örgütlere kendilerini adamaktadırlar (Kaya 2012).

Belirtilen bu unsurlar örgütsel bağlılığın birbirinden farklı ve bağımsız boyutlarını temsil eder. Burada önemli olan bir nokta, psikolojik bağın temellerinin ve boyutlarının kişiden kişiye değişebileceğidir (Eğilmezkol 2011).

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977), örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Eğilmezkol 2011). İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtmektedir (Gülle 2013).

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in davranışsal bağlılığa olan yaklaşımı Festinger'in bilişsel uyumsuzluk kuramına dayanmaktadır. Bu kuramda, insanların tutumları ile davranışları arasındaki tutarlılığı koruma eğiliminde oldukları varsayılmaktadır. Kurama göre, kişinin tutumları ile davranışları birbirleriyle tutarsız olduğu zaman kişi gerilim duyacaktır. Çelişen tutum ve davranışlar kişi için ne kadar önemliyse gerilim de o kadar yüksek olacaktır. Bu gerilimi azaltmak için kişi çelişen tutum ve davranışlarından birini diğeriyle uyumlu hale getirecek şekilde değiştirecektir (Atalay 2010). Uyum ise bağlılığı getirecektir (İnce ve Gül 2005).

1.4.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın, örgütler için birçok yararlı sonucu vardır. Bu sonuçların bireysel açıdan olduğu kadar örgüt açısından da önemli olduğu tartışmasızdır. Daha çok bağlılık; düzenli iş göstergesi, daha çok örgütte kalma isteği ve daha çok çalışma isteğini gösterir (İmamoğlu 2011). Bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde ilişkiliyken; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi davranışlarla ise daha yüksek düzeyde bir ilişkiye sahiptir (Kıray 2011). Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları aşağıda açıklanmıştır (Bülbül 2007).

Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük bağlılık düzeyinin birey açısından olumlu sonuçları bireysel yaratıcılık ve özgünlük; olumsuz sonucu ise düşük performans olabilmektedir. Örgüt açısından olumsuz sonuçları ise yüksek iş devri, devamsızlık, örgütte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol olarak sıralanmıştır (Özcan 2008).

Örgüte bağlılığı düşük olan çalışanların, istemeyerekte olsa örgütlerine sağlayacakları en önemli faydalardan bir tanesi, örgütün çalışanını takip altında tutmasını sağlayarak sistem içinde uzun süreler fark edilmeyecek hataların görülmesini sağlamaktır. Hatalar ilgili çalışanların dikkatsizliği ve özverisizliği

sonucu açığa çıkarak örgüt tarafından zamansız şekilde veya beklenmedik bir anda yaşanacak ciddi problemlere sebep olunmasının önüne geçilmiş olacaktır. Ufak bir hata, bir ipucu gibi örgütü uyaracak ve sorun refleks olarak örgüt tarafından yok edilecektir (Öztürk 2013).

Ilımlı Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Birey deneyiminin güçlü fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. Ilımlı bağlılık düzeyinde yer alan iş görenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki iş görenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Kılınç 2013).

Bu durumdaki çalışanlar ilgili örgütlerin en önemli hedef kitlesini oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olanlara verilen itibar ve ödüllendirme gibi pozitif uygulamalar muhakkak bu çalışanlara da verilerek çizginin örgüt kazançlarını artıracak tarafına yakın tutulması gerekmektedir. Sonuç örgütün yararına olacaktır (Öztürk 2013).

Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Genelde hem örgüt hem de işgören için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında; iş görenin uzun süre örgütte kalması, işi bırakma düzeyinde azalma, düşük iş gören devri yer almaktadır. İşgörenler, kendilerini örgüt üyeliğine içten kaptırırlar, bununla birlikte örgüt üyeliğini sürdürmek ve örgütte kalmak isterler. Örgütten etkilenirler ve kendileri de ortak çalışmayı etkilemek, ortak çabaya katkıda bulunmak için içten bir gayret sergilerler (İmamoğlu 2011).

Böyle bir bağlılık anlayışı; çalışanın kendi iradesi ve isteği sonucu oluşup örgütü için, üzerine düşeni yapmakla yetinmeyerek zaman zaman da kendisinden fedakârlık göstererek örgütü için yarar sağlamak temeline dayanmaktadır. Bağlılığı yüksek olan çalışanlardan oluşan örgütlerde, çalışanlar arasında işbirliği, yönetim ile etkin bir iletişim ortamının sağlanması gibi durumlar söz konusu olmaktadır. Bu

çalışanlar kendi fikirleriyle örtüşen örgütün hedeflerine mukabil pek çok açıdan kendilerini tatmin etmiş, iş doyumuna ulaşmış kişilerdir. Herhangi bir arayış içinde olmadıklarından, örgüte olan bağlılıklarını yüksek performans ve kaliteli hizmet vererek, olumlu sonuçlar ile göstereceklerdir (Başyiğit 2006).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bülbül 2007).

1.5. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Günümüzde faaliyet gösteren her kuruluş, yer aldığı ve hizmet verdiği sektör fark etmeksizin insan kaynağı yönetimine önem vermektedir (Baykal 2013). Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir. Bireyin amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. Örgütsel bağlılığın sağlanmasındaki en önemli faktör ise işgörenlerin adaletli bir ortamda çalıştıklarına dair olan inançlarıdır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

İnsanın en kolay ve en erken algıladığı tutum ve davranış adalete ilişkin tutum ve davranışlardır. Örgütler görevlerin, rollerin, kaynakların ve olanakların paylaşıldığı ortamlardır. Paylaşım kavramı ne zaman kullanılsa, akla adalet gelir. Kimse adaletsiz işlem ve uygulamaların yaşandığı örgüte karşı bağlanma ve özdeşim kurma hissi beslemez (İmamoğlu 2011). Adaletsizlikler, örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran hırsızlık, saldırganlık gibi olumsuz davranışlara yol açmaktadır (Eğilmezkol 2011). Bunun aksine çalışanlar örgüt içerisinde kararların alınmasında işlemlerin adil bir biçimde düzenlenmiş olduğunu algılarlarsa, bu

olumlu duruma karşılık vermeye isteklilik duyarlar ve bu durum örgüt ile çalışan arasında güçlü bir bağın kurulmasına neden olur. Bu şekliyle örgütsel adalet, çalışanların genel anlamda paylaşılan değerler, örgütte kalma arzusu ve örgüt adına çaba sarf etmeye isteklilik biçiminde karakterize edilen örgütsel bağlılıklarını güçlendiren bir güven köprüsü oluşturmaktadır (Bağcı 2013).

Örgütler açısından olumlu sonuçları olan örgütsel bağlılık, çalışanlarda örgütsel adalet duygusu yaratılarak arttırılabilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel adalet; yönetimin karar verme süreci, bu sürecin algılanışı ve davranışlara etkisi ile de ilişkilidir. Görevlendirmeler ve bunların adil algılanışı da bu açıdan örgütsel bağlılığı direkt etkilemektedir (İmamoğlu 2011). Olumlu örgütsel adalet algısına sahip çalışanlar, örgütlerde daha başarılı, verimli ve mutlu olmakta, yüksek ve kaliteli performans göstermekte, örgüt ile yöneticiye güven beslemekte ve bunların sonucunda da örgütsel bağlılık seviyeleri yükselmektedir (İyigün 2012).

İlgili alan yazında çalışanların örgütsel adalet algısını ve örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ayrı ayrı çalışmalar yapıldığı görülmekle beraber son yıllarda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmalarında (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009, Kılıçaslan 2010, Eğilmezkol 2011, İmamoğlu 2011, Ekiztepe 2011, Kıray 2011, Arslantürk ve Şahan 2012, Bağcı 2013, Balık 2013, Akyüz 2013, Ay 2013, Günce 2013, Selvitopu ve Şahin 2013, Bal 2014, Gök 2014, Yanılmaz 2014) yapıldığı görülmektedir. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların çoğunda yukarıda anlatılanlar çerçevesinde bu iki unsur arasında önemli derecede ilişkiler olduğu ortaya konmuştur. İlgili çalışmaların sonuçlarıyla da ortaya konan bu ilişki neticesinde örgütsel bağlılığın önemli bir öncülü olarak kabul edilen örgütsel adaletin sağlanması, tüm yöneticiler açısından üzerinde özenle durulması gereken bir konu olmalıdır. Çünkü kuruma duyulan adalet duygusunun yüksekliği işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyecek, örgütsel bağlılığı olumlu etkilenen işgörenler rollerini iyi oynayacaklardır. Doğal olarak rolünü iyi oynayan işgörenlerin performansları yüksek olacaktır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan iş görenler sunulan hizmetin kalitesinde süreklilik sağlayabilecektir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009). Çalışanların örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılıklarının zaman

zaman ölçülmesi, yöneticilere fikir verebilir ve atılması gereken adımlar konusunda yol gösterebilir.

2. GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya (survey) ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır.

Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modelleri ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 2004).

Araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırmanın birinci aşamasında, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin cinsiyet, yaş, görev yaptıkları bölüm, unvan, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup-olmama değişkenlerine göre örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı çeşitli istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında, ilişkisel tarama modeline uygun bir şekilde beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

"Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tez projesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 13/08/2014 tarih ve 24/20 sayılı kararı ile tez olarak hazırlanmasına ve Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun 01/10/2014 tarih ve 21 sayılı Etik Kurulu kararı ile Etik Kurul Yönergesine uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir (EK-D).

Araştırmanın evrenini, 2014 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu (ÖSYS 2014)'nda, Tablo 4 *(Merkezi Yerleştirme İle Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları*) ve Tablo 5'e (*Özel Yetenek Sınavı Sonuçlarına Göre Öğrenci Alan Yükseköğretim Programları*) göre öğrenci alan Türkiye'deki devlet üniversitelerine bağlı 54 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, 6 Spor Bilimleri Fakültesi, 5 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü ve 2 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'nda görev yapan akademisyenler (öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar, uzmanlar ve araştırma görevlileri) oluşturmaktadır.

Güvenilir verilerin elde edilmesi amacı ile örneklem alma yoluna gidilmemiş, gönüllü katılım esas alınmak suretiyle evrenin geneli üzerinde çalışılmış, "kendini örnekleyen evren" (Çilenti 1984) araştırmanın çalışma evreni olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada anket uygulama biçimlerinden yüz yüze görüşme ve posta ile anket uygulama yöntemleri kullanılmıştır (Büyüköztürk ve ark 2014). Araştırmada bütün akademisyenlere anketler uygulanmaya çalışılmış fakat uygulama yapıldığı anda mevcut olmayan akademisyenler ile ankete katılmak istemeyenlere anket uygulanmamıştır. Bu süreç sonunda, 43 beden eğitimi ve spor yüksekokulu (n=464), 3 Spor Bilimleri Fakültesi (n=30), 1 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu (n=21) ve 1 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde (n=9) görev yapan akademisyenlerin araştırmanın veri toplama sürecine katıldığı tespit edilmiştir. Araştırma evreni Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu (ÖSYS 2014)'na göre belirlendiği için bu kılavuz yayınlandıktan sonra fakülte olan beden eğitimi ve spor yüksekokulları çizelgede yüksekokul olarak gösterilmiştir. Bu şekliyle araştırmanın örneklem grubu toplam 524 akademisyenden oluşmuştur [Profesör$_{(n=5)}$, Doçent$_{(n=62)}$, Yardımcı Doçent$_{(n=172)}$, Öğretim Görevlisi$_{(n=104)}$, Okutman$_{(n=82)}$, Araştırma Görevlisi$_{(n=99)}$]. Ankete katılan akademisyenlerin üniversitelerine ve görev yaptıkları birimlerine göre dağılımları Çizelge 2.1'de ayrıntıları ile verilmiştir:

Çizelge 2.1. Üniversite ve Birimlerdeki Anketi Cevaplayan Akademisyenlerin Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Üniversite ve Birimler	**n**	**%**
Selçuk Üniversitesi BESYO	29	5,5
Atatürk Üniversitesi BESYO	24	4,6
Mustafa Kemal Üniversitesi BESYO	21	4,0
Fırat Üniversitesi BESYO	20	3,8
Erciyes Üniversitesi BESYO	19	3,6
Dumlupınar Üniversitesi BESYO	18	3,4
Gaziosmanpaşa Üniversitesi BESYO	18	3,4
Kırıkkale Üniversitesi BESYO	18	3,4
Ahi Evran Üniversitesi BESYO	17	3,2
Düzce Üniversitesi BESYO	16	3,1
Afyon Kocatepe Üniversitesi BESYO	15	2,9
İnönü Üniversitesi BESYO	15	2,9
Kastamonu Üniversitesi BESYO	14	2,7
Aksaray Üniversitesi BESYO	13	2,5
Gazi Üniversitesi BESYO	12	2,3
Marmara Üniversitesi BESYO	12	2,3
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi BESYO	12	2,3
Kafkas Üniversitesi Sarıkamış BESYO	12	2,3
Niğde Üniversitesi BESYO	11	2,1
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi BESYO	11	2,1
Batman Üniversitesi BESYO	11	2,1
Sakarya Üniversitesi BESYO	10	1,9
Kocaeli Üniversitesi BESYO	10	1,9
Karabük Üniversitesi Hasan Doğan BESYO	10	1,9
Yüzüncü Yıl Üniversitesi BESYO	10	1,9
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi BESYO	9	1,7
Balıkesir Üniversitesi BESYO	9	1,7
Harran Üniversitesi BESYO	9	1,7
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi BESYO	8	1,5
Ordu Üniversitesi BESYO	8	1,5
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi BESYO	6	1,1
Ege Üniversitesi BESYO	5	1,0
Abant İzzet Baysal Üniversitesi BESYO	4	0,8
Ardahan Üniversitesi BESYO	4	0,8
Karadeniz Teknik Üniversitesi BESYO	4	0,8
Hitit Üniversitesi BESYO	4	0,8
Cumhuriyet Üniversitesi BESYO	3	0,6
Çukurova Üniversitesi BESYO	3	0,6
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi BESYO	3	0,6
Akdeniz Üniversitesi BESYO	2	0,4
Bülent Ecevit Üniversitesi BESYO	2	0,4
Trakya Üniversitesi Kırkpınar BESYO	2	0,4
Bitlis Eren Üniversitesi BESYO	1	0,2
Anadolu Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi	20	3,8
Uşak Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi	9	1,7
Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi	1	0,2
Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu	21	4,0
Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü	9	1,7
Toplam	**524**	**100.0**

Çizelge 2.1'de görüldüğü üzere ankete katılan akademisyen sayısı, 43 beden eğitimi ve spor yüksekokulu (n=464), 3 Spor Bilimleri Fakültesi (n=30), 1 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu (n=21) ve 1 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü (n=9) olmak üzere toplam 524 kişidir.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğretim elemanlarının kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak ve araştırmanın inceleme konusu olan bağımsız değişkenleri oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından 7 sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

Kişisel bilgi formu, akademisyenlerin; cinsiyet, yaş, görev yaptıkları bölüm, unvan, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup-olmama durumlarını belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

2.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

"Örgütsel Adalet Ölçeği" (Organizational Justice Scale) çalışanların örgütsel adalet algılarını belirlemek üzere Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Yıldırım (2002) tarafından yapılmıştır.

Alan yazında birçok araştırmada (Atalay 2007, Erkanlı 2009, Günsal 2010, Kıray 2011) kullanılmış olan "Örgütsel Adalet Ölçeği" toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler içerisinde 5 ifade (1-5) dağıtımsal adalet boyutunu, 6 ifade (6-11) prosedürel (işlemsel) adalet boyutunu, 9 ifade ise (12-20) etkileşimsel adalet alt boyutlarını ölçmektedir.

Söz konusu ifadeler "kesinlikle katılmıyorum=1", "katılmıyorum=2", " kararsızım=3", "katılıyorum=4", "kesinlikle katılıyorum=5" olmak üzere beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Örgütsel adalet ölçeğindeki yüksek puanlar, adalet algısındaki artışı ifade etmektedir (Günsal 2010).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada, örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve ark (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler, 5'li Likert şeklindedir. Her bir ifadenin karşısında "kesinlikle katılmıyorum=1", "katılmıyorum=2", "kararsızım=3", "katılıyorum=4", "kesinlikle katılıyorum=5" şeklinde beş katılma derecesi bulunmaktadır (Al 2007).

Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Ölçeğin ilk altı sorusu örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci altı sorusu devam boyutunu (7, 8, 9, 10, 11, 12), son altı sorusu ise normatif boyutunu (13, 14, 15, 16, 17, 18) ölçmektedir (Al 2007). Ölçeğin 3., 4., 5. ve 13. maddeleri tersten puanlanmaktadır (Al 2007, Oruç 2013).

Meyer ve ark (1993) örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için sırasıyla 0.82, 0.74 ve 0.83 alfa değerlerini bulmuşlardır. Ülkemizde birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık ölçeği için geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış ve ölçeğin içerdiği boyutlar açısından orjinal ölçekten farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Al 2007, Oruç 2013, Mamedov 2013).

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında, araştırmanın amaçlarına uygun olarak örneklem grubunu oluşturan akademisyenlerin kişisel özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Ölçeklere verilen cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak, akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. Daha sonra demografik değişkenlere yönelik grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için; ilk önce örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi ile test edilmiştir. Çizelge 2.2'deki test sonuçlarından anlaşılacağı gibi bütün değişkenlerde sonuçlar anlamlı çıkmıştır. Yani bütün değişkenlerin normal dağılım göstermedikleri görülmüştür. Bu nedenle alt problemlere ilişkin bağımsız

değişkenlerle; örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri parametrik olmayan testlerle sınanmıştır. İkili karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi ve çoklu karşılaştırmalar için Kruskal-Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda Kruskal Wallis Varyans Analizi sonucu anlamlı farkın çıktığı durumlarda bu farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için de Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon (*r*) katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayısını yorumlamada, bulunan sonucun 0.70-1.00 arasında olması *yüksek*; 0.70-0.30 arasında olması *orta*; 0.30-0.00 arasında olması ise *düşük* düzeyde bir ilişki olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk 2007).

Elde edilen veriler bilgisayarda SPSS (Statistical Package For Social Scientists for Windows Release 18.0) programında analiz edilmiş, manidarlığı 0.05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyi ayrıca belirtilmiş ve sonuçlar araştırmanın amacına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

Çizelge 2.2. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutlarına Uygulanan Kolmogorov Smirnov Testi ve Shapiro Wilk Testi Sonuçları.

	Kolmogorov Smirnov Testi			**Shapiro-Wilk Testi**		
Örgütsel Adalet Ölçeği	**Statistic**	**df**	**P**	**Statistic**	**df**	**P**
Dağıtımsal Adalet	0,096	524	**0,000***	0,979	524	**0,000***
İşlemsel Adalet	0,062	524	**0,000***	0,976	524	**0,000***
Etkileşimsel Adalet	0,089	524	**0,000***	0,966	524	**0,000***
Örgütsel Bağlılık Ölçeği						
Duygusal Bağlılık	0,103	524	**0,000***	0,969	524	**0,000***
Devam Bağlılığı	0,088	524	**0,000***	0,984	524	**0,000***
Normatif Bağlılık	0,073	524	**0,000***	0,989	524	**0,001***

***P<0,05**

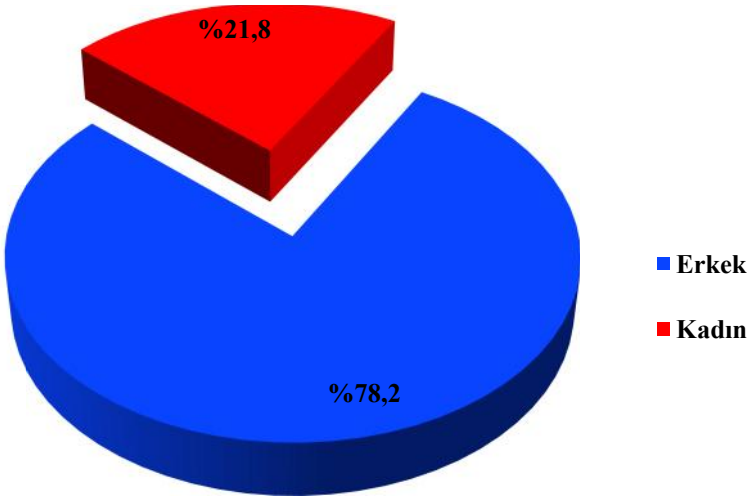
3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin cinsiyet, yaş, görev yaptıkları bölüm, unvan, mesleki kıdem, medeni durum ve idari görevi olup-olmama durumu değişkenine ilişkin yüzde ve frekans dağılımları çizelge ve şekiller halinde aşağıda sırası ile verilmiştir.

Çizelge 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Cinsiyet	n	Yüzde (%)
Erkek	410	78,2
Kadın	114	21,8
Toplam	524	100,0

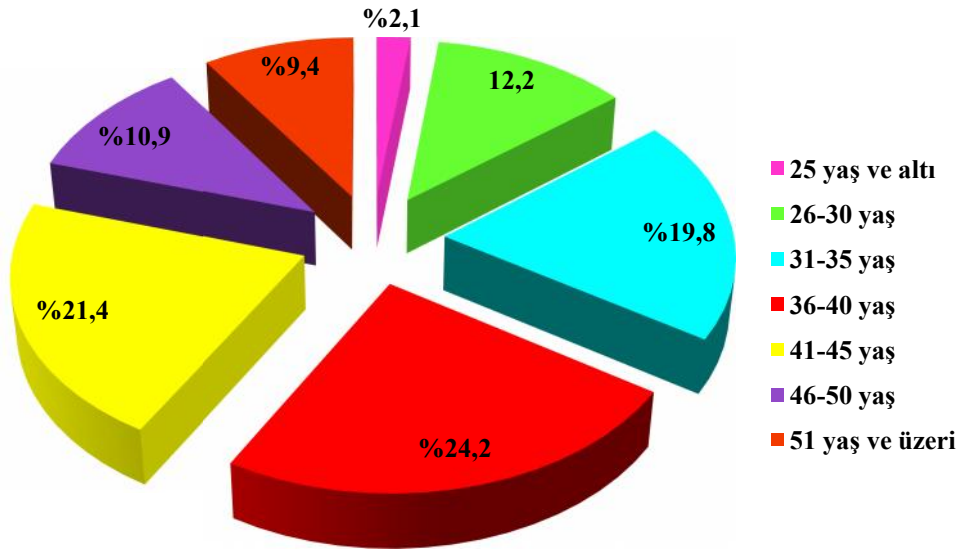


Şekil 3.1. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.1'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %78,2 (n=410)'sinin erkek, %21,8 (n=114)'inin ise kadın olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.2. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Yaş	n	Yüzde (%)
25 yaş ve altı	11	2,1
26-30 yaş	64	12,2
31-35 yaş	104	19,8
36-40 yaş	127	24,2
41-45 yaş	112	21,4
46-50 yaş	57	10,9
51 yaş ve üzeri	49	9,4
Toplam	524	100,0

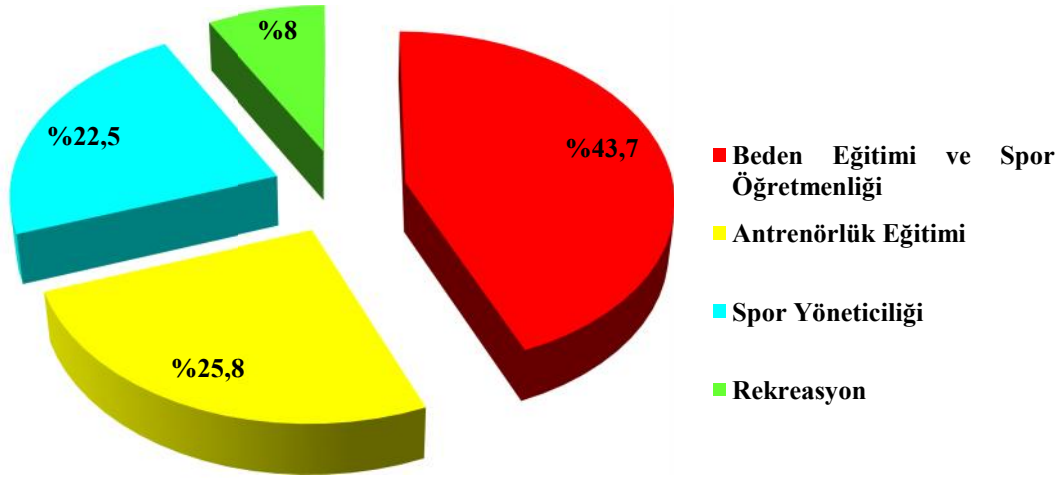


Şekil 3.2. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.2'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %24,2 (n=127)'sinin 36-40 yaş, %21,4 (n=112)'ünün 41-45 yaş, %19,8 (n=104)'inin 31-35 yaş, %12,2 (n=64)'sinin 26-30 yaş, %10,9 (n=57)'unun 46-50 yaş, %9,4 (n=49)'ünün 51 yaş ve üzeri ve %2,1 (n=11)'inin ise 25 yaş ve altı grubunda yer aldığı gözlenmiştir.

Çizelge 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Bölüm	n	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	43,7
Antrenörlük Eğitimi	135	25,8
Spor Yöneticiliği	118	22,5
Rekreasyon	42	8,0
Toplam	524	100,0

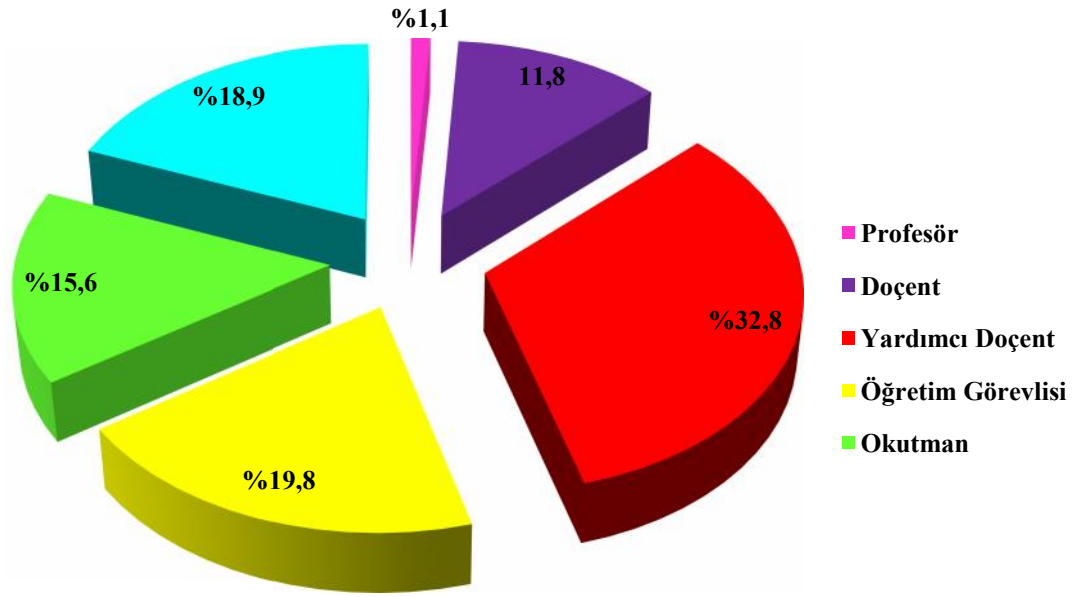


Şekil 3.3. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.3'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları bölüm değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %43,7 (n=229)'sinin beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde, %25,8 (n=135)'inin antrenörlük eğitimi bölümünde, %22,5 (n=118)'inin spor yöneticiliği bölümünde, %8 (n=42)'inin rekreasyon bölümünde görev yaptıkları gözlenmiştir.

Çizelge 3.4. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Unvan	n	Yüzde (%)
Profesör	5	1,1
Doçent	62	11,8
Yardımcı Doçent	172	32,8
Öğretim Görevlisi	104	19,8
Okutman	82	15,6
Araştırma Görevlisi	99	18,9
Toplam	524	100,0

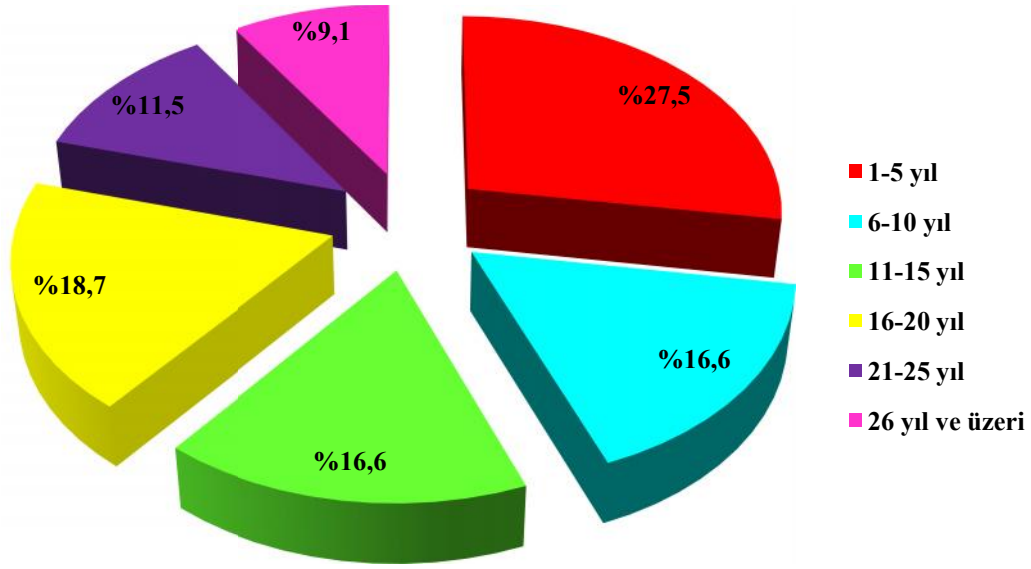


Şekil 3.4. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.4'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %32,8 (n=172)'inin yardımcı doçent, %19,8 (n=104)'inin öğretim görevlisi, %18,9 (n=99)'unun araştırma görevlisi, %15,6 (n=82)'sının okutman, %11,8 (n=62)'inin doçent ve %1,1 (n=5)'inin profesör unvanına sahip olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.5. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Mesleki Kıdem	n	Yüzde (%)
1-5 yıl	144	27,5
6-10 yıl	87	16,6
11-15 yıl	87	16,6
16-20 yıl	98	18,7
21-25 yıl	60	11,5
26 yıl ve üzeri	48	9,1
Toplam	524	100.0

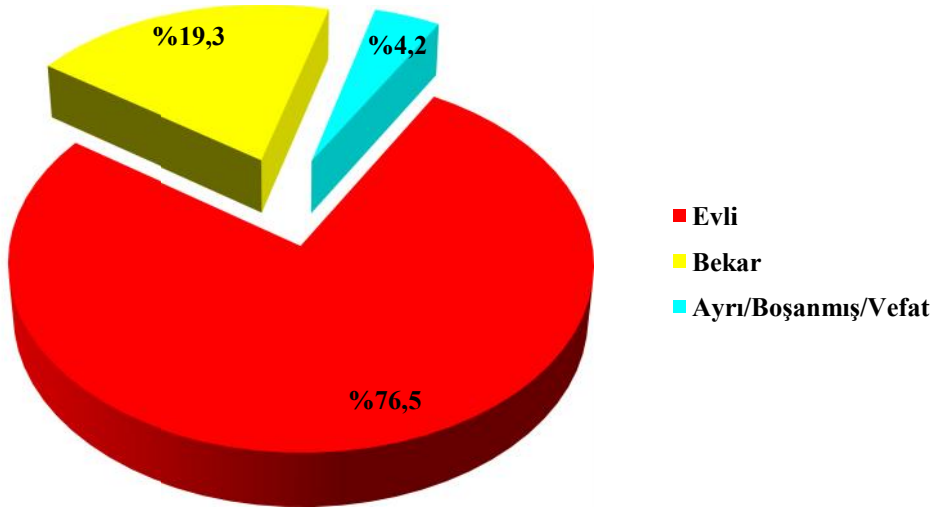


Şekil 3.5. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.5'deki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; %27,5 (n=144)'inin 1-5 yıl, %18,7 (n=98)'sinin 16-20 yıl, %16,6 (n=87)'sının 6-10 yıl, %16,6 (n=87)'sının 11-15 yıl, %11,5 (n=60)'inin 21-25 yıl %9,1 (n=48)'inin 26 yıl ve üzeri yıldır hizmette oldukları gözlenmiştir.

Çizelge 3.6. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Medeni Durum	n	Yüzde (%)
Evli	401	76,5
Bekar	101	19,3
Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	4,2
Toplam	524	100,0

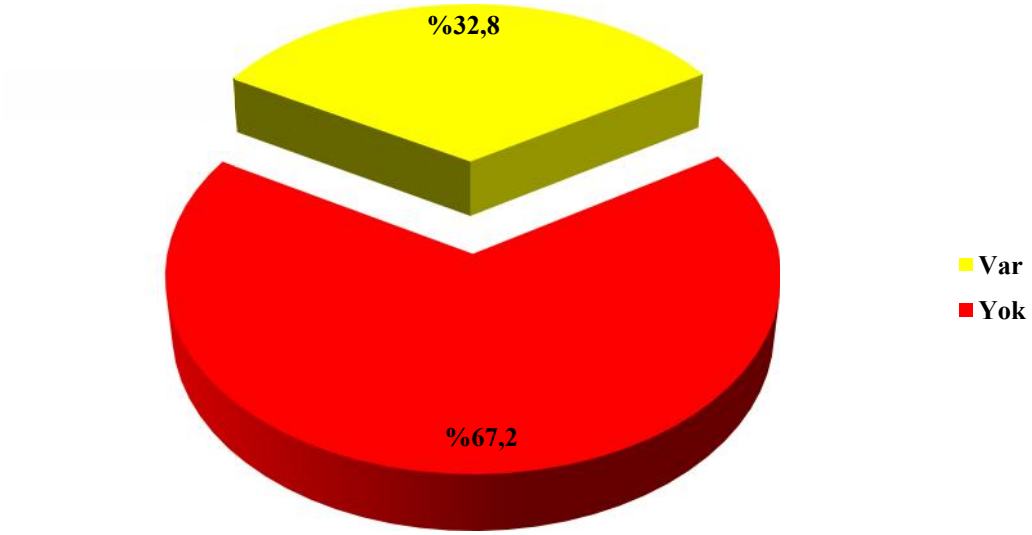


Şekil 3.6. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.6'daki bulgulara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %76,5 (n=401)'inin evli, %19,3 (n=101)'ünün bekar, %4,2 (n=22)'sinin ise ayrı/boşanmış/vefat olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 3.7. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

İdari Görev	**n**	**Yüzde (%)**
Var	172	32,8
Yok	352	67,2
Toplam	524	100,0



Şekil 3.7. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.

Çizelge ve Şekil 3.7'deki bulgulara göre araştırmaya katılan akademisyenlerin idari görevi olup-olmama değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, %67,2 (n=352)'sinin idari görevi (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) olmadığı, %32,8 (n=172)'inin ise idari görevi olduğu gözlenmiştir.

3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından almış oldukları puanları yorumlayabilmek için; Aralık genişliği (a) = Dizi genişliği / Yapılacak grup sayısı (Tekin 1993) formülü kullanılmıştır. Buna göre oluşturulan gözlenme sıklığı ve bunların sınır değerleri aşağıda Çizelge 3.8'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.8. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Gözlenme Sıklığı ve Sınır Değerleri.

Ağırlık	Seçenekler	Sınır
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,80
2	Katılmıyorum	1,81-2,60
3	Kararsızım	2,61-3,40
4	Katılıyorum	3,41-4,20
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,21-5,00

Araştırmada kullanılan ölçeklerin incelenmesinde Çizelge 3.8'de verilen değer tablosundan faydalanılacaktır.

3.2.1. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne Ait Bulgular

Çizelge 3.9. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve SS Değerleri.

	n	$\overline{X}$	SS
Dağıtımsal Adalet	524	3,32	0,86
İşlemsel Adalet	524	2,94	1,05
Etkileşimsel Adalet	524	3,28	1,04

Araştırma kapsamındaki beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet ölçeği, *dağıtımsal adalet* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,32, *işlemsel adalet* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=2,94, *etkileşimsel adalet* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,28, olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.10. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Sıra Toplamı**	**U**	**P**
Dağıtımsal Adalet	Erkek	410	269,16	110355,50	20639,500	0,055
	Kadın	114	238,55	27194,50		
İşlemsel Adalet	Erkek	410	269,21	110378,00	20617,000	0,054
	Kadın	114	238,35	27172,00		
Etkileşimsel Adalet	Erkek	410	269,19	110368,50	20626,500	0,055
	Kadın	114	238,43	27181,50		

Çizelge 3.10'da akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, cinsiyet değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet (U=20639,500; P>0,05), işlemsel adalet (U=20617,000; P>0,05) ve etkileşimsel adalet (U=20626,500; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.11. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	**n**	**Sıra Ort**	**Sd**	**X^2**	**P**
Dağıtımsal Adalet	25 yaş ve altı	11	360,00	6	10,307	0,112
	26-30 yaş	64	269,47			
	31-35 yaş	104	281,35			
	36-40 yaş	127	245,25			
	41-45 yaş	112	249,37			
	46-50 yaş	57	280,53			
	51 yaş ve üzeri	49	245,26			
İşlemsel Adalet	25 yaş ve altı	11	302,95	6	9,308	0,157
	26-30 yaş	64	260,57			
	31-35 yaş	104	267,42			
	36-40 yaş	127	286,21			
	41-45 yaş	112	259,88			
	46-50 yaş	57	231,79			
	51 yaş ve üzeri	49	225,76			
Etkileşimsel Adalet	25 yaş ve altı	11	276,82	6	5,207	0,518
	26-30 yaş	64	271,41			
	31-35 yaş	104	258,75			
	36-40 yaş	127	279,26			
	41-45 yaş	112	265,25			
	46-50 yaş	57	233,40			
	51 yaş ve üzeri	49	239,73			

Çizelge 3.11'de akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet [$X^2_{(6)}$=10,307; P>0,05], işlemsel adalet [$X^2_{(6)}$=9,308; P>0,05] ve etkileşimsel adalet [$X^2_{(6)}$=5,207; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.12. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Bölüm	**n**	**Sıra Ort**	**Sd**	**X^2**	**P**
Dağıtımsal Adalet	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	257,62	3	1,468	0,690
	Antrenörlük Eğitimi	135	260,09			
	Spor Yöneticiliği	118	277,14			
	Rekreasyon	42	255,71			
İşlemsel Adalet	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	256,40	3	1,628	0,653
	Antrenörlük Eğitimi	135	257,96			
	Spor Yöneticiliği	118	273,83			
	Rekreasyon	42	278,51			
Etkileşimsel Adalet	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	260,64	3	2,783	0,426
	Antrenörlük Eğitimi	135	248,32			
	Spor Yöneticiliği	118	275,36			
	Rekreasyon	42	282,11			

Çizelge 3.12'de akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları bölüm değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet [$X^2_{(3)}$=1,468; P>0,05], işlemsel adalet [$X^2_{(3)}$=1,628; P>0,05] ve etkileşimsel adalet [$X^2_{(3)}$=2,783; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.13. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Unvan	**n**	**Sıra Ort**	**Sd**	**X^2**	**P**
Dağıtımsal Adalet	Profesör	5	165,90	5	5,049	0,410
	Doçent	62	274,12			
	Yardımcı Doçent	172	264,14			
	Öğretim Görevlisi	104	268,99			
	Okutman	82	238,14			
	Araştırma Görevlisi	99	270,61			
İşlemsel Adalet	Profesör	5	223,30	5	7,407	0,192
	Doçent	62	277,32			
	Yardımcı Doçent	172	280,37			
	Öğretim Görevlisi	104	264,69			
	Okutman	82	244,88			
	Araştırma Görevlisi	99	236,44			
Etkileşimsel Adalet	Profesör	5	202,30	5	6,460	0,264
	Doçent	62	272,23			
	Yardımcı Doçent	172	279,83			
	Öğretim Görevlisi	104	265,17			
	Okutman	82	239,99			
	Araştırma Görevlisi	99	245,18			

Çizelge 3.13'de akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, unvan değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet [$X^2_{(5)}$=5,049; P>0,05], işlemsel adalet [$X^2_{(5)}$=7,407; P>0,05] ve etkileşimsel adalet [$X^2_{(5)}$=6,460; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.14. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Dağıtımsal Adalet	A 1-5 yıl	144	298,07	5	11,939	**0,036***	A>B A>C A>D A>E
	B 6-10 yıl	87	241,67				
	C 11-15 yıl	87	253,37				
	D 16-20 yıl	98	245,22				
	E 21-25 yıl	60	246,55				
	F 26 yıl ve üzeri	48	265,30				
İşlemsel Adalet	A 1-5 yıl	144	278,66	5	6,625	0,250	
	B 6-10 yıl	87	269,12				
	C 11-15 yıl	87	268,53				
	D 16-20 yıl	98	261,53				
	E 21-25 yıl	60	226,21				
	F 26 yıl ve üzeri	48	238,44				
Etkileşimsel Adalet	A 1-5 yıl	144	279,23	5	4,739	0,449	
	B 6-10 yıl	87	264,25				
	C 11-15 yıl	87	268,28				
	D 16-20 yıl	98	249,90				
	E 21-25 yıl	60	257,16				
	F 26 yıl ve üzeri	48	231,04				

***P<0,05**

Çizelge 3.14'de akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, işlemsel adalet [$X^2_{(5)}$=6,625; P>0,05] ve etkileşimsel adalet [$X^2_{(5)}$=4,739; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; dağıtımsal adalet [$X^2_{(5)}$=11,939; P<0,05] alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet alt boyutunda, mesleki kıdem değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerin 6-10, 11-15, 16-20 ve 21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlere göre dağıtımsal adalet algılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.15. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Medeni Durum		**n**	**Sıra Ort.**	**Sd**	**X^2**	**P**	**Anlamlı Fark**
Dağıtımsal Adalet	A	Evli	401	263,44	2	4,967	0,083	
	B	Bekar	101	273,50				
	C	Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	194,89				
İşlemsel Adalet	A	Evli	401	256,12	2	6,018	**0,049***	A<B
	B	Bekar	101	294,28				
	C	Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	232,89				
Etkileşimsel Adalet	A	Evli	401	255,56	2	4,894	0,087	
	B	Bekar	101	292,36				
	C	Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	251,91				

***P<0,05**

Çizelge 3.15'de akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet [$X^2_{(2)}$=4,967; P>0,05] ve etkileşimsel adalet [$X^2_{(2)}$=4,894; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; işlemsel adalet [$X^2_{(5)}$=6,018; P<0,05] alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel adalet ölçeği, işlemsel adalet alt boyutunda, medeni durum değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre; bekar olan akademisyenlerin evli olan akademisyenlere göre işlemsel adalet algılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.16. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları.

	İdari Görev	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Sıra Toplamı**	**U**	**P**
Dağıtımsal Adalet	Var	172	265,26	45624,00	29798,000	0,770
	Yok	352	261,15	91926,00		
İşlemsel Adalet	Var	172	298,65	51367,00	24055,000	**0,000***
	Yok	352	244,84	86183,00		
Etkileşimsel Adalet	Var	172	289,92	49867,00	25555,000	**0,004***
	Yok	352	249,10	87683,00		

***P<0,05**

Çizelge 3.16'da akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, idari görevi olup olmama değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet (U=29798,000; P>0,05) alt boyutuna ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; işlemsel adalet (U=24055,000; P<0,05) ve etkileşimsel adalet (U=25555,000; P<0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise idari görevi olan akademisyenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

3.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Ait Bulgular

Çizelge 3.17. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarına Ait n, $\overline{X}$ ve SS Değerleri.

	n	$\overline{X}$	**SS**
Duygusal Bağlılık	524	3,54	0,91
Devam Bağlılığı	524	3,29	0,72
Normatif Bağlılık	524	3,17	0,79

Araştırma kapsamındaki beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği, *duygusal bağlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,54, *devam bağlılığı* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=3,29, *normatif bağlılık* boyutuna ait puan ortalamaları $\overline{X}$=317, olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.18. Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Sıra Toplamı**	**U**	**P**
Duygusal Bağlılık	Erkek	410	273,78	112250,50	18744,500	**0,001***
	Kadın	114	221,93	25299,50		
Devam Bağlılığı	Erkek	410	269,15	110353,00	20642,000	0,056
	Kadın	114	238,57	27197,00		
Normatif Bağlılık	Erkek	410	268,11	109926,00	21069,000	0,107
	Kadın	114	242,32	27624,00		

***P<0,05**

Çizelge 3.18'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, cinsiyet değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, devam bağlılığı (U=20642,000; P>0,05) ve normatif bağlılık (U=21069,000; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; duygusal bağlılık (U=18744,500; P<0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise erkek akademisyenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Çizelge 3.19. Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Yaş	**n**	**Sıra Ort**	**Sd**	**X^2**	**P**
Duygusal Bağlılık	25 yaş ve altı	11	236,91	6	8,854	0,182
	26-30 yaş	64	248,92			
	31-35 yaş	104	242,73			
	36-40 yaş	127	291,01			
	41-45 yaş	112	252,85			
	46-50 yaş	57	254,69			
	51 yaş ve üzeri	49	285,19			
Devam Bağlılığı	25 yaş ve altı	11	293,36	6	9,573	0,144
	26-30 yaş	64	301,83			
	31-35 yaş	104	246,20			
	36-40 yaş	127	265,84			
	41-45 yaş	112	238,31			
	46-50 yaş	57	277,48			
	51 yaş ve üzeri	49	268,00			
Normatif Bağlılık	25 yaş ve altı	11	277,41	6	2,370	0,883
	26-30 yaş	64	255,04			
	31-35 yaş	104	250,63			
	36-40 yaş	127	276,85			
	41-45 yaş	112	261,84			
	46-50 yaş	57	253,17			
	51 yaş ve üzeri	49	269,26			

Çizelge 3.19'da akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, yaş değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık [$X^2_{(6)}$=8,854; P>0,05], devam bağlılığı [$X^2_{(6)}$=9,573; P>0,05] ve normatif bağlılık [$X^2_{(6)}$=2,370; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir

Çizelge 3.20. Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Bölüm Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Bölüm	**n**	**Sıra Ort**	**Sd**	**X^2**	**P**
Duygusal Bağlılık	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	269,23	3	1,294	0,730
	Antrenörlük Eğitimi	135	261,96			
	Spor Yöneticiliği	118	256,86			
	Rekreasyon	42	243,38			
Devam Bağlılığı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	261,20	3	1,509	0,680
	Antrenörlük Eğitimi	135	265,14			
	Spor Yöneticiliği	118	270,72			
	Rekreasyon	42	238,05			
Normatif Bağlılık	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	229	274,09	3	4,715	0,194
	Antrenörlük Eğitimi	135	248,44			
	Spor Yöneticiliği	118	267,96			
	Rekreasyon	42	229,17			

Çizelge 3.20'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, görev yaptıkları bölüm değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık [$X^2_{(3)}$=1,294; P>0,05], devam bağlılığı [$X^2_{(3)}$=1,509; P>0,05] ve normatif bağlılık [$X^2_{(3)}$=4,715; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir.

Çizelge 3.21. Akademisyenlerin Unvan Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

		Unvan	n	Sıra Ort.	Sd	X^2	P	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	A	Profesör	5	195,60	5	10,790	0,056	
	B	Doçent	62	263,31				
	C	Yardımcı Doçent	172	266,96				
	D	Öğretim Görevlisi	104	294,52				
	E	Okutman	82	256,37				
	F	Araştırma Görevlisi	99	229,07				
Devam Bağlılığı	A	Profesör	5	181,10	5	21,498	**0,001***	B<D
	B	Doçent	62	215,55				B<E
	C	Yardımcı Doçent	172	237,01				B<F
	D	Öğretim Görevlisi	104	289,74				C<D
	E	Okutman	82	291,37				C<E
	F	Araştırma Görevlisi	99	287,77				C<F
Normatif Bağlılık	A	Profesör	5	110,10	5	19,350	**0,002***	
	B	Doçent	62	252,47				A<B,B<D
	C	Yardımcı Doçent	172	251,99				A<C,C<D
	D	Öğretim Görevlisi	104	302,21				A<D,D>F
	E	Okutman	82	286,91				A<E, E>F
	F	Araştırma Görevlisi	99	232,80				

***P<0,05**

Çizelge 3.21'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, unvan değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık [$X^2_{(5)}$=10,790; P>0,05] alt boyutuna ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; devam bağlılığı [$X^2_{(5)}$=21,498; P<0,05] ve normatif bağlılık [$X^2_{(5)}$=19,350; P<0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının ise anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel bağlılık ölçeği, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında, unvan değişkeninin ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

Öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin, doçent ve yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenlere göre devam bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yine doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve okutman unvanına sahip akademisyenlerin profesör unvanına sahip akademisyenlere göre; öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlere göre ve okutman unvanına sahip akademisyenlerin araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlere göre normatif bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.22. Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

	Mesleki Kıdem	**n**	**Sıra Ort.**	**Sd**	**X^2**	**P**	**Anlamlı Fark**
Duygusal Bağlılık	A 1-5 yıl	144	252,11	5	7,108	0,213	
	B 6-10 yıl	87	257,98				
	C 11-15 yıl	87	291,29				
	D 16-20 yıl	98	254,68				
	E 21-25 yıl	60	241,69				
	F 26 yıl ve üzeri	48	291,66				
Devam Bağlılığı	A 1-5 yıl	144	290,84	5	11,495	**0,042***	A>B A>C A>E
	B 6-10 yıl	87	241,40				
	C 11-15 yıl	87	246,86				
	D 16-20 yıl	98	269,69				
	E 21-25 yıl	60	227,06				
	F 26 yıl ve üzeri	48	273,68				
Normatif Bağlılık	A 1-5 yıl	144	273,69	5	3,194	0,670	
	B 6-10 yıl	87	245,11				
	C 11-15 yıl	87	265,98				
	D 16-20 yıl	98	270,97				
	E 21-25 yıl	60	244,21				
	F 26 yıl ve üzeri	48	259,69				

***P<0,05**

Çizelge 3.22'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, mesleki kıdem değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık [$X^2_{(5)}$=7,108; P>0,05] ve normatif bağlılık [$X^2_{(5)}$=3,194; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; devam bağlılığı [$X^2_{(5)}$=11,495; P<0,05] alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel bağlılık ölçeği, devam bağlılığı alt boyutunda, mesleki kıdem değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerin 6-10, 11-15 ve 21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlere göre devam bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.23. Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

		Medeni Durum	**n**	**Sıra Ort.**	**Sd**	**X^2**	**P**	**Anlamlı Fark**
Duygusal Bağlılık	A	Evli	401	263,83	2	1,151	0,562	
	B	Bekar	101	264,57				
	C	Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	228,70				
Devam Bağlılığı	A	Evli	401	257,32	2	2,487	0,288	
	B	Bekar	101	283,78				
	C	Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	259,30				
Normatif Bağlılık	A	Evli	401	260,66	2	7,350	**0,025***	A>C B>C
	B	Bekar	101	285,43				
	C	Ayrı/Boşanmış/Vefat	22	190,75				

***P<0,05**

Çizelge 3.23'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, medeni durum değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık [$X^2_{(2)}$=1,151; P>0,05] ve devam bağlılığı [$X^2_{(2)}$=2,487; P>0,05] alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; normatif bağlılık [$X^2_{(2)}$=7,350; P<0,05] alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel bağlılık ölçeği, normatif bağlılık alt boyutunda, medeni durum değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre; medeni durumu evli olan akademisyenlerin

medeni durumu ayrı/boşanmış/vefat olan akademisyenlere göre yine medeni durumu bekar olan akademisyenlerin medeni durumu ayrı/boşanmış/vefat olan akademisyenlere göre normatif bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.24. Akademisyenlerin İdari Görevi Olup-Olmama Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları.

	İdari Görev	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Sıra Toplamı**	**U**	**P**
Duygusal Bağlılık	Var	172	279,70	48108,00	27314,000	0,068
	Yok	352	254,10	89442,00		
Devam Bağlılığı	Var	172	241,65	41563,50	26685,500	**0,027***
	Yok	352	272,69	95986,50		
Normatif Bağlılık	Var	172	264,76	45539,50	29882,500	0,810
	Yok	352	261,39	92010,50		

***P<0,05**

Çizelge 3.24'de akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, idari görevi olup olmama değişkenine göre akademisyenlerin, örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık (U=27314,000; P>0,05) ve normatif bağlılık (U=29882,500; P>0,05) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; devam bağlılığı (U=26685,500; P<0,05) alt boyutuna ait puan ortalamalarının ise idari görevi olmayan akademisyenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir.

3.2.3. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çizelge 3.25. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Spearman Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları

			Örgütsel Bağlılık Ölçeği		
			Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Adalet Ölçeği	Dağıtımsal Adalet	r	0,343**	0,155**	0,368**
		p	0,000	0,000	0,000
	İşlemsel Adalet	r	0,476**	0,181**	0,453**
		p	0,000	0,000	0,000
	Etkileşimsel Adalet	r	0,508**	0,187**	0,469**
		p	0,000	0,000	0,000

*P<0.05 seviyesinde anlamlı **P<0.01 seviyesinde anlamlı

Çizelge 3.25'de akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda;

Örgütsel adalet ölçeği, dağıtımsal adalet alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık (r=0,343; P<0,01) ve normatif bağlılık (r=0,368; P<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı (r=0,155; P<0,01) alt boyutu arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel adalet ölçeği, işlemsel adalet alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık (r=0,476; P<0,01) ve normatif bağlılık (r=0,453; P<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı (r=0,181; P<0,01) alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü;

Örgütsel adalet ölçeği, etkileşimsel adalet alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği, duygusal bağlılık (r=0,508; P<0,01) ve normatif bağlılık (r=0,469; P<0,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı (r=0,187; P<0,01) alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya, 43 beden eğitimi ve spor yüksekokulu (n=464), 3 Spor Bilimleri Fakültesi (n=30), 1 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu (n=21) ve 1 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde (n=9) görev yapan toplam 524 akademisyen katılmıştır (Çizelge 2.1)

Araştırmaya katılan akademisyenlerin, %78,2 (n=410)'si erkek, %21,8 (n=114)'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Akademisyenlerin yaş gruplarına göre incelenmesinde %24,2 (n=127)''lik oran ile 36-40 yaş arası grup en büyük oranı oluştururken, 25 yaş ve altı grup %2,1 (n=11)'lik oran ile en düşük oranı oluşturmaktadır. Akademisyenlerin görev yaptıkları bölüm değişkenine göre incelenmesinde, %43,7 (n=229)'lik oranla beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde görev yapanlar en büyük oranı oluştururken, %8 (n=42)''lik oranla rekreasyon bölümünde görev yapanlar en düşük oranı oluşturmaktadır. Araştırmaya en çok %32,8 (n=172)'lik oranla yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenlerin, en az ise %1,1 (n=5)'lik oranla profesör unvanına sahip akademisyenlerin katıldığı görülmüştür.

1-5 yıl arasında hizmette olan akademisyenler %27,5 (n=144)'lik oran ile mesleki kıdem değişkeninde en yüksek oranı, 26 yıl ve üzerinde hizmette olan akademisyenler 9,1 (n=48)'lik oran ile mesleki kıdem değişkeninde en düşük oranı oluşturmaktadır. Akademisyenlerin medeni durumlarının %76,5 (n=401) oranı ile en yüksek evli olduğu, %4,2 (n=22) oranı ile en düşük ayrı/boşanmış/vefat olduğu; araştırmaya katılan akademisyenlerin %67,2 (n=352)'sinin idari görevi (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) olmadığı, %32,8 (n=172)'inin ise idari görevi olduğu tespit edilmiştir (Çizelge ve Şekil 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7).

Örgütsel adalet örgüt içinde sosyal ve ya ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaleti ve bireylerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütle ilişkilerini içermektedir (Yılmaz 2004). Okul örgütü toplumsal açık bir sistem olup (Yıldız 2013), yakın çevresi dikkate alındığında bu kavram daha da önem kazanmaktadır.

Örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutu; çalışanların ücret, terfi gibi kazanımlarının dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliği ile ilgilidir (Karademir ve Çoban 2010).

Örgütsel adaletin prosedürel (işlemsel) adalet boyutu; kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemlerin, araçların ve süreçlerin algılanan adaleti ile ilgilidir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009). Bir başka ifadeyle iş yerinde kuralların adil olması anlamına gelmektedir (Greenberg 1990).

Örgütsel adaletin etkileşimsel adalet boyutu; alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği ve örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamasıdır (Bedük 2011).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin adalete ilişkin en yüksek algılarının, dağıtımsal adalet ($\overline{X}$=3,32) boyutunda olduğu, bunu etkileşimsel adalet ($\overline{X}$=3,28) ve işlemsel adalet ($\overline{X}$=2,94) boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin yukarıda özellikleri sıralanan dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarının "orta" düzeyde olduğu yani bu adalet boyutlarında (dağıtımsal, etkileşimsel, işlemsel) alınan kararlardan memnun olmadıkları tespit edilmiştir (Çizelge 3.9).

Çalışanların örgütlerindeki yönetimin adil olup olmadığına ilişkin algılarının bu örgüte ilişkin tutum ve davranışları üzerinde büyük çapta rol oynadığı (Yılmaz 2010) düşünüldüğünde akademisyenlerin algılarının daha yüksek olması gerektiği söylenebilir. Çünkü örgütsel adalet algısının düşük olması çalışanlarda hoşnutsuzluğa yol açmakta, çalışanların iş performansını etkilemekte (Cropanzano ve Wright 2003), çalışanların çaba düzeyini değiştirebilmekte, olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilmekte ve çalışanların iş doyumu düzeyini düşürerek, motivasyonlarını azaltabilmektedir (Yılmaz 2010).

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve eğitim sektörünün diğer paydaşı öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Tan 2006, İmamoğlu 2011, Ay 2013, Günce 2013, Yıldız 2013, Akgeyik 2014) ve gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada (Kurudirek 2014) benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen yani öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu bulan çalışmalarda (Kazancı 2010, Acar 2011, Çelik 2011, Dündar 2011, Babaoğlan ve Ertürk 2013, Akgüney 2014, Gök 2014, Kılıç ve Demirtaş 2014) mevcuttur. Bu çalışmalara katılan farklı kademedeki öğretmenlerin ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili; kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemlerin, araçların ve süreçlerin algılanan adaleti ile ilgili ve alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği ve örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili alınan kararlardan memnun oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel adaletin tüm boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.10). Bu sonuca göre, akademisyenlerin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını etkilemediği söylenebilir. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaleti aynı düzeyde algılamalarının yanında bu algılarını etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzer olması neden teşkil etmiş olabilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Açıkgöz 2009, Yılmaz 2010, Kazancı 2010, Altınkurt ve Yılmaz 2010, Çelik 2011, Ertürk 2011, Dündar 2011, Ay 2013, Akgeyik 2014) ve gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada (Kurudirek 2014) örgütsel adaletin boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Fakat ilgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı kısmen (Akgüney 2014) ve hiç desteklemeyen yani örgütsel adaletin boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığını tespit eden araştırmalar da (Polat ve Ceep 2008,

İmamoğlu 2001, Günce 2013, Kılıç ve Demirtaş 2014, Gök 2014) mevcuttur. Öğretmenlere yönelik geçmişte yapılan çalışmalarda örgütsel adalet algısı adına elde edilen sonuçların farklılaşmasının nedenini, çalışmaların yapıldığı bölgelerin ve kültürlerin farklı olmasına bağlayabiliriz.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel adaletin tüm boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.11). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı yaşlarda olmasının kurumlarına ilişkin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını etkilemediği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda (Yürür 2008, Polat ve Ceep 2008, Kazancı 2010, Dündar 2011, İmamoğlu 2011, Kara 2011, Günce 2013, İşleyici 2015) ve gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada (Kurudirek 2014) örgütsel adaletin boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel adaletin tüm boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) görev yapılan bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.12). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının kurumlarına ilişkin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Tan (2006), Selekler (2007), Kara (2011), Günce (2013) ve Akgüney (2014) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda, örgütsel adalet boyutlarının öğretmenlerin görev yaptıkları branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel

adaletin tüm boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.13). Bu sonuca göre, akademisyenlerin sahip oldukları unvanlarının kurumlarına ilişkin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını etkilemediği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve Kıray (2011) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada; katılımcıların dağıtımsal, prosedürel (işlemsel) ve etkileşimsel adalet tutumlarının unvanlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, dağıtımsal adalet boyutunun ise mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.14). Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel adaletin, dağıtımsal adalet boyutunda, mesleki kıdem değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerin 6-10, 11-15, 16-20 ve 21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlere göre kurumlarındaki dağıtımsal adalet algılamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenlerin ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliğine ilişkin algılarının, meslekte hizmet süresi bakımından kendilerinden daha fazla görev yapan akademisyenlere göre yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuca, hizmette yeni olan akademisyenlerin, henüz kurumlarında dağıtımsal adalet boyutuyla ilgili yönetimsel kararlardan etkilenmemiş olmasının neden olduğu düşünülmektedir. Bir başka ifadeyle mesleki kıdem durumu düşük olan akademisyenlerin ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliğine ilişkin algılamaları değerlendirmek adına daha az yaşantıya sahip olması ve bu sebeple daha az adaletsiz uygulamalara maruz kalması bu sonucun çıkmasına neden teşkil etmiş olabilir. Bu sonuç, akademisyenler arasında

kıdemin artmasıyla, dağıtımsal adalete ilişkin yönetimsel kararların daha adil bir şekilde uygulanmasına yönelik beklentinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

İlgili alan yazında öğretmenlere yönelik yapılan ve araştırma sonuçlarımızla kısmen benzerlik gösteren birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda, Polat ve Ceep (2008) mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgütsel adaletin tüm boyutlarına yönelik algılarının yüksek olduğunu, Doğan (2008) çalışma süresi düşük olan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının çalışma süresi yüksek olanlara göre daha olumlu olduğunu, Akgeyik (2014) mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin işlemsel adalete yönelik daha olumlu algıya sahip olduklarını, Kılıç ve Demirtaş (2014), yüksek kıdeme sahip olan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılamalarının daha olumlu olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel adaletin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, işlemsel adalet boyutunun ise medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.15). Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel adaletin, işlemsel adalet boyutunda, medeni durum değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre; bekar olan akademisyenlerin evli olan akademisyenlere göre kurumlarındaki işlemsel adalet algılamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle bekar akademisyenlerin, kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemleri, araçları ve süreçleri yani iş yerindeki kuralların adilliği ile ilgili algılamaları, evli olan akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir.

İlgili alan yazında, üzerinde çalışılan grupların farklı olmasından kaynaklandığı düşünülen ve araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen yani öğretmenlerin örgütsel adalet boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığını bulan birçok çalışma mevcuttur (Çelik 2011, Dündar 2011, Günce 2013, Kılıç ve Demirtaş 2014, Akgüney 2014).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutlarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel adaletin dağıtımsal adalet boyutunun idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarının ise idari görevi olan akademisyenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.16). Bir başka ifadeyle, idari görevi olan akademisyenlerin (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemleri, araçları ve süreçleri yani iş yerindeki kuralların adilliği ile ilgili algılamaları ile alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği, örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamalarının idari görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç, idari görev yapmanın akademisyenlerin kurumlarındaki işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutuyla ilgili algılamalarını olumlu yönde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların işe ve örgüte karşı tutumlarının ve niyetlerinin davranışsal bir göstergesidir (Çakınberk ve Aksel 2009). Daha geniş bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağın gücüyle ilgilidir ve kısaca, çalışanların örgütlerine karşı gösterdikleri sadakat ile örgütün başarılı olabilmesine yönelik duyduğu ilgiyi ifade eder (Bağcı 2013).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu; çalışanın örgüte karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanması ve örgütle özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgüt içinde sürekli çalışmaya devam ederler (Gülle 2013).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu; örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesiyle, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu bağlılık; bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Kaya 2012).

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu; örgüte normatif olarak bağlı olan bireyin, örgütte kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetmesidir. Normatif bağlılık kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzları ile ilgili olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır (İmamoğlu 2011). Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan; örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından farklıdır. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (Dolu 2011).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin bağlılığa ilişkin en yüksek algılarının, duygusal bağlılık ($\overline{X}$=3,54) boyutunda olduğu, bunu devam bağlılığı ($\overline{X}$=3,29) ve normatif bağlılık ($\overline{X}$=3,17) boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin yukarıda özellikleri sıralanan duygusal bağlılıklarının yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının ise "orta" düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 3.17).

Bu sonuçlara göre; akademisyenlerin kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlandığını, kurumla özdeşleştiğini ve örgüt içinde sürekli çalışmaya devam edeceklerini; harcanılan emek, zaman, çaba ile edinilen statü ve para gibi kazanımların örgütten ayrılmayla son bulma korkusunun, kurumlarına devam etme nedenleri arasında yüksek bir düzeyi oluşturmadığını fakat örgütte kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük taşıma hislerinin de yüksek düzeyde olmadığını yani kurumlarına karşı tam anlamıyla adanma ve sadakat duygusunu taşımadıklarını söyleyebiliriz.

Kurumlarına karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılık duyan akademisyenlerin, kurumları ile özdeşleşmesinin artacağı, bunun sonucunda kurumun amaçlarını kendi amaçları gibi hissedeceği, kurumun başarısını arttıracak yönde bir performans sergileyerek kurumda karşılaşacağı sorunları çözümlemekte yüksek düzeyde çaba harcayacağı beklenmektedir (Yıldız 2013). Ayrıca örgütsel bağlılığa ilişkin ilgili literatürde, çalışanlarda örgütsel bağlılığın boyutlarından önem

derecesine ilişkin olarak en çok istenilen durum yüksek duygusal bağlılığın olmasıdır (Brown 2003). Bu unsurlar göz önüne alındığında araştırmada ortaya çıkan sonucun sevindirici olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarını kısmen ya da tam olarak destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda; Çakır (2007) ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Boylu ve ark (2007) akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek, normatif ve devam bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğunu, Başyiğit (2009) ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının ortay düzeyde olduğunu, Kıray (2011) akademisyenlerin duygusal bağlılıklarını yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Kurtbaş (2011) akademisyenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Canpolat (2011) ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Akyol ve ark (2013) beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Özgan ve ark (2012) öğretim elemanlarının duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Yıldız (2013), ilkokul öğretmenlerinin duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek, devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Ertürk (2014) ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının yüksek, normatif ve devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, Dalkıran (2014) beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin duygusal bağlılıklarının yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, duygusal bağlılık boyutunun ise erkek akademisyenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.18). Bir başka ifadeyle, erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanmalarının ve kurumlarıyla özdeşleşmelerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Kadınların ailesel

rollere verdikleri önem sonucunda örgütsel değerleri ikinci planda tutmaları bu sonucun çıkmasına neden teşkil etmiş olabilir.

Şimdiye kadarki örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları karışık olduğundan, bu iki kavram arasındaki ilişki, belirsizliğini sürdürmektedir. İlgili alan yazında cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediğini belirten çalışmalar olsa da bir o kadarda erkek ve kadınların örgütlerine bağlanmaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptayan çalışmalarda bulunmaktadır (Al-Ajmi 2006). Nitekim araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik gösteren ve cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu tespit edilen araştırmalarda; Başyiğit (2009) erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu fakat bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını yine öğretmenlerin normatif ve devam bağlılıklarının cinsiyete göre farklılık göstermediğini; Canpolat (2011) öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının erkek öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığını, devam bağlılıklarının ise cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; Kurşunoğlu ve ark (2010) öğretmenlerin normatif bağlılıklarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığını, duygusal ve devam bağlılıklarının ise cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; Gök (2014) örgütsel bağlılığın her üç boyutunun da (duygusal, devam, normatif) erkek öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Yine Çakır (2007), Boylu ve ark (2007), Aydoğan (2010), Kurtbaş (2011) ve Ertürk (2014) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.19). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı yaşlarda olmasının kurumlarına karşı duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında akademisyenlere (Boylu ve ark 2007) ve öğretmenlere (Çakır 2007, Aydoğan 2010, Akgül 2012, Akyol ve ark 2013) yönelik yapılan

çalışmalarda da örgütsel bağlılığın (duygusal, devam, normatif) boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sonuçları araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının görev yaptıkları bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) görev yapılan bölüm değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.20). Bu sonuca göre, akademisyenlerin farklı bölümlerde görev yapmalarının, kurumlarına karşı duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını etkilemediği söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok çalışma mevcuttur. Çakır (2007), Başyiğit (2009), Kurşunoğlu ve ark (2010), Akyol ve ark (2013), Akar (2014) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılığın boyutlarının öğretmenlerin görev yaptıkları branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının unvan değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık boyutunun unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının ise unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.21). Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel bağlılığın, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında, unvan değişkeninin ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

Öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin, doçent ve yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenlere göre devam bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yine doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve okutman unvanına sahip akademisyenlerin profesör unvanına sahip akademisyenlere göre; öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi

unvanına sahip akademisyenlere göre ve okutman unvanına sahip akademisyenlerin araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlere göre normatif bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, akademisyenlerin unvanlarının yükselmesiyle kurumlarına olan devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının azalacağı söylenebilir. Akademik hayatta gerekli yükselme şartlarını yerine getirerek belli bir seviyeye ulaşan akademisyenlerin (profesör, doçent, yardımcı doçent) kurumlarından ayrılmalarıyla kazanımlarını kaybetme kaygılarının ve kurumlarına karşı tam anlamıyla adanma ve sadakat duygularının daha az düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun elde edilmesine, akademisyenlerin akademik hayatta belli bir seviyeye ulaşmış olması ve diğer akademisyenlere göre başka bir üniversiteye geçişlerinin daha kolay olmasının neden olduğu düşünülmektedir.

Boylu ve ark (2007) tarafından yapılan araştırmada, çalıştıkları birime yönelik olarak akademisyenlerin devam bağlılıklarının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, duygusal ve normatif bağlılıklarının ise anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, Kurtbaş (2011) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan araştırmada, örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, Dalkıran (2014) tarafından yapılan araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin devam bağlılıklarının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, duygusal ve normatif bağlılıklarının ise anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacıların ortaya koyduğu bu sonuçlar, çalışma sonuçlarımızla kısmen paralellik arz etmektedir. Araştırma bulgularımızla örtüşmeyen ve Kıray (2011) tarafından akademisyenlere yönelik olarak yapılan araştırmada, unvan değişkenine göre örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; devam bağlılığı boyutunun ise mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.22). Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan

kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel bağlılığın, devam bağlılığı boyutunda, mesleki kıdem değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre;

1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerin 6-10, 11-15 ve 21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlere göre devam bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenlerin, kurumdan ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma ve kurumdan ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, kurum üyeliğinin sürdürülmesi yönündeki bağlılıklarının kendilerinden daha fazla görev yapan akademisyenlere göre yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırma sonuçlarımızı destekleyen ve Boylu ve ark (2007) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan araştırmada; kıdem değişkenine göre akademisyenlerin devam bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı, duygusal ve normatif bağlılıklarının ise anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. 11-15 yıl arası kıdeme sahip akademisyenlerin 16 yıl veya daha fazla kıdeme sahip akademisyenlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik gösteren çalışmalarda; Başyiğit (2009) öğretmenlerin kıdem değişkenine göre duygusal bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Kurtbaş (2011) akademisyenlerin kıdem değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığını: Akgül (2012) öğretmenlerin kıdem değişkenine göre normatif bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığını; Ertürk (2014) kıdem değişkeninin öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarına yönelik görüşlerinde anlamlı düzeyde bir fark ortaya çıkardığını; Gök (2014) öğretmenlerin mesleki kıdem bakımından duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark olduğunu, Dalkıran (2014) beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; normatif bağlılık boyutunun ise medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.23). Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere örgütsel bağlılığın, normatif bağlılık boyutunda, medeni durum değişkeninin ikili kombinasyonu üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Bu test sonuçlarına göre; medeni durumu evli ve bekar olan akademisyenlerin medeni durumu ayrı/boşanmış/vefat olan akademisyenlere göre normatif bağlılıklarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, evli ve bekar olan akademisyenlerin, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarının, eşinden ayrılmış, boşanmış ve eşi vefat eden akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları belirtilmiştir (Akyol ve ark 2013). Bu çalışmada medeni durum üç gruba ayrılmıştır. Bu gruplama evli, bekar ve ayrı-boşanmış-vefat şeklindedir. İlgili alan yazında genelde gruplamanın iki türlü yapıldığı (evli, bekar) görülmektedir. Üçüncü gruplamanın bir başka ifadeyle dul olanları yani evli ve bekar gruba göre işsiz kaldıklarında daha az mutsuz olacak bireyleri ifade ettiğini söyleyebiliriz. Evli olanların ailelerine karşı, bekar olanların da yeni bir yuva kurabilme hayalinden dolayı maddi sorumluluklarının dul olanlara göre daha çok farkında olabilecekleri ve işsiz kalma tehlikesini daha az göze almak isteyecekleri söylenebilir. Ancak bu durum daha çok devam bağlılığından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada ise evli, bekar ve ayrı-boşanmış-vefat medeni duruma sahip olan akademisyenler arasında normatif bağlılık açısından fark çıkmıştır. Bu sonuç, evli ve bekar akademisyenlerin dul (ayrı-boşanmış-vefat) akademisyenlere göre mesleklerini devam ettirme konusunda ahlaki açıdan daha fazla sorumluluk ve zorunluluk duydukları şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılık ile medeni durum değişkeni arasında yapılan kimi araştırmalarda anlamlı bir ilişki tespit edilmiş (Boylu ve ark 2007, Kurşunoğlu ve ark 2010, Akyol ve ark 2013) kimi araştırmalarda (Çakır 2007, Aydoğan 2010) ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılık boyutlarının idari görevi olup olmama değişkenine göre karşılaştırılmasında; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, devam bağlılığı boyutunun ise idari görevi olmayan akademisyenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çizelge 3.24). Bir başka ifadeyle, idari görevi olmayan akademisyenlerin kurumdan ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma ve kurumdan ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, kurum üyeliğinin sürdürülmesi yönündeki bağlılıklarının, idari görevi olan akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. İdari görevi olmayan akademisyenlerin kurumda çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybetme endişesini daha yoğun yaşamaları, devam bağlılıklarının yüksek olmasını açıklar niteliktedir.

Dalkıran (2014) tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerine yönelik olarak yapılan araştırmada, idari görevi olan akademisyenlerin normatif bağlılıklarının idari görevi olmayan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu, duygusal ve devam bağlılıklarının ise idari görevi olup olmama değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik göstermektedir. Yine ilgili alan yazında araştırma sorumuzla tam olarak örtüşmese de okul yöneticilerinin müdür ya da müdür yardımcısı olup olmama (görev değişkeni) değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran çalışmalarda, örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının görev değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Erdoğmuş 2006, Akar 2014).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır (Çizelge 3.24):

Örgütsel adaletin, dağıtımsal adalet boyutu ile örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı boyutu arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre; akademisyenlerin kurumlarındaki ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliğine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumla özdeşleme ve kurumda kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetme, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarını arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel adaletin, işlemsel adalet boyutu ile örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre, akademisyenlerin kurumlarındaki kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemlerin, araçların, süreçlerin ve iş yerindeki kuralların adiliğine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumla özdeşleme ve kurumda kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetme, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarını arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel adaletin, etkileşimsel adalet boyutu ile örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre, akademisyenlerin kurumlarındaki alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği ve örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamalarının olumlu olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumla özdeşleme ve kurumda kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetme, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarını arttıracağı söylenebilir.

İlgili alan yazında araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren ve akademisyenlere (Kıray 2011), öğretmenlere (İmamoğlu 2011, Ay 2013, Selvitopu ve Şahin 2013, Bal 2014, Günce 2013, Gök 2014) ve farklı araştırma gruplarına (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009, Eğilmezkol 2011, Işık ve ark 2012, Arslantürk ve Şahan 2012, Bağcı 2013, İçöz 2014, Yanılmaz 2014) yönelik yapılan çalışmalarda, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu yani bireylerin örgütsel adalet algılarının yükselmesine paralel olarak örgütsel bağlılıklarının artacağı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, demografik değişkenlerine göre örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla; 43 beden eğitimi ve spor yüksekokulu$_{(n=464)}$, 3 Spor Bilimleri Fakültesi$_{(n=30)}$, 1 Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu$_{(n=21)}$ ve 1 Eğitim Fakültelerine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü$_{(n=9)}$'nde görev yapan toplam 524 akademisyen [Profesör$_{(n=5)}$, Doçent$_{(n=62)}$, Yardımcı Doçent$_{(n=172)}$, Öğretim Görevlisi$_{(n=104)}$, Okutman$_{(n=82)}$, Araştırma Görevlisi$_{(n=99)}$] üzerinde gerçekleştirilen araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin adalete ilişkin en yüksek algılarının, dağıtımsal adalet boyutunda olduğu, bunu etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarının "orta" düzeyde olduğu yani bu adalet boyutlarında (dağıtımsal, etkileşimsel, işlemsel) alınan kararlardan memnun olmadıkları yargısına varılmıştır.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin erkek ya da kadın olmalarının kurumlarına ilişkin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca, kadın ve erkek akademisyenlerin kurumlarına ilişkin adalet algılarını etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların benzerlik göstermesinin neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin farklı yaşlarda olmalarının, farklı bölümlerde görev yapıyor olmalarının ve sahip oldukları unvanlarının kurumlarına ilişkin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin farklı yıllardan beri akademisyenlik mesleğini icra ediyor olmalarının kurumlarına ilişkin işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarında bir farklılık yaratmadığı; dağıtımsal adalet algılarında ise meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenler lehine

anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmette yeni olan akademisyenlerin, henüz kurumlarında dağıtımsal adalet boyutuyla ilgili yönetimsel kararlardan etkilenmemiş olmasının bu sonuca neden olduğu düşünülmektedir. Bir başka ifadeyle mesleki kıdemi düşük olan akademisyenlerin ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliğine ilişkin algılamaları değerlendirmek adına daha az yaşantıya sahip olması ve bu sebeple daha az adaletsiz uygulamalara maruz kalması bu sonucu ortaya çıkaran ana etmenler olarak düşünülmektedir. Bu sonuç, akademisyenler arasında kıdemin artmasıyla, dağıtımsal adalete ilişkin yönetimsel kararların daha adil bir şekilde uygulanmasına yönelik beklentinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin medeni durumlarının evli, bekar ve ayrı/boşanmış/vefat olmasının kurumlarına ilişkin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarında bir farklılık yaratmadığı; işlemsel adalet algılarında ise bekar akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle bekar akademisyenlerin, kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemleri, araçları ve süreçleri yani iş yerindeki kuralların adilliği ile ilgili algılamaları, evli akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin idari görev yapıp yapmamalarının dağıtımsal adalet algılarında bir farklılık yaratmadığı; işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarında ise idari görev yapan akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, idari görevi olan akademisyenlerin (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) idari görevi olmayan akademisyenlere göre, kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemleri, araçları ve süreçleri yani iş yerindeki kuralların adilliği ile ilgili algılamaları ile alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği, örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamaları daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç, idari görev yapmanın akademisyenlerin kurumlarındaki işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutuyla ilgili algılarına olumlu yönde etki edeceği şekilde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin bağlılığa ilişkin en yüksek algılarının, duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıklarının yüksek, devam ve normatif bağlılıklarının ise "orta" düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığa ilişkin ilgili literatürde, çalışanlarda örgütsel bağlılığın boyutlarından önem derecesine ilişkin olarak en çok istenilen durum yüksek duygusal bağlılığın olmasıdır. Bu unsurlar göz önüne alındığında araştırmada ortaya çıkan sonucun sevindirici olduğu söylenebilir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin erkek ya da kadın olmalarının devam bağlılıklarında ve normatif bağlılıklarında bir farklılık yaratmadığı; duygusal bağlılıklarında ise erkek akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanmaları ve kurumlarıyla özdeşleşmeleri daha yüksek düzeydedir. Bu sonuca, kadınların ailesel rollere verdikleri önem sonucunda örgütsel değerleri ikinci planda tutmalarının neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin farklı yaşlarda olmalarının ve farklı bölümlerde görev yapıyor olmalarının duygusal bağlılıklarını, devam bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin sahip oldukları unvanlarının duygusal bağlılıklarında bir farklılık yaratmadığı; devam bağlılıklarında ve normatif bağlılıklarında ise anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonucun analizinde, akademisyenlerin unvanlarının yükselmesiyle kurumlarına olan devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının azalacağı tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle akademik hayatta gerekli yükselme şartlarını yerine getirerek belli bir seviyeye ulaşan akademisyenlerin (profesör, doçent, yardımcı doçent) kurumlarından ayrılmalarıyla kazanımlarını kaybetme kaygıları ve kurumlarına karşı tam anlamıyla adanma ve sadakat duyguları daha az düzeydedir. Akademisyenlerin akademik hayatta belli bir seviyeye ulaşmış

olması ve diğer akademisyenlere göre başka bir üniversiteye geçişlerinin daha kolay olmasının bu sonucun çıkmasına neden teşkil ettiği düşünülmektedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin farklı yıllardan beri akademisyenlik mesleğini icra ediyor olmalarının duygusal bağlılıklarında ve normatif bağlılıklarında bir farklılık yaratmadığı, devam bağlılıklarında ise meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani meslekte hizmet süresi bakımından yeni olan akademisyenlerin, kendilerinden daha fazla görev yapan akademisyenlere göre, kurumdan ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma ve kurumdan ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, kurum üyeliğinin sürdürülmesi yönündeki bağlılıkları daha yüksek düzeydedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin medeni durumlarının evli, bekar ve ayrı/boşanmış/vefat olmasının duygusal bağlılıklarında ve devam bağlılıklarında bir farklılık yaratmadığı; normatif bağlılıklarında ise medeni durumu evli ve bekar olan akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle evli ve bekar olan akademisyenlerin, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıkları, eşinden ayrılmış, boşanmış ve eşi vefat eden akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin idari görev yapıp yapmamalarının duygusal bağlılıklarında ve normatif bağlılıklarında bir farklılık yaratmadığı; devam bağlılıklarında ise idari görevi olmayan akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, idari görevi olmayan akademisyenlerin kurumdan ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma ve kurumdan ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, kurum üyeliğinin sürdürülmesi yönündeki bağlılıkları, idari görevi olan akademisyenlere (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı) göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin kurumlarındaki ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliğine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumla özdeşleme ve kurumda kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetme, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarını arttıracağı;

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin kurumlarındaki kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemlerin, araçların, süreçlerin ve iş yerindeki kuralların adiliğine ilişkin algılamalarının yüksek olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumla özdeşleme ve kurumda kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetme, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarını arttıracağı;

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin, kurumlarındaki alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği ve örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamalarının olumlu olmasının; kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanma, kurumla özdeşleme ve kurumda kalma ile ilgili ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetme, kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak görme ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünme yönündeki bağlılıklarını arttıracağı yargısına ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları göz önünde tutularak şu önerilerde bulunulabilir:

Örgütsel adalet algısının düşük olmasının çalışanlarda hoşnutsuzluğa yol açtığı, iş performanslarını etkilediği, çaba düzeylerini değiştirdiği, olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olduğu ve iş doyum düzeylerini düşürerek motivasyonlarını azalttığı düşünüldüğünde; beden eğitimi ve spor yüksekokulu

akademisyenlerinin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarının daha yüksek düzeye çıkarılması için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Mesleki kıdemi yüksek olan akademisyenlerin, çalışanların ücret, terfi gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili yönetimsel kararların adilliği ile algılamaları olan dağıtımsal adalete ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Evli olan akademisyenlerin, kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemleri, araçları ve süreçleri yani iş yerindeki kuralların adilliği ile ilgili algılamaları olan işlemsel adalete ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İdari görev yapmayan akademisyenlerin, kazanımların dağıtımında kullanılan yöntemleri, araçları ve süreçleri yani iş yerindeki kuralların adilliği ile ilgili algılamaları olan işlemsel adalete ve alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği, örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamaları olan etkileşimsel adalete ilişkin beklentilerinin yükseltilmesi için gerekli çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin, kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkili olan, birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsayan ve bireyin örgütte kalmasını kendisi açısından ahlaki bir sorumluluk olarak nitelendirdiği normatif bağlılıklarının yükseltilmesine yönelik, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Kadın akademisyenlerin, kurumlarına karşı duygusal anlamda ve aidiyetlik duygusu ile bağlanmalarını ve kurumlarıyla özdeşleşmelerini ifade eden duygusal bağlılıklarının yükseltilmesine yönelik, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Akademik hayatta belli bir seviyeye ulaşmış akademisyenlerin (profesör, doçent, yardımcı doçent) özellikle kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın

ilişkili olan, birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsayan ve bireyin örgütte kalmasını kendisi açısından ahlaki bir sorumluluk olarak nitelendirdiği normatif bağlılıklarının yükseltilmesine yönelik, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olmasının örgütsel bağlılıklarını arttıracağı sonucundan hareketle, yöneticilerin ücret ve ek ödeme sistemi, performans değerlendirme yöntemi, kararlara katılım, imkânlardan eşit faydalanma vb. uygulamalarda adil ve hak esasına dayalı bir yönetimde bulunmalarının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca,

Farklı eğitim kurumlarında (ortaokul, lise) görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırıldığı ayrıntılı çalışmaların bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sporla ilgili farklı birimlerde görev yapan çalışanların (Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, bağımsız spor federasyonları, spor kulüpleri vb.) örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırıldığı ayrıntılı çalışmaların bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma nicel bir araştırma olarak desenlenmiş olup; nitel bir araştırma yapılıp nedenlerin kaynakları daha derinlemesine incelenebilir.

6. KAYNAKLAR

Acar G, 2011. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Açıkgöz A, 2009. Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Akar H, 2014. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(8), 110-132.

Akgeyik G, 2014. Anadolu liselerinde görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları (Diyarbakır ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Akgül S, 2012. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Akgüney E, 2014. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akyol P, Atan T, Gökmen B, 2013. Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 4(1), 38-45.

Akyüz AN, 2013. Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine ampirik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Al A, 2007. Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Al-Ajmi R, 2006. The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. International Journal of Management, 23(4), 838- 844.

Alamur B, 2005. Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; Anadolu üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Altınkurt Y, Yılmaz K, 2010. Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 16(4), 463-484.

Arslantürk G, Şahan S, 2012. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa il emniyet müdürlüğü örnekleminde incelenmesi. Polis Bilimleri Dergisi, 14, 135-159.

Atalay DD, 2007. Denklik duyarlılığı açısından algılanan örgütsel adalet-örgütsel bağlanma ilişkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Atalay İ, 2002. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Atalay İ, 2010. Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisi kamu sektöründe bir örnek. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ay FA, Ulusoy H, Tosun N, 2015. Akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(36), 749-762.

Ay G, 2013. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ay G, Koç H, 2014. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(2), 67-90.

Aydoğan SE, 2010. Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, BeykentÜniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aykut S, 2007. Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Babaoğlan E, Ertürk E, 2013. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(2), 87-101.

Bağcı Z, 2013. Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: tekstil sektöründe bir inceleme. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9(19), 164-168.

Bal V, 2014. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 1-9.

Balay R, 2000. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Balık ZS, 2013. Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Başyiğit A, 2006. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Başyiğit F, 2009. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Baykal ER, 2013. Örgütsel adalet algısı ile performans değerlendirme sistemleri arasındaki ilişki ve bir örnek çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bayram L, 2005. Yönetimde yeni paradigma: Örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125- 139.

Baysal AC, Paksoy M, 1999. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1), 7–15.

Bedük A, 2011. Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar güncel konular. Konya, Dizgi Atlas Akademi.

Belli E, Ekici S, 2012. Ege bölgesindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının araştırılması. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 14(2), 171-178.

Boylu Y, Pelit E, Güçer E, 2007. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44, 511, 55-74.

Bozkurt Ö, Yurt İ, 2013. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 121-139.

Brown BB, 2003. Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors. Phd Thesis, Falls Church, Virginia.

Bülbül M, 2007. Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Büyüköztürk Ş, 2007. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. 7. Baskı. Ankara, Pegem Yayıncılık.

Büyüköztürk Ş, Çakmak EK, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F, 2014. Bilimsel araştırma yöntemleri. 18. Baskı. Ankara, Pegem Akademi.

Canpolat C, 2011. Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Cropanzano R, Ambrose ML, 2001. Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In: Advances in Organizational Justice. Eds: Greenberg J, Cropanzano R, California, Stanford: Stanford University Press, p. 119-151.

Cropanzano R, Wright TA, 2003. Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. Human Resource Management Review, 13, 7-39.

Çakınberk A, Aksel İ, 2009. Ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Malatya ili merkez sağlık ocaklarında yapılan bir uygulama. e -Journal of New World Sciences Academy, 4(3): 277-298.

Çakır A, 2007. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakmak K, 2005. Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çelik OT, 2011. İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Çilenti M, 1984. Eğitim teknolojisi ve öğretim. Ankara, Kadıoğlu Matbaası.

Çöp S, 2008. Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dalkıran E, 2014. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarında örgütsel bağlılık ve yönetsel etkinlik ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Doğan A, 2008. İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Dolu B, 2011. Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Dündar T, 2011. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eğilmezkol G, 2011. Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ekiztepe B, 2011. Konaklama işletmelerinde etik iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Erdoğmuş H, 2006. Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği). Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Erkanlı H, 2009. Örgütsel adalet ve kültür ilişkisi: Türkiye'de faaliyet gösteren bazı işletmelerde karşılaştırmalı bir araştırma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erkuş A, Turunç O, Yücel R, 2011. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 245-270.

Ertürk E, 2011. İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Ertürk R, 2014. Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Gök D, 2014. İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Şahinbey/Gaziantep örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Greenberg J, 1987. A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Rewiev, 16(2), 9- 22.

Greenberg J, 1990. Looking fair vs. being fair: Managing impressions of organizational justice. Research in Organizational Behavior, 12, 111-157.

Gülle M, 2013. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Günce S, 2013. İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Gündoğan T, 2009. Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Günsal E, 2010. Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Halis M, Akova O, 2008. Turizm işletmelerinde örgütsel adalet. In: Turizm işletmelerinde çağdaş yönetim teknikleri. Ed: Okumuş F, Avcı U, Ankara: Detay Yayıncılık, s. 459-486.

Işık O, Uğurluoğlu Ö, Akbolat M. 2012. Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(2), 254 – 265.

İçerli L, 2010. Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1): 67-92.

İçöz D, 2014. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

İmamoğlu G, 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnce M, Gül H, 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya, Çizgi Kitabevi.

İplik FN, 2009. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25, 107- 118.

İşleyici K, 2015. Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

İyigün ÖN, 2012. Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(21), 51-60.

Kara M, 2011. Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Karademir T, Çoban B, 2010. Sporun yönetsel yapısında örgütsel adalet kuramına bakış. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 4(1), 48-62.

Karaeminoğulları A, 2006. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karasar N, 2004. Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara, Nobel Yayıncılık.

Kaya İ, 2012. Otel işletmelerinde çalışma yaşamının kalitesini etkileyen faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Marmaris örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kazancı N, 2010. İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kılıç Y, Demirtaş Z, 2014. Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4(2), 46-58.

Kılıçaslan S, 2010. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kılınç DT, 2013. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili tarsus ilçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kıray A, 2011. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Kurşunoğlu A, Bakay E, Tanrıöğen A, 2010. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, 101-115.

Kurtbaş D, 2011. Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kurudirek MA, 2014. Örgütsel adalet algısı ve iş doyumu ilişkisi: Doğu anadolu bölgesi gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine bir çalışma. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Mamedov B, 2013. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Meyer JP, Allen NJ, Smith CA, 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.

Niehoff BP, Moorman RH, 1993. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 36(3), 527-556.

O'Reilly CA, Chatman J, 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology, 71(3), 492- 499.

Oktay E, Gül H, 2007. Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında conger ve kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10, 403–428.

Oruç M, 2013. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir firmada araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÖSYS, 2014. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu. http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OSYS/Tercih/2014-OSYSKONTKILAVUZU01072014.pdf, [01/05/2014].

Özcan BE, 2008. Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özgan H, Külekçi E, Özkan M, 2012. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. International Online Journal of Educational Sciences, 4(1), 196-205.

Öztürk M, 2013. Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Polat S, Ceep C, 2008. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, 307-331.

Selekler ZO, 2007. Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Selvitopu A, Şahin H, 2013. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(2), 171-189.

Tan Ç, 2006. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Elazığ ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

TDK, 2014. Türk Dil Kurumu. http://www.tdk.gov.tr, [01/05/2014].

Tekin H, 1993. Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara, Yargı Yayınları.

Töremen F, Çetin T, 2010. Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 58-70.

Ulukapı H, Bedük A, 2014. Örgütsel adaletin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Konya'da bir araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(31), 771-778.

Uyguç N, Çımrın D, 2004. Dokuz eylül üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 19(1), 91–99.

Yanılmaz B, 2014. Kamu personeli olarak çalışanlarda örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yazıcıoğlu İ, Topaloğlu IG, 2009. Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), 3-16.

Yıldırım F, 2002. Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım F, 2007. İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62(1), 254-278.

Yıldız K, 2013. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(1), 289-316.

Yılmaz G, 2004. İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranış üzerine etkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz K, 2010. Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(1), 579-616.

Yürür Ş, 2005. Ödüllendirme sistemi ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Yürür Ş, 2008. Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 295-312.

7. EKLER

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

EK-B: Örgütsel Adalet Ölçeği

EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK-D: S.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Etik Kurul Kararı

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Akademisyen, Bu araştırma, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin **örgütsel adalet algılarının** ve **örgütsel bağlılık düzeylerinin** ölçülmesi; kişisel değişkenlerinin **örgütsel adalet algılarını** ve **örgütsel bağlılık düzeylerini** etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi ve **örgütsel adalet algıları** ile **örgütsel bağlılık düzeyleri** arasında bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konması amacıyla yapılmaktadır. Araştırma için ihtiyaç duyulan verileri toplamak üzere, elinizdeki anket formu hazırlanmıştır.

Elinizdeki anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, **kişisel bilgilere** ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algılarını ölçmeye yönelik 20 maddelik "**Örgütsel Adalet Ölçeği**", üçüncü bölümde ise akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik 18 maddelik "**Örgütsel Bağlık Ölçeği**" bulunmaktadır.

Ankete vereceğiniz cevaplar birleştirilerek değerlendirilecek, araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Bu nedenle adınızı soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Anketteki **hiçbir sorunun yanıtsız bırakılmamasını önemle rica ederiz.** Yardımlarınız ve zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Hakan Salim ÇAĞLAYAN
Yüksek Lisans Öğrencisi: Abdil ARI

1. BÖLÜM - KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz** : ☐ Erkek ☐ Kadın
2. **Görev yaptığınız üniversite** : ……..
3. **Görev yaptığınız birim**:
   ☐ Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
   ☐ Spor Bilimleri Fakültesi
   ☐ Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu
   ☐ Eğitim Fakültesine Bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü
4. **Görev yaptığınız bölüm**:
   ☐ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ☐ Spor Yöneticiliği
   ☐ Antrenörlük Eğitimi ☐ Rekreasyon
5. **Yaşınız** :
   ☐ 25 yaş ve altı ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40
   ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 51 yaş ve üstü
6. **Akademik unvanınız** :
   ☐ Profesör ☐ Doçent ☐ Yardımcı Doçent
   ☐ Öğretim Görevlisi ☐ Uzman ☐ Okutman
   ☐ Araştırma Görevlisi
7. **Mesleki kıdeminiz** :
   ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl
   ☐ 21-25 yıl ☐ 26 yıl ve üstü
8. **Medeni durumunuz** **:** ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Ayrı/Boşanmış/Vefat
9. **İdari bir göreviniz** (dekan, dekan yardımcısı, yüksekokul müdürü, yüksekokul müdür yardımcısı, anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı vb.) **var mı?**

   ☐ Evet ☐ Hayır

EK-B: Örgütsel Adalet Ölçeği

2. BÖLÜM- ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Bu ölçekte, bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına (X) işaretleyerek belirtmenizdir (lütfen her soru için sadece bir rakam işaretleyiniz).		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	1	2	3	4	5
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	1	2	3	4	5
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	1	2	3	4	5
8	Yöneticiler işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	1	2	3	4	5
9	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	1	2	3	4	5
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayrım gözetmeksizin uygulanır.	1	2	3	4	5
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	1	2	3	4	5
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	1	2	3	4	5
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdırlar.	1	2	3	4	5
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	1	2	3	4	5
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	1	2	3	4	5
17	Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	1	2	3	4	5
18	Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	1	2	3	4	5
19	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	1	2	3	4	5
20	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	1	2	3	4	5

EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

3. BÖLÜM- ÖRĞÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Bu ölçekte, görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız (lütfen her soru için sadece bir rakam işaretleyiniz).	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumun problemlerini kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
3	Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu **hissetmiyorum.**	1	2	3	4	5
4	Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' **hissetmiyorum.**	1	2	3	4	5
5	Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi **hissetmiyorum.**	1	2	3	4	5
6	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1	2	3	4	5
7	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	1	2	3	4	5
8	Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
9	Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1	2	3	4	5
11	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey **vermemiş** olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için hiçbir zorunluluk **hissetmiyorum.**	1	2	3	4	5
14	Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu **düşünmüyorum.**	1	2	3	4	5
15	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	1	2	3	4	5
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17	Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

8. ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Antalya'nın Serik ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Serik'te tamamladı. 2009 yılında Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümünü kazanarak lisans eğitimine başladı. 2013 yılında S.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi programına başladı. Halen Ünal Korkmaz Hazır Beton'da yaşam koçu olarak çalışmaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır.