

ÖRGÜTSEL ADALET İLE İŞYERİ MANEVİYATI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL
DESTEĞİN ARACI ROLÜ
THE MEDIATION ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
WORKPLACE SPIRITUALITY

Ayça KAYA¹ 

Öz

Yönetim alanında yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, örgütsel adalet ve örgütsel destek konusunda zengin bir literatürün olduğu söylenebilir. İşyeri maneviyatı ise özellikle yerli alan yazında son yıllarda ilgi görmeye başlayan bir konudur. Bu çalışmanın amacı, akademisyenler açısından, örgütsel adalet ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü araştırmaktır. Çalışma, Bayburt Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi akademisyenleri üzerinde anket toplama yöntemiyle yürütülmüştür. Verilerin analizi için SPSS 23 ve AMOS 23 paket programlarından yararlanılmış, frekans analizi, normallik testi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik testi, korelasyon analizi ve Baron ve Kenny nedensel adımlar yöntemi ile aracı değişken analizi yapılmıştır. Bayburt Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesinde çalışan 198 öğretim elemanından elde edilen sonuçlar, örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel desteğin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğuna ilişkin hipotez de doğrulanmıştır. Araştırmada, elde edilen bir diğer sonuca göre, örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Ayrıca, örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolü olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Adalet, İşyeri Maneviyatı, Algılanan Örgütsel Destek

Abstract

When studies in the field of management are evaluated, it can be said that there is a rich literature on organizational justice and organizational support. Workplace spirituality is a subject that has begun to attract attention in recent years, especially in the domestic literature. The purpose of this study, from the perspective of academics, is to investigate the mediating role of perceived organizational support in the relationship between organizational justice and workplace spirituality. The study was conducted by collecting surveys on academicians of Bayburt University and Atatürk University. SPSS 23 and AMOS 23 package programs were used to analyze the data, and frequency analysis, normality test, explanatory factor analysis, confirmatory factor analysis, reliability test, correlation analysis and mediator variable analysis were performed with the Baron and Kenny causal steps method. The results obtained from 198 faculty members showed that organizational justice had a positive and significant effect on workplace spirituality. The hypothesis that the effect of perceived organizational support on workplace spirituality was positive and significant was also confirmed. According to another result obtained in the study, the effect of organizational justice on perceived organizational support is positive and significant. Additionally, it was concluded that perceived organizational support has a partial mediator role in the effect of organizational justice on workplace spirituality.

Keywords: Organizational Justice, Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support

¹Öğr.Gör., akaya@bayburt.edu.tr Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 0000-0003-1918-4842

Citation: Kaya, A. Örgütsel Adalet ile İşyeri Maneviyatı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü, İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, (2024) 7(2):1-18, DOI: <https://doi.org/10.33416/baybem.1514084>

1. GİRİŞ

Örgütsel adalet algısının ne yönde olacağı, insan kaynağı üzerinde önemli etkiler yaratabilir. Eğer olumlu yönde bir örgütsel adalet algısından bahsedilebilirse insan kaynağından elde edilecek sonuçların da olumlu yönde olacağı söylenebilir (Çetinel ve Taslak, 2023: 121). Esasen örgütsel adalet, hem bireysel hem ekip düzeyinde hem de örgütsel düzeyde değerlendirildiğinde, performans olumlu yönde katkı sağlayan bir kavramdır. Ancak örgütsel adaletin katkılarının sadece performans açısından ele alınmadığını da belirtmek gerekir. Nitekim alan yazında, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi değişkenlerle birlikte örgütsel adaletin birlikte değerlendirildiği çalışmalar bulunmaktadır (Yasrebdooost ve Aydoğan, 2023: 2). Diğer taraftan, çalışanların örgütsel amaçlar ve verimlilik üzerindeki önemli etkileri göz önünde bulundurulduğunda, motivasyonlarının sağlanması için örgütsel adaletin yanı sıra işyeri maneviyatı kavramının da dikkate alınması gerekmektedir (Atakul, 2022: 10). Bu çalışmada ele alınacak bir diğer ana kavram ise örgütsel destek kavramıdır. İnsanlar sadece özel hayatlarında bir destek arayışı içinde olmazlar. Hayatlarının önemli bir bölümünü oluşturan iş yaşamında da içinde buldukları örgütten alacakları desteğe ilişkin algılamaları önem arz etmektedir (Giray ve Şahin, 2012: 2). Akademik hayat, genel olarak değerlendirildiğinde, özel yaşamın iş yaşamıyla neredeyse kaynaştığı ve klasik mesai kalıplarına sığmayan bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Böylece işin yaşamsal anlamda büyük bir alan teşkil ettiği bu şekildeki bir mesleki alanda, hem adaletin hem işyeri maneviyatının hem de algılanan örgütsel desteğin önemli olduğu kanaati oluşmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, belirtilen kavramlar ve aralarındaki ilişkilere ilişkin bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet

Dünyada evrensel olarak kabul gören ve önemi konusunda üzerinde tartışma yürütülmesine bile gerek olmayan bazı kavramlar bulunmaktadır. Şüphesiz ki bu kavramlardan biri de adalettir. Adalet kavramının ne kadar önemli olduğunu tartışmaya kalkışmanın yerine, bu kavramın doğru bir şekilde uygulamaya konulamaması ya da bu kavramın bir varlık göstermemesi durumunda ne gibi sonuçların ortaya çıkabileceğini hayal etmeye çalışmak çok daha yerinde olacaktır. Aral, bu bağlamda, adalet kavramının insan ve toplum varlığı için bir temel oluşturduğunu ve dolayısıyla insanın bir varlık olarak korunmasının ve uygarlığın gelişmesinin bu temele dayandığını belirtmektedir. O halde, adalet olmadan gerçek bir topluma ve demokrasiye ulaşılması mümkün değildir (Aral, 2013: 59).

Esasen, adalet, değişik şekillerde ele alınabilen bir kavramdır. Platon'a göre her bir insanın kendi içinde adil olmaya çalışması ve bunu başarması, beraberinde içinde yer aldığı toplumun ve devletin de adil olmasını getirecektir (Topakkaya, 2008: 32). Aristoteles'in adalet anlayışı ise kişilerin adil olabilmesi için adaleti bilmelerinin yeterli olmayacağı ve bundan dolayı kişilerin adil olabilmek için buna ilişkin faaliyetlerini tekrarlamaları gerektiği fikrini esas almaktadır (Çiçek, 2020: 5). Ayrıca bu noktada, Platon'un ve Aristoteles'in siyasi düşüncelerinin, insanların doğuştan haklara sahip olduğu kabullenmesinin yerine kişinin toplumsal işlevine ve rolüne göre haklara sahip olacağı temeline dayandığını da belirtmek gerekmektedir. (Skirbekk ve Gilje, 2017: 20). İbn Sina ise, adaleti hikmet, cesaret ve ılımlılık erdemlerinin toplamı olarak ifade etmiştir (Osmanoğlu, 2021: 234). Diğer taraftan, Bastiat'a göre adalet, eşit haklar anlamına gelmektedir (Bastiat, 2010: 74). Adaletin evrenselliği ve öneminin tartışılmazlığı konusunda Höffe'nin şu sözleri ise güzel bir özet niteliğindedir (Höffe, 2020: 7):

“Hiçbir kültür ve hiçbir dönem, adaletten vazgeçmek istemez. Dünyada adaletin hakim olması, ilk dönemlerinden itibaren insanlığın temel hedeflerinden birisi olmuştur.”

Aynı yorumun örgütsel adalet için de yapılabileceği söylenebilir. Nitekim şimdiye kadar yapılan birçok araştırma, adaletin, örgütlerde arzu edilen bir kavram olduğu düşüncesini doğurmaktadır. Örgütsel adalet, yabancı ve yerli alan yazında, örgüt açısından fayda sağlayacak birçok örgütsel değişkenle birlikte inceleme konusu olmuştur. Örneğin, Biswas, Hindistan'da yaptığı araştırma ile hem dağıtım hem de prosedür adaletinin çalışanların duygusal örgütsel bağlılıkları ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. (Biswas, 2015: 630-631). Burns ve DiPaola Virginia devlet liselerinde yaptıkları çalışmaları ile örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir (Burns ve DiPaola, 2013: 20). Lin, Taiwan'da yabancı işçiler üzerinde yaptığı çalışma sonrasında örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı etkilediği ve bunun da örgütsel etkinliği artırdığı sonucuna ulaşmıştır (Lin, 2014: 65-66). Roberts ve arkadaşları, konuya iç dağıtım adaleti ve iç prosedür adaleti perspektifinden bakmış ve satış görevlileri üzerinde yaptıkları çalışma sonrasında söz konusu kavramların işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğu yorumunu yapmıştır (Roberts, Coulson ve Chonko, 1999: 8). Gieter ve arkadaşları da çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde örgütsel adalet ve ödül memnuniyetinin etkisi üzerinde durmuşlar ve öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada her iki değişkenin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca kişiler

arasındaki adaletsiz davranışların yanı sıra kararların alınmasındaki tekniklerin ve prosedürlerin adil olmayışının işverence sağlanan psikolojik ödüllerin tatmin düzeyini düşürdüğünü de belirtmişlerdir (Gieter vd., 2012: 62,64). Schappe ‘ye göre de çalışanların iş tatminleri açısından algılanan örgütsel adaletin önemi son derece büyüktür. Schappe, konuyu yapısal prosedür adaleti, kişilerarası prosedür adaleti ve dağıtım adaleti bağlamında ele almıştır. Yaptığı çalışma sonrasında, bahsedilen üç adalet türünün de iş tatmini ile ilişkili olduğunu ve kişilerarası prosedür adaletinin, yapısal prosedür adaletine göre iş tatmini üzerinde daha güçlü bir yordayıcı olduğu sonucuna varmıştır (Schappe, 1998: 493, 501). Fryxell ve Gordon ise örgütsel adaletin, çalışanların sendikalarından ve yönetimlerinden duydukları memnuniyet bağlamındaki önemine işaret etmiştir. Örgütsel adaleti, şikayet sistemine ilişkin dağıtım ve prosedür adaleti algısı ve ayrıca işyerindeki ahlaki düzene ilişkin inanç ekseninde değerlendirmişler ve hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlar için sendikadan duyulan memnuniyet ve yönetimden duyulan memnuniyet açısından neyin daha önemli olduğunu araştırmışlardır. Sonuçlara göre, sendikadan duyulan memnuniyet için şikayet sistemine ilişkin dağıtım ve prosedür adaleti en güçlü yordayıcıdır. Yönetimden duyulan memnuniyet açısından ise işyerindeki ahlaki düzene ilişkin inancın en güçlü yordayıcı olduğu yorumunu yapmışlardır (Fryxell ve Gordon, 1989: 851,864). Çetinel ve Taslak da örgütsel adalet algısının olumlu yönde olmasının çalışanların başarılarını artıracaklarını ifade etmiştir. Ayrıca, örgüt içerisinde şeffaf ve adaletli bir ortam sağlanabilirse, özellikle kamu yararına ve kamu güvenliğine ilişkin konular açısından örgüt içi ihbarcılığın teşvik edilerek çalışanların ahlak dışı davranışlarının engellenebileceğini belirtmişlerdir (Çetinel ve Taslak, 2023: 1, 121). Örgütsel adalet konusunda bir diğer yaklaşım açısı lider üye değişimi ve örgütsel adalet ilişkisi etrafındadır. Burton ve arkadaşlarına göre yüksek kalite düzeyinde bir lider üye değişiminin elde edilmesi için özellikle etkileşim adaletine önem verilmelidir. Bunun sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans açısından olumlu sonuçlar elde edilebilir. Etkileşim adaletinin dışında kalan yapısal örgütsel adalet ise ancak etkili bir lider üye değişimi ile etkin sonuçlar sağlayabilir (Burton, Sablynski ve Sekiguchi, 2008: 58). İşcan ve Naktiyok’a göre ise örgütsel bağlılık gibi örgütsel adalet de çalışanların işletmede kalmaları için motivasyonlarını artırmakta, iş arkadaşlarıyla yakınlaşmalarını sağlamakta ve bu da beraberinde rekabet gücünü getirmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 198).

Literatürde örgütsel adalet ve örgütsel güvenin birlikte ele alındığı çalışmalar da dikkati çekmektedir. Örneğin, Aryee ve arkadaşlarının Hindistan’daki bir kamu sektörü kuruluşunun tam zamanlı çalışanları üzerinde yaptığı ve örgüte duyulan güven ve yöneticiye duyulan güven ile birlikte iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışması dikkate değerdir. Araştırmada sonuç olarak, örgütsel adaletin dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti olmak üzere her bir boyutunun örgüte duyulan güvenle ilişkili olduğu görülmüştür. Yöneticiye duyulan güvenle ise etkileşim adaletinin ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmada ayrıca örgütsel adaletin boyutları ile iş tutumları arasındaki ilişkide örgüte duyulan güvenin aracılık rolü araştırılmıştır. Bulgular, etkileşimsel adaletin iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte duyulan güvenin tam aracılık yaptığını göstermiştir. Diğer taraftan dağıtım adaleti ve prosedür adaleti ile belirtilen iş tutumları arasındaki ilişkide örgüte duyulan güvenin kısmi aracılık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002: 267, 278-280). Bahsedilmeye değer bir diğer çalışma, Yasrebdoost ve Aydoğan’ın örgütsel adaletin ve örgütsel güvenin çalışan dayanıklılığı üzerindeki etkisini ele aldığı araştırmalarıdır. Ankara’da Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucunda hem örgütsel adaletin hem de örgütsel güvenin çalışan dayanıklılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yasrebdoost ve Aydoğan, 2023: 84-85).

Örgütsel adalet konusunda yapılan çalışmalardan bahsedilirken kavramın değişik boyutları ile değerlendirilebildiği de anlaşılmaktadır. Dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti boyutları, literatürde örgütsel adaletin boyutları olarak değerlendirilebilmekte ve dolayısıyla da bu boyutlara dayanan çalışmalar yapılabilmektedir. Genelde alan yazında dağıtım adaleti ile süreç adaletinin ön planda olduğu söylenebilir. Dağıtım adaleti, dağıtıma ilişkin sonuçlara odaklanan bir boyuttur. Süreç adaletinin ise bu sonuçlara ilişkin kararların alınma sürecine yönelik bir boyut olduğu söylenebilir (Schminke, Ambrose ve Noel, 1997: 1190). Diğer boyut olan etkileşim adaleti boyutunu ise Jain ve Jain “resmi karar alma prosedürlerinin bir parçası olarak çalışanlar tarafından görülen kişilerarası muamelenin kalitesi” olarak ifade etmektedir (Jain ve Jain, 2015: 617).

Belirtmek gerekir ki, dağıtım ve süreç adaletlerinin farklı durumlardaki çalışanlar için farklı şekillerde değerlendirilebileceği durumlar söz konusu olabilir. Örneğin Clay-Warner ve arkadaşlarının şirket küçülmeleriyle ilgili yaptığı çalışma, bu bakımdan ele alınabilir. Nitekim, küçülme mağdurları açısından örgütsel bağlılık ile ilgili olarak dağıtım adaletinin güçlü bir yordayıcı olduğu, buna karşılık prosedür adaletinin önemsenmediği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan prosedür adaletinin küçülmeden etkilenmeyen ve yerinde kalan çalışanlar için güçlü bir yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir (Clay-Warner, Hegtvedt ve Roman, 2005: 98). McFarlin ve Sweeney ise dağıtım ve süreç adaletlerinin kişisel ya da örgütsel düzeydeki sonuçlar açısından ne derecede önem kazanabileceği üzerinde durmuşlardır. Dolayısıyla konuya kişisel ya da örgütsel sonuçlar açısından da yaklaşılabılır. Yaptıkları çalışmanın bulgularına göre, ücretten ve işten edinilen tatmin açısından, dağıtım adaleti daha önemli bir yordayıcıdır. Örgütsel bağlılık ve astların yöneticileri değerlendirmesi açısından ise prosedür adaleti daha önemli bir yordayıcı olarak değerlendirilebilir (McFarlin ve Sweeney, 1992:626). Hatta

bu boyutlar, farklı etik anlayışlara sahip kişiler açısından bile farklılık arz edebilir (Schminke, Ambrose ve Noel, 1997: 1201-1202). Bir diğer farklılık ise yabancı ya da yerel çalışanlar bakımından gözlenebilir. Nitekim, Ang ve arkadaşlarının Çin Halk Cumhuriyeti'nden yabancı işçiler ve Singapur'daki istihdam statüleri devam eden yerel işçiler üzerinde yapmış olduğu çalışma sonrasında, yabancı işçilerin dağıtım adaleti algılarının yerel işçilerinkiyle kıyaslandığında daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Ang, Dyne ve Begley, 2003: 561, 575).

Görüldüğü üzere yapılan çalışmalar, dünyanın değişik bölgelerinde ve değişik çalışma alanlarında ele alındığı için söz konusu bulgular, örgütsel adalet açısından küresel ve dolayısıyla genel bir bakış açısı kazanmamıza ve böylece de söz konusu kavramın önemini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

2.2. İş Yeri Maneviyatı

İşyeri maneviyatına ilişkin alan yazın, esasen insan psikolojisine ilişkin birçok kavramda görüldüğü gibi değişik fikirlere kaynaklık yapabilmektedir. Nitekim konuya ilişkin literatür incelendiğinde, kavramın öncelikle dinsel ya da seküler olarak incelenmesini savunan görüşlere rastlanabilmektedir. Konuya ilişkin diğer bir bakış açısı ise işyerinde maneviyat yaklaşımının aslında bir yönetim hegemonyası aracı olduğu fikrine dayanmaktadır. Berzah ve Çakır'a göre, işyerinde maneviyat yaklaşımı, işe ilişkin problemlerin çözümüne yönelik bir anlayış geliştirmektense çalışanların söz konusu koşullara "tevekkül" etmelerini savunan ve esasında bu yolla yüksek kar elde etmeyi amaçlayan bir görüşü ifade etmektedir (Berzah ve Çakır, 2015: 136-137). Halbuki, günümüz dünyasının kaotik ortamında, insanlar hayatlarını sürdürebilmek için zorlu koşullar altında, giderek yükselen asgari hayat standartlarını yakalamaya çalışmaktadır. Bu noktada, sadece ekonomik ihtiyaçları esas alan bir yaklaşımın yeterli olmayacağı, insanların manevi ihtiyaçlarını ve dolayısıyla işi ile maneviyatları arasındaki ilişkiyi esas almanın gerekli olacağı açıktır. O halde, maneviyat bir kar artırma aracı olarak kullanılmamalı ve işletmelerin çalışanlarının manevi ihtiyaçlarına uygun duruma getirilmesine yönelik bir anlayış olarak benimsenmelidir (Örgeve ve Günalan, 2011: 60-61).

İşyeri maneviyatı konusuna olan ilginin arttığı söylenebilir. Bu bağlamda, Demirler'in İşyeri Maneviyatı literatürünü bibliyometrik olarak incelediği çalışması dikkate değerdir. Söz konusu çalışmaya göre, konu ile ilgili alan yazında maneviyat kavramının tanımlanmasındaki belirsizliğe ilişkin fikirler dikkati çekmekte ve özellikle son yıllarda konunun Asya ülkelerinde daha fazla sayıda araştırmada ele alındığı görülmektedir. Mevcut çalışmalarda özellikle işyeri maneviyatı ile iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık arasındaki ilişkilerin daha fazla irdelendiği anlaşılmaktadır (Demirler, 2023: 1617-1618). Örneğin, Kazemipour ve Amin'in İran'da hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, işyeri maneviyatının anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlere uyum boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğuna dair hipotezler desteklenmiştir. Yine işyeri maneviyatı ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin de pozitif ve anlamlı olduğu yorumu yapılmıştır (Kazemipour ve Amin, 2012: 1041, 1046). Riberio ve arkadaşları da hasta bakımında insani değerlerin önemine ve hasta memnuniyeti açısından hemşirelerin manevi ihtiyaçlarının karşılanması gerekliliğine ve dolayısıyla da işyeri maneviyatına vurgu yapmışlardır (Riberio vd, 2021: 604-605).

Belirtmek gerekir ki, konu ile ilgili olarak yerli alan yazında yapılan çalışma sayısı çok da fazla değildir. Örneğin, 2024 Mayıs ayı itibarıyla, Ulusal Tez Merkezinde, "işyeri maneviyatı" ve "örgütsel maneviyat" şeklinde yapılan arama sonuçlarına göre konuya ilişkin tez çalışması sayısının 15 olduğu görülmektedir. Bu sayı diğer konularla karşılaştırıldığında oldukça düşük kalmaktadır. Yapılan çalışmalarda işyeri maneviyatı ile birlikte, örgütsel bağlılık, psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve performans gibi konuların birlikte incelendiği görülmektedir. Örneğin Çakıroğlu, sağlık çalışanları üzerinde algılanan örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeye olan etkisini incelemiştir. Sonuçlar, çalışanların algıladıkları örgütsel maneviyatın psikolojik sözleşmeler üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir (Çakıroğlu, 2017:150). Çoban'ın Gaziantep'teki ortaokul öğretmenleri ile yaptığı görüşmelerle oluşturduğu çalışmada ise öğretmenlerden okullarda örgütsel maneviyatın artırılması yolları ile ilgili görüşleri alınmıştır. Bu soruların yanıtları sonrasında örgütsel değerler, görev aşkınlığı, işi anlamlı bulma duygusu, fedakarlık duygusu ve güven duygusu olmak üzere beş ana temanın ortaya çıktığı yorumu yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin adaletli davranmasının önemine de dikkat çekilmiştir (Çoban, 2019: 83). İşıaıçık'ın İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalılar üzerinde yaptığı çalışması, işyeri maneviyatı ile yenilikçi iş davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve ayrıca psikolojik güvenlik algısının işyeri maneviyatı ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü olduğunu göstermiştir (İşıaıçık, 2019: 77). Kaçay ise Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlükleri Merkez ve Taşra personeli üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiş ve sonuç olarak, lider üye etkileşimi, örgütsel güven ve yöneticiye güvenin işyeri yılmazlığı üzerindeki etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici etkisi olduğu bulgusunu elde etmiştir (Kaçay, 2019: 82). Aksakal'ın Rize'deki MEB'e bağlı ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizim ve örgütsel maneviyat arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel maneviyat ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu bulgusu elde edilmiştir (Aksakal, 2020:156-157). Çavuşoğlu ise

Türk Hava Yolları çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında işyeri maneviyatı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde olduğunu, işyeri maneviyatı ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin ise negatif yönlü ve anlamlı düzeyde olduğunu belirtmiştir (Çavuşoğlu, 2021: 50-51). Nazlı'nın İstanbul'da çalışan sağlık personelleri üzerindeki araştırmasında ele alınan ilişkiler arasında, örgütsel maneviyatın duygusal emek, psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma ile olan ilişkileri de bulunmaktadır. Bulgulara göre, örgütsel maneviyatın duygusal emekle olan ilişkisinin pozitif, zayıf ve anlamlı olduğu, psikolojik sermaye ile olan ilişkisinin ise pozitif, yüksek düzeyde ve anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel maneviyat ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin de pozitif, anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüştür (Nazlı, 2022: 99). T. Aydoğdu ise Nevşehir'de MEB'e bağlı okul ve kurumlarda görev yapmakta olan kamu çalışanları üzerinde bir araştırma yapmış ve işyeri maneviyatının ekip performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, işyeri maneviyatının, etik liderlik ile ekip performansı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu da araştırmanın bulguları arasındadır (Aydoğdu, T. 2022: 87). Bostancıoğlu İstanbul'da görev yapan İmam Hatip Lisesi öğretmenleri üzerinde yürüttüğü çalışmasında işyeri maneviyatının boyutları olarak işe tutkunluk, gizemli-mistik deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı boyutlarını kullanmayı tercih etmiştir. Bulgular; gizemli mistik deneyim ve topluluk hissiyatı boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna karşılık, işe tutkunluk ve manevi bağ boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan, işe tutkunluk, gizemli mistik deneyim ve topluluk hissiyatı boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür. Bulgular, manevi bağ boyutu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olmadığını göstermiştir (Bostancıoğlu, 2022: 290-292). Hameli'nin Kosovalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırması ise örgütsel maneviyatın iş tükenmişliği ile negatif yönde bir ilişki gösterdiğini vurgulamaktadır. Çalışmada ayrıca, örgütsel maneviyatın, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, örgütsel güven ve işe bağlılık değişkenleri ile pozitif yönde ve güçlü ilişkilere sahip olduğu bulguları da elde edilmiştir (Hameli, 2023: 177). Yerli alan yazındaki bir diğer araştırma, Dal'ın Çanakkale'deki sağlık sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmasıdır. Söz konusu araştırmanın bulguları, işyeri maneviyatının, iş doyumu, duygusal bulaşma ve dışsal motivasyon değişkenlerinin her biriyle anlamlı ilişkiye sahip olduğuna ilişkin hipotezleri desteklemiştir (Dal, 2023: 95). Görken ise Yozgat ve Kırıkkale illerinde araştırma ve uygulama hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında, işyeri maneviyatını anlamlı iş, topluluk bilinci ve iş değerleriyle uyum boyutlarıyla ele almış ve bu boyutların işyeri nezaketsizliğinin boyutlarıyla olan ilişkilerini incelemiştir. İşyeri nezaketsizliğinin boyutları olarak meslektaş nezaketsizliği, yönetici nezaketsizliği ve hasta/hasta yakını nezaketsizliği boyutları kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, işyeri nezaketsizliğinin her bir boyutunun işyeri maneviyatının her bir boyutu üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca, işyeri nezaketsizliğinin işyeri maneviyatına etkisinde bilinçli farkındalığın aracı role sahip olduğuna ilişkin hipotez de desteklenmiştir (Görken, 2023: 114). Sağlık sektöründeki bir diğer araştırma ise Genç tarafından Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşireler üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın bulguları arasında, örgütsel maneviyat düzeyinin algılanan örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu sonucu yer almaktadır. Örgütsel maneviyatın anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum olarak ifade edilen boyutlarının her birinin de örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, algılanan sosyal sermaye düzeyinin örgütsel maneviyat ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu da bir diğer bulgudur (Genç, 2023: 106). Ancın ise Balıkesir'de görevli ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir araştırma yürütmüş ve öncelikle işyeri maneviyatı ile işe adanmanın enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme boyutları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bulgular, işyeri maneviyatının belirtilen her bir işe adanma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, işyeri maneviyatının hem işe bağlılık boyutu hem de kendini işe verme boyutu üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ancın, 2024: 128). Görüldüğü üzere yerli alan yazında işyeri maneviyatı ile ilgili olarak yapılan çalışmaların farklı sektörler bazında ve değişik konular bağlamında ele alındığı söylenebilir. Bu çalışmanın da özellikle akademik personeller üzerinde yapılmış olmasının alan yazındaki çeşitliliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada işyeri maneviyatlarının boyutları olarak: anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum ele alınacaktır. Anlamlı iş boyutu, çalışanın yaptığı işte sevinç duymasını ve yaptığı işin bir amaca yönelik olmasını ifade etmektedir. Topluluk duygusu boyutu, çalışanların iş ortamında birbirlerine sağladıkları destekle ilişkili bir kavramdır. Örgütsel değerlerle uyum boyutu ise kişinin çalışma ortamında bireysel olarak sahip olduğu değerlerle örgüte ait değerler arasındaki uyumun derecesi üzerinde durmaktadır (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003: 429-430; Çakıroğlu ve Aydoğan, 2021: 1063-1064).

2.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, alan yazının popüler konularından biridir. Birçok açıdan üzerinde çalışıldığı da söylenebilir. Örneğin, Randall ve arkadaşları, örgütsel politikalar ve örgütsel desteği beraber ele aldıkları çalışmalarında örgütsel desteğin ve örgütsel politikaların iş memnuniyeti, bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yönetici değerlendirmeleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel desteğin iş

performansı ile de ilişkili olması çalışmanın dikkate değer bir diğer sonucudur (Randall vd, 1999:159, 165-166). Kaya'nın konaklama işletmeleri üzerinde yaptığı araştırma ise, algılanan örgütsel desteğin, hem çalışan performansı hem personel güçlendirme hem de iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir (Kaya, 2023: 75-76). Örgütsel desteğin işe yeni başlayan çalışanlar açısından da önemli olduğu söylenebilir. Allen ve Shanock'ın araştırmasında işe yeni başlayan çalışanlar için kullanılan sosyalleşme taktiklerinin algılanan örgütsel desteği ve işe gömülmüşlüğü etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Burada örgütsel desteğin ve işe gömülmüşlüğü işe bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilemesi dikkate değer diğer sonuçlardır. Dolayısıyla örgütsel destek, örgüte yeni katılanların elde tutulması açısından da değerlendirilebilir (Allen ve Shanock, 2013: 350, 366-367). Aselage ve Eisenberger ise algılanan örgütsel desteği psikolojik sözleşme ile birlikte değerlendirmiştir. Nitekim örgütsel destek teorisi ve psikolojik sözleşme teorisi yardımıyla bütünleştirici bir teori geliştirmişlerdir. Bu teoriye göre, algılanan örgütsel destek sayesinde örgüt tarafından istenilen sözleşme değişikliklerinin kabullenilmesi kolaylaşacaktır. Ayrıca örgütsel destek sayesinde örgütün sosyo- duygusal açıdan yardıma hazır olduğu vurgusu yapılarak psikolojik gerilimlerin azaltılması sağlanacaktır (Aselage ve Eisenberger, 2003: 492, 506). Örgütsel desteğin liderlik türleri ile olan ilişkisi de ele alınabilir. Asgari, Mezginjad ve Taherpour'un İran'da bir üniversitenin çalışanları arasında yaptığı çalışması sonucunda, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile dönüştürücü ve etkileşimli liderlik tarzları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmüştür (Asgari, Mezginjad ve Taherpour, 2020: 87).

Akademik hayatla ilgili başka çalışmalara da değinilebilir. Örneğin, Naktiyok ve Kızıl'ın Atatürk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlileri üzerinde yapmış olduğu çalışma, örgütsel destek, akademik erteleme davranışları ve özyeterlik algıları arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Bulgular, örgütsel destek algısının akademik erteleme davranışlarını azalttığı ve özyeterlik algısını artırdığı yönündeki hipotezleri desteklemiştir (Naktiyok ve Kızıl, 2018: 274-275). Dikkate değer bir diğer çalışma, Yirci'nin Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları üzerinde yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçları arasında, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına göre devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının algıladığı örgütsel desteğin daha zayıf olduğu bulgusu yer almaktadır. Yirci, konu ile ilgili olarak, gerekli önlemlerin alınmaması halinde, bu durumun zaman içerisinde nitelikli elemanların devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine geçmesi ile sonuçlanacağı yorumunu yapmaktadır. Bu da dolayısıyla devlet üniversitelerinde, nitelikli eleman sorunu yaşanmasına neden olabilir (Yirci, 2014: 178). Baran, Shanock ve Miller ise örgütsel destek konusunu daha geniş bir bakış açısından ele alarak 21. yüzyılın değişen dinamiklerini örgütsel destek teorisi çerçevesinde değerlendirmiştir. Gerçekten de çalışma hayatında önemli değişimler söz konusudur. Bu bağlamda, geleneksel olmayan yeni iş ilişkisi türleri, değişik kültürlerden gelen yabancı işgücünün yönetimi ve çalışanların mutluluğuna yönelik arayışlar ön plana çıkan kavramlardır. Örgütsel destek bunların her biri için değerlendirilebilir. Örneğin, küresel ekonominin gerekleri karşısında, uluslararası işgücünün artması muhtemel olan stres düzeyi üzerinde örgütsel desteğin olumlu etkileri olabilir (Baran, Shanock ve Miller, 2012: 123, 137).

3. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Belirtmek gerekir ki, örgütsel adalet ve işyeri maneviyatı ilişkisine dair alan yazında az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu bağlamda, Atakul'un özel okul çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışması, dikkat çekmektedir. Söz konusu çalışmada örgütsel adalet ile birlikte dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti boyutlarının işyeri maneviyatı ve boyutları ile olan ilişkileri araştırılmıştır. İşyeri maneviyatı boyutları olarak işin çekiciliği, mistik deneyim, manevi bağ ve topluluk hissi boyutları kullanılmıştır. 456 çalışandan elde edilen veriler ışığında, sonuç olarak örgütsel adalet ve alt boyutları ile işyeri maneviyatı ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşyeri maneviyatı genel algısı ile örgütsel adalet genel algısı arasındaki korelasyon ilişkisinin ise pozitif yönde ve kuvvetli seviyeye yakın olduğu bulgusu da elde edilmiştir. (Atakul, 2022: 77-79, 92). Bu çalışmada da genel olarak adalet algısı ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiye değinilmektedir. Ancak burada, akademisyenlere yönelik bir bakış açısı oluşturulmaya çalışılmaktadır. Akademik çalışma alanı, diğer çalışma alanlarından farklılık göstermektedir. Sıradan bir öğretim elemanı göz önüne alındığında, her ne kadar, çalıştığı üniversite ya da çalıştığı alan kendine has özelliklere sahip olsa da bazı ortak noktaların dikkat çektiği anlaşılmaktadır. Her şeyden önce, çoğu akademisyen belirli standart mesai saatlerine sahip olmadığı için çalışma hayatı özel hayat ayrımı, mesai kavramının belirli çizgilerle belirlendiği diğer meslek gruplarına göre daha belirsizdir. Dolayısıyla örgüt dahilindeki, yani akademisyenler açısından üniversite içindeki ortama ilişkin şartların ayrı bir önem taşıdığına inanılmaktadır. Bu doğrultuda, örgüt içindeki adalet ortamının akademisyenler açısından işyerindeki maneviyatı etkileyen bir unsur olduğu savunulmakta ve örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla H1 hipotezi oluşturulmaktadır:

H1: Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının işyeri maneviyatı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

İşyeri maneviyatı ve algılanan örgütsel destek ilişkisine dair literatürün de zengin olmadığı açıktır. Haryokusumo, Yogyakarta'daki farklı sektörlerden altı kuruluş üzerinde bir araştırma yürütmüş ve çalışmasında işyeri maneviyatının boyutları olarak, işsel yaşam, anlamlı iş ve topluluk duygusu boyutlarını kullanmıştır. Esasen Haryokusumo'nun bu çalışması, işyeri maneviyatının boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ve ayrıca algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. 130 çalışandan elde edilen sonuçlar, işyeri maneviyatının boyutlarının duygusal bağlılık boyutu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ancak, işyeri maneviyatının boyutları ile örgütsel bağlılığın bileşenleri arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisi olduğuna ilişkin hipotezler desteklenmemiştir. Algılanan örgütsel desteğin işyeri maneviyatının boyutları ile anlamlı düzeyde bir korelasyon gösterdiğine ilişkin sonuçlar da dikkate değerdir (Haryokusumo, 2015, 187, 196-199). Adıgüzel, Çakır ve Atalay ise gıda firmalarında çalışan beyaz yakalılar üzerinde iş maneviyatı, iş kontrolü, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel destek değişkenlerine yönelik bir araştırma yürütmüşlerdir. 394 çalışandan elde edilen araştırma bulgularına göre, işyeri maneviyatının algılanan örgütsel destek ile pozitif yönde ilişkili olduğuna ilişkin hipotez desteklenmiştir (Adıgüzel, Çakır ve Atalay, 2021: 143). Bu çalışmada ise akademisyenler açısından algılanan örgütsel desteğin, işyeri maneviyatı ile ilişkili olduğu savunulmakta ve bu doğrultuda örgütsel desteğin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisini ölçmek için H2 hipotezi öne sürülmektedir:

H2: Öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarının işyeri maneviyatı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Örgütsel adalet ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin ise alan yazında yeterli ilgiyi gördüğü söylenebilir. Çalışmalarda yaklaşımların farklı olabildiği, örgütsel adaletin farklı boyutlar dahilinde ele alındığı ya da hem örgütsel destek hem de yönetici desteği ile birlikte değerlendirme yapılabildiği görülmektedir. Örneğin, Jacobs, Belschak ve Den Hartog, Almanya'da polisler üzerinde yaptıkları bir çalışmada algılanan örgütsel adalet ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Söz konusu araştırmada 332 polis memurundan elde edilen veriler ışığında, yılda bir kez yapılan performans değerlendirmelerinin ne derecede adil olduğuna ilişkin algılamalar ile örgütsel düzeyde veya amir tarafından verilen desteğe ilişkin algılar arasında önemli düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jacobs, Belschak ve Den Hartog, 2014: 72). Bir diğer dikkate değer çalışma, DeConinck ve Johnson'ın 384 satış personeli üzerinde yaptığı çalışmadır. DeConinck ve Johnson, örgütsel adaleti dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarıyla ele almış ve etkileşim adaletini ayrıca bilgisel adalet ve kişilerarası adalet olmak üzere değerlendirdiği için esasen dört boyut kullanmış ve bu boyutların hem algılanan yönetici desteği hem de algılanan örgütsel destek ile olan ilişkilerini incelemiştir. Sonuçlar, prosedür adaletinin algılanan örgütsel destek ile pozitif yönde ilişkili olduğuna ilişkin hipotezi desteklemiştir. Ancak, dağıtım adaletinin algılanan örgütsel destek ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri süren hipotez desteklenmemiştir. Ayrıca, etkileşim adaletinin hem bilgisel adalet hem de kişilerarası adalet yönüyle algılanan yönetici desteğinin pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. DeConinck ve Johnson bu sonuçlar sonrasında, yapılan ödüllendirmelerin adil olarak algılanıp algılanmadığının anlaşılması gerektiğini dolayısıyla şirketin bu yönde çaba harcamasının önemli olduğunu belirtmektedir (DeConinck ve Johnson, 2009: 337-344). Stone ve Jawahar'ın ABD'de yapılan çalışması da örgütsel adaletin farklı boyutlarını ve örgütsel desteğin yanı sıra yönetici desteğini inceleyen bir araştırmadır. Özel, kamu ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan toplamda 356 kişiden elde edilen verilerin analizi sonucunda, dağıtım adaletine kıyasla prosedür adaletinin algılanan örgütsel destek üzerinde daha güçlü bir etkisi olduğu, diğer taraftan kişiler arası adaletle kıyasla bilgisel adaletinin algılanan yönetici desteği ile daha güçlü bir ilişki gösterdiği sonucuna varmışlardır. Stone ve Jawahar'a göre, örgüt içinde prosedürlerin adil bir şekilde ele alınması ve yöneticilerin astlarına bilgisel bağlamda adil bir şekilde davranması, gerek astların destek algıları gerekse de kariyer tatminleri açısından önem taşımaktadır. Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde de durulmuştur. Söz konusu algıların örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif etki göstereceği buna karşılık üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde ise negatif etki göstereceği belirtilmiştir (Stone ve Jawahar, 2017: 224-225). Loi, Hang-yue ve Foley ise algılanan örgütsel desteğe ilişkin olarak batıda yapılan çalışmalarda, prosedür adaletinin ön planda olduğunu belirtmiştir. Ancak, Hong Kong 'ta çalışan 514 avukat üzerinde yaptıkları araştırmada dağıtım adaletinin de algılanan örgütsel destek açısından önemli olarak görüldüğünü ifade etmiştir. Araştırmada ayrıca, örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Loi, Hang-yue ve Foley, 2006: 116). Andrews ve Kacmar da 418 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmaları sonucunda dağıtım adaleti ve prosedür adaleti ile örgütsel destek arasında pozitif yönde korelasyonlar olduğunu bulmuşlardır (Andrews ve Kacmar, 2001: 357). Dikkate değer çalışmalardan biri de Çakar ve Yıldız'ın Türkiye'de bankacılık ve sigorta sektörü çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmadır. Bu çalışmada, örgütsel adaletin dağıtım adaleti ve prosedür adaleti boyutları kullanılmıştır. 356 çalışandan elde edilen bulgulara göre, hem dağıtım adaletinin hem de prosedür adaletinin örgütsel desteği doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin, hem dağıtım adaleti ve iş tatmini hem de prosedür adaleti ve iş tatmini arasındaki ilişkilerde aracı etkisine sahip olduğuna ilişkin hipotezler de kabul edilmiştir (Çakar ve Yıldız, 2009, 83-84). Gillet ve arkadaşları ise Fransa'da 323 hemşire üzerinde yaptıkları çalışma ile birlikte, prosedür adaletinin, örgütsel destek ve ihtiyaç tatmini

değişkenleri üzerinde olumlu bir etki gösterdiğini ve bu yolla performans, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile pozitif ve anlamlı yönde bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Gillet vd., 2013: 2568). Bir diğer araştırma, Young'ın çalışanların yenilikçi iş davranışlarının teşvik edilmesi için örgütsel adaletin ve örgütsel desteğin önemini irdelediği çalışmasıdır. Güney Kore'de özel sektörde çalışan 454 kişiden elde edilen bulgular, örgütsel desteğin müdahalesi sonrasında örgütsel adalet boyutlarının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı düzeyde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu nedenle, Young, örgütsel adaletin yenilikçi iş davranışlarını, algılanan örgütsel desteğin psikolojik mekanizmasıyla etkileyebildiği yorumunu yapmıştır. Dolayısıyla adalet algılarının, örgütsel destek algısını artırdığını ve bu destek algısının da çalışanları yenilikçi davranışlara yönlendiği sonucuna ulaşılmaktadır. (Young, 2012: 234, 238). Chang'ın Tayvan'da hemşireler üzerinde yaptığı çalışma sonrasında ise örgütsel adaletin, hemşirelerin örgütsel destekle ilgili duygularını olumlu yönde etkilediği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına yine olumlu şekilde yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır (Chang, 2014: 336). Erdem'in Türkiye Güreş Federasyonuna bağlı güreş hakemleri üzerinde yaptığı araştırmanın bulguları da örgütsel adalet ile örgütsel destek arasındaki pozitif yöndeki güçlü ilişkiyi doğrulamaktadır (Erdem, 2023: 68). Örgütsel adalet ve örgütsel destek arasındaki ilişkilere dair tüm bu çalışmalar göz önüne alındığında, H3 hipotezinin geliştirilmesi uygun görülmüştür:

H3: Örgütsel adaletin öğretim elemanlarının örgütsel destek algıları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Bu çalışmanın amacı, esasen, akademisyenler açısından örgütsel adaletin işyeri maneviyatı ile olan ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı etkisini araştırmaktır. Bu nedenle H4 hipotezinin geliştirilmesine karar verilmiştir:

H4: Akademisyenler açısından örgütsel adaletin işyeri maneviyatına etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü vardır.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada, örgütsel adaletin işyeri maneviyatıyla ve algılanan örgütsel destekle olan ilişkilerinin incelenmesinin yanı sıra, örgütsel adalet ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Verilerin toplanabilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler, basılı formda ve GoogleForms ile olmak üzere iki şekilde katılımcılara ulaştırılmıştır. Bayburt Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi akademik personelleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma için bu üniversitelerin seçilmesinde özellikle, katılımcılara ulaşmanın daha kolay olması etkili olmuştur. Ayrıca Atatürk Üniversitesi'nin öğretim elemanı sayısının fazla oluşu da dikkate alınmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve 220 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak bazı sorulara birden fazla yanıt verilmesi ya da soruların boş bırakılması nedenleriyle 22 anket, analize dahil edilmemiş ve böylece analiz için 198 katılımcının verilerinden yararlanılmıştır.

Veri toplamada kullanılan anket formu, toplamda dört bölümden ve 45 sorudan meydana gelmektedir. İlk bölümde katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini anlamaya ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel adaletin ölçülmesi amacıyla Ambrose ve Schminke (2009) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Erol-Korkmaz (2014) tarafından çevrilen Genel Adalet Algısı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ambrose ve Schminke, farklı adalet boyutlarına odaklanmaktansa genel bir adalet ölçüsü kullanılmasının hem kişilerin adalet deneyimlerinin net bir şekilde anlaşılması hem de uygulamanın kolaylığı açısından faydalı olacağını belirtmektedir (Ambrose ve Schminke, 2009:497-498). Bu noktadan hareketle çalışmada bu ölçeğin kullanılması uygun görülmüştür. Üçüncü bölümde, işyeri maneviyatının ölçülmesi amacıyla Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Çakıroğlu ve Aydoğan (2021) tarafından uyarlanan Örgütsel Maneviyat Ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek; anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplamda 21 ifadeden meydana gelmektedir. Belirtmek gerekir ki, Milliman ve arkadaşları (2003:427-428, 434), söz konusu ölçeğin topluluk duygusu dışında kalan diğer iki boyutu için Ashmos ve Duchon'un (2000) ölçeğinden yararlanıldığını ifade etmiştir. Dördüncü bölümde ise algılanan örgütsel desteğin ölçülmesi amacıyla Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Giray ve Şahin (2012) tarafından uyarlanan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup toplamda 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeklerin ifadeleri, gerekli görülen yerlerde örnekleme göre düzenlenmiştir. Örneğin, ölçek maddelerinde "öğretim elemanı" ifadelerine yer verilmiştir. Ayrıca 5'li Likert tipi kullanılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi amacıyla SPSS 23 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. Tanımlayıcı bilgilerin değerlendirilmesi için frekans analizi yapılmıştır. Sonrasında ölçeklerin geçerliliğinin belirlenmesi için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenilirliğin belirlenmesi için ise güvenilirlik testi uygulanmıştır. Verilerin dağılımının normal olup olmadığını anlamak amacıyla normallik testi yapılmıştır. Ardından değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve derecesini anlamak üzere

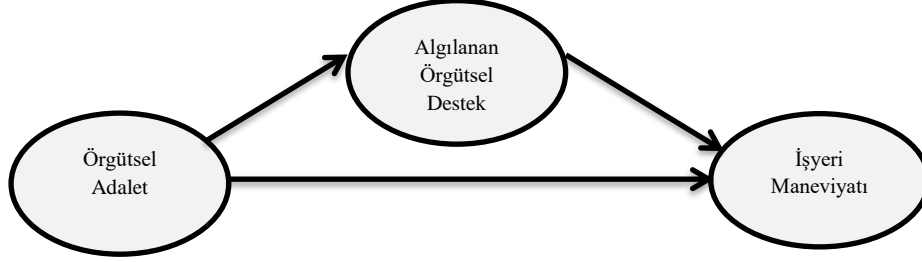
korelasyon analizine gidilmiştir. Çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi amacıyla Baron ve Kenny nedensel adımlar yöntemiyle aracı değişken analizi yapıldıktan sonra Sobel testi uygulanmıştır.

Etik Beyanı: Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 28/03/2024 tarihli 96 sayılı kararı ile Etik Kurul onayı alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, genel literatür değerlendirmesi ve araştırma amacı dikkate alınarak aşağıda gösterilen şekilde oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



4.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	86	43,4
	Erkek	112	56,6
Yaş Grubu	25 ve altı	6	3,0
	26-30	25	12,6
	31-35	39	19,7
	36-40	65	32,8
	41-45	32	16,2
	46 ve üzeri	31	15,7
Medeni Durum	Evli	132	66,7
	Bekar	66	33,3
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	46	23,2
	Öğretim Görevlisi	23	11,6
	Dr. Öğretim Üyesi	59	29,8
	Doç. Dr.	51	25,8
	Prof. Dr.	19	9,6
Yöneticilik Görevi Var mı?	Evet	63	31,8
	Hayır	135	68,2
Akademisyenlikteki Süre	1-5	48	24,2
	6-10	46	23,2
	11-15	69	34,8
	16-20	12	6,1
	21 ve üzeri	23	11,6

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde, erkek katılımcıların % 56,6'lık oranla çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Yaş grupları açısından % 32,8'lik bir oranla 36-40 yaş aralığı ilk sırayı almaktadır. Evli katılımcıların % 66,7'lik oranla örnekleme daha fazla yer aldığı anlaşılmaktadır. Akademik unvan açısından % 29,8'lik oranla doktor öğretim üyeleri çoğunluktadır. Katılımcıların çoğu yönetici pozisyonunda değildir (% 68,2). Akademisyenlikte geçirilen süre bakımından ise çoğunluğun % 34,8'lik oranla 11-15 yıl aralığında toplandığı görülmektedir.

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket formundaki ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde amaç, ölçüm aracındaki çok sayıda ifadenin daha küçük bir veri setine indirgenmesi ve böylece yapıyı açıklamak için en az sayıda ortak faktörün belirlenmesidir (Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021: 34). Faktör analizi açısından öncelikle, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüsü (KMO) kullanılabilir. Bu değerlendirmeyi yaparken en az 0,70 değerinin ve hatta 0,80 değerinin esas alınması en uygun veri setine

ulaşmak açısından yararlı olabilir (Seçer, 2015: 156). Veri setinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi açısından kullanılan Significant (p) değerinin ise 0,05'ten küçük olması gerekmektedir. Bir diğer dikkat edilmesi gereken kriter ise toplam açıklanan varyans değeridir. Bu değer, % 50 ve üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021: 40, 46). Literatürde, bu oranın, sosyal bilimler alanında % 40 ve üzerindeki değerlerde olması gerektiğine ilişkin bir görüş de bulunmaktadır (Gündüz ve Coşkun, 2012:117; Aktaran: Yavuz ve Sağlam, 2018:931). Ayrıca analiz sonucunda faktörlerin yer aldıkları faktör boyutu içindeki faktör yükü değerlerine de dikkat edilmektedir. Bu değerlerin, 0,50'nin üstünde olması uygun görülmektedir. Ancak literatürde 0,45 sınırının esas alınabileceği ya da ölçekteki madde sayısının az olması halinde 0,30 olabileceği yönünde görüşler de vardır. Ayrıca bir maddenin iki ya da daha fazla faktöre yüklenmesi ve bununla birlikte faktör yükleri arasındaki farkın 0,1'den düşük olması olarak ifade edilen "binişiklik durumu" da istenmemektedir (Karagöz, 2021: 863-864; Seçer, 2015: 167). Anti imaj matrisinde her bir değişkenin diyagonal elemanlarının örneklem uygunluk ölçüsü de incelenmelidir. Eğer 0,5 değerinin altında bir değer söz konusuysa ilgili değişkenin analizden çıkarılması gerekmektedir (Field, 2005; Aktaran: Çolakoğlu ve Büyükekeşi, 2014: 60).

Tablo 2. Genel Adalet Algısı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Örgütsel Adalet	ÖA3	0,942	% 86,072
	ÖA2*	0,936	
	ÖA4	0,930	
	ÖA5	0,922	
	ÖA1	0,908	
		Toplam	% 86,072
Kaiser Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi			0,863
Barlett Küresellik Testi		Ki-kare	1178,795
		Ser.der.	10
		p	0,000

* Ters kodlu ifade

Genel adalet algısı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde, KMO değerinin 0,863 olarak belirlenmesi nedeniyle örneklemin faktör analizi açısından yeterli olduğu anlaşılmakta ve p değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle de veri setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin 6.maddesi, ortak faktör varyansı değerinin 0,50'nin altında olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Nitekim ortak faktör varyansı değerinin 0,50'den düşük olması halinde ilgili maddenin analiz dışında tutulması gerekmektedir (Karagöz, 2021: 862). Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 86,072 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. İşyeri Maneviyatı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Anlamlı İş	İM3	0,887	% 22,971
	İM6	0,841	
	İM5	0,807	
	İM2	0,784	
	İM4	0,709	
Topluluk Duygusu	İM9	0,865	% 25,132
	İM11	0,825	
	İM12	0,792	
	İM13	0,712	
	İM10	0,611	
Örgütsel Değerlerle Uyum	İM18	0,823	% 24,729
	İM20	0,805	
	İM17	0,731	
	İM16	0,688	
	İM21	0,644	
	İM14	0,635	
		Toplam	% 72,832
Kaiser Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi			0,928
Barlett Küresellik Testi		Ki-kare	2332,990
		Ser.der.	120
		p	0,000

İşyeri maneviyatı ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde, KMO değerinin 0,928 olarak belirlendiği ve dolayısıyla örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Barlett küresellik testi p değeri 0,000 olduğundan verilerin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır. Analiz sürecinde, sırasıyla, 15.madde, 19. madde ve 7. madde, ortak faktör varyansı değerlerinin 0,50'nin altında olması nedeniyle analizden çıkarılmış ve her analiz dışı bırakma işlemi sonrasında elde edilen değerler yeniden incelenmiştir. Sonuçlar

incelendiğinde, 8. maddenin ve 1. maddenin binişik madde durumunda olduğu görülmüş, faktör yükleri arasındaki farkın daha düşük olması nedeniyle önce 8. madde analizden çıkarılmıştır. Analizin tekrarlanması sonrasında 1. maddenin binişik madde olma özelliği devam ettiği için bu ifade de analiz dışı bırakılmıştır. Ölçeğin toplam açıklanan varyans değeri, % 72,832'dir. Toplam varyansın % 22,97'sini anlamlı iş boyutunun, % 25,132'sini topluluk duygusu boyutunun ve % 24,729'unu örgütsel değerlerle uyum boyutunun açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Algılanan Örgütsel Destek	AÖD9*	0,878	% 68,146
	AÖD8*	0,865	
	AÖD1	0,863	
	AÖD2*	0,862	
	AÖD3	0,854	
	AÖD7*	0,842	
	AÖD12	0,816	
	AÖD6*	0,811	
	AÖD5	0,809	
	AÖD4	0,787	
	AÖD11*	0,768	
AÖD10	0,739		
		Toplam	% 68,146
Kaiser Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi			0,945
Barlett Küresellik Testi		Ki-kare	2155,136
		Ser.der.	66
		p	0,000

*Ters kodlu ifade

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, KMO değeri, 0,945'tir. Bu nedenle faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğu söylenebilmektedir. Barlett testi p değeri, 0,000 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, verilerin faktör analizine uygunluğu da anlaşılmıştır. Toplam açıklanan varyans, %68,146'dır.

4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra elde edilen faktör yapılarının uyum düzeyinin incelenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Belirtmek gerekir ki, işyeri maneviyatı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 13. maddenin farklı boyutlarda yer aldığı belirlenmiştir. Uyum indeksi değerleri dikkate alınarak ilgili madde analizden çıkarılmıştır. Her bir ölçek için gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Bu analizde elde edilen uyum iyiliği sonuçlarının belirlenmesine ilişkin olarak kullanılan değerler (Dursun ve Kocagöz, 2010: 15) ve ölçeklerin analiz sonucunda elde edilen uyum indeksi değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin gerekli değerleri sağladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Genel Adalet Algısı	İşyeri Maneviyatı	Algılanan Örgütsel Destek
RMSEA	0<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,075	0,067	0,077
NFI	0,95≤NFI≤1	0,90≤NFI≤0,95	0,995	0,927	0,955
CFI	0,97≤CFI≤1	0,95≤CFI≤0,97	0,997	0,964	0,975
IFI	0,95≤IFI≤1	0,90≤IFI≤0,95	0,997	0,964	0,975
GFI	0,95≤GFI≤1	0,90≤GFI≤0,95	0,988	0,902	0,927
AGFI	0,90≤AGFI≤1	0,85≤AGFI≤0,90	0,939	0,860	0,876
Ki-kare/DF	<3	<5	2,109	1,889	2,161

Yapısal geçerliliğin ardından, birleşim geçerlilik değeri (CR) ve ayrışım geçerlilik değerleri (AVE) hesaplanmıştır (Aydoğdu, F., 2023). CR'nin 0,70 ve üzeri değerler alması gerektiği belirtilmektedir. AVE'nin ise 0,50 ve üzeri olması gerekmektedir (Hair vd., 2023:775; Aktaran: Deniz ve Kumru, 2022: 559). Ölçeklere

ilişkin CR ve AVE değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Değerler incelendiğinde gerekli şartların sağlandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Ölçeklerin Birleşim ve Ayrışım Geçerliliği Değerleri

	CR	AVE
Genel Adalet Algısı	0,9537	0,8053
Anlamlı İş	0,8946	0,6308
Topluluk Duygusu	0,8926	0,6764
Örgütsel Değerlerle Uyum	0,8862	0,6094
Algılanan Örgütsel Destek	0,9549	0,6395

4.5. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçeklerin değerlendirilmesi açısından bir diğer önemli konu, güvenilirliktir. Bunun için kullanılan Cronbach Alfa değerinin 0,7'nin üzerinde olması ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığı şeklinde yorumlanmaktadır (Seçer, 2015: 219). Bu çalışmada kullanılan ölçekler üzerinde açıklayıcı faktör analizi ve sonrasında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları dikkate alınarak güvenilirlik testi yapılmıştır. Sonuçlar, aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Tablodaki değerler incelendiğinde ölçeklerin gerekli güvenilirlik şartlarını taşıdığı görülmektedir.

Tablo 7. Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

	Cronbach Alpha
Genel Adalet Algısı	0,959
İşyeri Maneviyatı	0,930
Anlamlı İş	0,896
Topluluk Duygusu	0,887
Örgütsel Değerlerle Uyum	0,908
Algılanan Örgütsel Destek	0,957

4.6. Normallik Testi Sonuçları

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin anlaşılması ve sonrasında hangi korelasyon testi türünün yapılacağına belirlenmesi için normallik testi uygulanmıştır. Sonuçlar, aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 8. Normallik Testi Sonuçları

	Ort.	Standart Hata	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Adalet	3,3020	0,94170	-0,339	-0,485
İşyeri Maneviyatı	3,4539	0,04947	-0,287	0,096
Örgütsel Destek	3,2340	0,87479	-0,395	0,028

Örgütsel adalet değişkeninin çarpıklık değeri, -0,339, basıklık değeri ise -0,485'tir. İşyeri maneviyatı değişkeninin çarpıklık değerinin -0,287, basıklık değerinin ise 0,096 olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek açısından ise çarpıklık değeri -0,395 ve basıklık değeri 0,028 olarak bulunmuştur. Literatürde farklı değer aralıklarına ilişkin değerlendirmeler bulunmaktadır. Tabachnick ve Fidell'e göre bu değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer alması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. George ve Mallery'e göre ise -1 ile +1 arasındaki değerler, mükemmel olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca -2 ve +2 arasındaki değerler de kabul edilebilir (Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021: 15). Dolayısıyla bu sonuçlara göre verilerin normal dağıldığı söylenebilmektedir. Bu nedenle Pearson Korelasyon testi yapılmasına karar verilmiştir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 9. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	SS	ÖA	İM	Aİ	TD	ÖDU	AÖD
ÖA	3,3020	,94170	1	718, **	,426 **	,638 **	,725 **	,768 **
İM	3,4552	,70018		1	,755 **	,856 **	,908 **	,804 **
Aİ	3,9566	,76652			1	,450 **	,497 **	,421 **
TD	3,0985	,89932				1	,736 **	,705 **

ÖDU	3,2753	,83130	1	,862**
AÖD	3,2340	,87479		1

** p<0,01

Not. ÖA: Örgütsel Adalet; İM: İşyeri Maneviyatı; Aİ: Anlamlı İş; TD: Topluluk Duygusu; ÖDU: Örgütsel Değerlerle Uyum; AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Çalışmada, örgütsel adalet, işyeri maneviyatı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Sonuçların değerlendirilmesi açısından korelasyon katsayısı incelenir. Bu katsayının negatif ya da pozitif olması, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirtmektedir. Pozitif bir değer, iki değişkenden birinin değeri artarken diğerinin değerinin de artacağı anlamına gelmektedir. Bu durum iki değişken arasındaki ilişkinin olumlu olduğunu göstermektedir. Negatif bir değer ise değişkenlerden birinin artması halinde diğerinin azalacağını, yani iki değişken arasındaki ilişkinin olumsuz olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının değeri, işaret dikkate alınmaksızın 0 ile 0,30 arasındaysa zayıf, 0,30 ile 0,70 arasındaysa orta ve 0,7 ile 1 arasındaysa yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığı anlaşılır. Sonuç 0 ise ilişki olmadığı söylenir. Literatürde farklı değer aralıklarına da rastlanabilmektedir (Gürbüz, 2021: 28). Analiz sonuçları incelendiğinde, bu kriterlere göre; örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek ve işyeri maneviyatı değişkenlerinin birbirleri ile arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve genelde yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan anlamlı iş boyutunun, diğer değişkenlerle ilişkisinin pozitif yönlü ve genelde orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Yine örgütsel adaletin topluluk duygusu ile arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve orta düzeyde olduğu görülmektedir.

5.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmada daha önce de belirtildiği gibi, örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Analiz yöntemi olarak Baron ve Kenny'nin (1986) Nedensel Adımlar Yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, birbiri ardına belirtilen koşulların her birinin sağlanması gerekmektedir. Öncelikle, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Daha sonra bağımsız değişkenin aracı olduğu düşünülen değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması şartı aranır. Bu aşamadan sonra, bağımsız değişken ile aracı olduğu ileri sürülen değişkenin regresyon analizine birlikte sokulması sonrasında, aracı olduğuna inanılan değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmelidir. Son olarak, bu adımda, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye bakılır. Eğer aradaki ilişki anlamsız olursa tam aracılık olduğu, ilk adıma göre daha düşük bir etki çıkarsa kısmi aracılık olduğu yorumu yapılır (Baron ve Kenny, 1986: 1175-1176; Gürbüz, 2021: 54; Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021: 135). Bu bakımdan, regresyon analizi dört aşamada gerçekleşmiştir. Birinci aşamada, bağımsız değişken olan örgütsel adaletin bağımlı değişken olan işyeri maneviyatı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=.718$, $p<0.05$), ikinci aşamada örgütsel adaletin aracı olduğu ileri sürülen algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta=.768$, $p<0.05$). Üçüncü ve dördüncü aşamalar için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, algılanan örgütsel desteğin işyeri maneviyatı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ($\beta=.617$, $p<0,05$). Dördüncü aşama ile örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerindeki dolaylı etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Son olarak, örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerindeki dolaylı etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Algılanan örgütsel desteğin modele dahil edilmesiyle birlikte örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerindeki etkisi azalmıştır ($\beta=.244$, $p<0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda, örgütsel adaletin işyeri maneviyatına olan etkisinde, algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolü olduğu anlaşılmaktadır. Aracı etkinin anlamlılığının değerlendirilmesi için Sobel testi yapılmıştır. Sonuçlara göre aracı etki, anlamlıdır ($z=10.08965$, $p<0.05$).

SONUÇ

Bu çalışmada öğretim elemanları açısından örgütsel adalet, işyeri maneviyatı ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki ele alınmıştır. Sonuçlar, örneklemdaki akademisyenler açısından örgütsel adaletin işyeri maneviyatı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Atakul'un (2022) farklı ölçekleri ve değişken boyutlarını kullanarak yaptığı çalışması da örgütsel adalet ve işyeri maneviyatı arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymuştur.

Çalışmanın bir diğer sonucu, örgütsel adaletin örgütsel destek üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğudur. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin işyeri maneviyatı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, örneklemdeki öğretim elemanları açısından adaletli bir ortamın ve algılanan örgütsel desteğin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bahsedilen ilişkiler açısından farklı ölçekler ve boyutlar kullanılmış olsa da genel olarak literatürde elde edilen sonuçların birbirini desteklediği söylenebilir (Haryokusumo, 2015; Adıgüzel, Çakır ve Atalay, 2021; Jacobs, Belschak ve Den Hartog, 2014; DeConinck ve Johnson, 2009; Stone ve Jawahar, 2017; Loi, Hang-yue ve Foley, 2006; Andrews ve Kacmar, 2001; Çakar ve

Yıldız, 2009; Gillet vd., 2013; Young, 2012; Chang, 2014; Erdem, 2023). Ayrıca, örgütsel adalet ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı etkisinin olduğu da çalışmanın diğer bir sonucunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla yapılan analizler sonucunda, H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Ancak bu noktada, belirtilmesi gereken bazı çıkarımlar da bulunmaktadır. Örneğin, bu çalışmada maneviyat gibi bir kavramın işyeri bağlamında ölçülmesine çalışılmıştır. Bunun zorluğunu, bizzat işyeri maneviyatı ölçeğinin geliştiricilerinden olan Milliman, Czaplewski ve Ferguson da belirtmektedir (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003: 428-429). Kanımca, insana dair hiçbir manevi kavram, kesin ve yanlıgsız bir şekilde ölçülemez. Çünkü her insan kendi ruhsal varlığı dahilinde diğerlerinden farklıdır. Bu farklılığı etkileyen birçok faktör söz konusu olabilir. Dolayısıyla yapılan çalışmalar, araştırmacılara bir bakış açısı kazandırmaktan çok da öteye gidemez. Nitekim, anketlerin bir kısmı elden dağıtılmıştır ve bunların birçoğu daha sonraki bir tarihte katılımcılardan alınmıştır. Ancak, katılımcıların bazıları anketleri hemen doldurmayı tercih etmiş bunu yaparken de gerek anket soruları gerekse de yanıtlar konusunda yorumlarda bulunmuşlardır. Örneğin, bir öğretim elemanı, örgütün koşulları ne olursa olsun düşüncelerini özgürce ifade edecek karakterde bir insan olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla burada kişilik faktörünün de etkili olduğu söylenebilir. Gelecekte araştırmacılar, incelenen konuyu çok daha fazla değişken ile birlikte ele almayı tercih edebilirler. Bir diğer öğretim elemanı ise, içinde bulunduğu birimden çok da haz etmediğini, ancak arkadaşlarını sevdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla insanların örgütleri hakkında farklı düşünürken arkadaş ortamları sayesinde maneviyatlarının artabileceği de düşünülebilir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, yükseköğretim kurumlarında gerek idari pozisyonlarda yer alan kişilerin gerekse de diğer öğretim elemanlarının adaletli bir ortamın sağlanması açısından ayrımcılığa yönelik uygulama ve davranışlardan uzak durmasının, belirli bir ortak bilince sahip olmasının ve destekleyici bir anlayışın oluşturulması için çaba göstermelerinin en başta kendi yararlarına olacağı kanaati oluşmaktadır. Nitekim, ömürlerinin önemli bir bölümünü geçirdikleri ve neredeyse ikinci bir ev halini alan çalışma ortamlarında sahip olacakları ruh halinin, kurumsal ve bireysel anlamda yansımaları olacağı düşünülebilir. Manevi açıdan güçlü hisseden insanların yaptıkları iş açısından da kendini güçlü görmesi ve bunun da verilen eğitimin kalitesine yansması olasıdır.

Son olarak, araştırmanın kısıtlarından da bahsedilebilir. Zaman ve katılımcı sayısı, çalışmadaki ana kısıtlar olarak belirtilebilir. Konu hakkındaki değerlendirmeler, katılımcı sayısı bakımından daha zengin veri setleriyle zenginleştirilebilir. Çalışmanın yapıldığı üniversite sayısının artırılması ve farklı bölgelerden veri toplanması, daha genel bir bakış açısı oluşturmada yararlı olabilir. Ayrıca, söz konusu değişkenlerle ilgili olarak kişilik yapısı ve örgütsel bağlamdaki başka değişkenler de dikkate alınarak daha kapsamlı ve ayrıntılı analizlere gidilebilir. Ancak, söz konusu kısıtlara rağmen bu çalışmanın incelediği konu ve sunduğu sonuçları itibarıyla, akademik personeli inceleyemeye yönelik alan yazın bağlamında genel bir bakış açısı oluşturduğu söylenebilir. Araştırmacılar, ileride gerçekleştirecekleri çalışmalarda, akademik hayata yönelik birçok konu ve tartışma üzerinde çalışabilirler. Kanımca, bu yönde gösterilecek çabalar, sadece literatürün gelişmesi için değil, akademik hayatın iyileştirilmesi açısından da önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Çakır, F. S. ve Atalay, A. (2021). "The Mediation Role of Perceived Organizational Support in the Effect of Workplace Spirituality on Job Control and Organizational Citizenship". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35 (1), 125-149, <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.746341>
- Aksakal, H. İ. (2020). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, D. G. ve Shanock, L. R. (2013). "Perceived Organizational Support and Embeddedness as Key Mechanisms Connecting Socialization Tactics to Commitment and Turnover Among New Employees". *Journal of Organizational Behavior*, 34 (3), 350-369. <https://www.jstor.org/stable/23463982>
- Ambrose, M. L. ve Schminke, M. (2009). "The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation". *Journal of Applied Psychology*, 94 (2), 491-500.
- Ancın, V. (2024). *İşyeri Maneviyatının İşe Adanma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Özelliklerin Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Andrews, M. C. ve Kacmar, K. M. (2001). "Discriminating Among Organizational Politics, Justice and Support". *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366. DOI: 10.1002/job.92

- Ang, S., Dyne, L. V. ve Begley, T. M. (2003), "The Employment Relationships of Foreign Workers versus Local Employees: A Field Study of Organizational Justice, Job Satisfaction, Performance, and OCB". *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), Special Issue: Employment Relationships: Exchanges between Employees and Employers, 561-583. <https://www.jstor.org/stable/4093706>
- Aral, V. (2013), "Bir Adalet Bilimi Olarak Hukuk Bilimi". *Adalet Kavramı* (Yayına Hazırlayan: Adnan Güriz), Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). "Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Mode". *Journal of Organizational Behavior*, 23 (3), 267-285. <https://www.jstor.org/stable/4093804>
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration". *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), Special Issue: Employment Relationships: Exchanges between Employees and Employers, 491-509. <https://www.jstor.org/stable/4093703>
- Asgari, A., Mezginejad, S. ve Taherpour, F. (2020). "The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior Through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction". *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30 (75), 87-98. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26863971>
- Ashmos, D. ve Duchon, D. (2000). "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure". *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Atakul, Ş. (2022). *İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aydoğdu, F. (2023). AVE ve CR Hesaplama. Fuat Aydogdu Resmi Web Sitesi. <https://www.fuataydogdu.com/avecr>
- Aydoğdu, T. (2022). *Etik Liderlik ve Çalışan Sessizliğinin Ekip Performansına Etkisinde İşyeri Maneviyatının Aracı Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baran, B. E., Shanock, L. R. ve Miller, L. R. (2012). "Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work". *Journal of Business and Psychology*, 27 (2), 123-147. <https://www.jstor.org/stable/41474913>
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182. https://www.researchgate.net/publication/281274059_The_moderator-mediator_variable_distinction_in_social_psychological_research_conceptual_and_statistical_considerations/link/56a80b3108ae997e22bc2b06/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnNOUGFnZS16InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Bastiat, F. (2010) *Hukuk*. (Çev: Yıldırım Arsan ve Atilla Yayla). Ankara: Liberte Yayınları. (1850)
- Berzah, M. Çakır ve Çakır, M. (2015). "İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (26), 135-149. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/660408>
- Biswas, S. (2015). "Justice Perceptions, Organizational Citizenship Behavior, Intention to Quit & Affective Commitment". *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (4), 625-637. <https://www.jstor.org/stable/24547009>
- Bostancıoğlu, A. İ. (2022). *İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: İstanbul'daki İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Burns, W. R. T., DiPaola, M. F. (2013). "A Study of Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, and Student Achievement in High Schools". *American Secondary Education*, 42 (1), 4-23. <https://www.jstor.org/stable/43694174>
- Burton, J. P., Sablinski, C. J. ve Sekiguchi, T. (2008). "Linking Justice, Performance, and Citizenship via Leader-Member Exchange". *Journal of Business and Psychology*, 23 (1/2), 51-61. <https://www.jstor.org/stable/27753888>

- Clay-Warner, J., Hegtvedt, K. A. ve Paul Roman, P. (2005). "Procedural Justice, Distributive Justice: How Experiences with Downsizing Condition Their Impact on Organizational Commitment". *Social Psychology Quarterly*, 68 (1), 89-102. <https://www.jstor.org/stable/4148783>
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70103>
- Çakıroğlu, D. (2017). *Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakıroğlu, D. ve Aydoğan, E. (2021). "Örgütsel Maneviyat Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56 (2), 1062-1077. <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/orgutsel-maneviyat-olcegi-toad.pdf>
- Çavuşoğlu, F. S. (2021). *İşyeri Maneviyatının, Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerinde Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çetinel, M. H. , Taslak, S. (2023). *İşyerinde Whistleblowing, Örgütsel Adalet ve Kişilik, İlişkisel Bir İnceleme*. Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Chang, C. S. (2014). "Moderating Effects of Nurses' Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence-Based Practice". *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 11 (5), 332-340. <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/wvn.12054>
- Çiçek, M. (2020). "Aristoteles'in Adalet Anlayışı". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (4), 1-11. Doi: 10.18026/cbayarsos.650770
- Çoban, Ö. (2019). *Okullarda Örgütsel Maneviyatın Artırılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çolakoğlu, Ö. M. ve Büyükeksi, C. (2014). "Açımlayıcı Faktör Analiz Sürecini Etkileyen Unsurların Değerlendirilmesi". *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 2, 58-64.
- Dal, T. Y. (2023). *İşyeri Maneviyatıyla İş Doyumu Arasındaki İlişkide dışsal motivasyon ve Duygusal Bulaşmanın Rolü: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- DeConinck, James B. ve Johnson, J.T. (2009). "The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Organizational Justice on Turnover among Salespeople". *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29 (4), 333-350. <https://www.jstor.org/stable/40472194>
- Demirler, S. (2023). "İşyeri Maneviyatı Literatürünün Bibliyometrik Analizi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1605-1621. DOI: <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1669>
- Deniz, M. ve Kumru, S. (2022). "İş Performans Ölçeği Geliştirme Çalışması: Özel Bir Hastane Uygulaması". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (2), 549-562, DOI: 10.18069/firatsbed.833940
- Dursun Y. ve Kocagöz E. (2010)., "Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:35, 1-17.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Erdem, T. (2023). *Güreş Federasyonunda Görevli Hakemlerin Algıladıkları Örgütsel Adalet, Örgütsel Destek, Örgüt Kültürü ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Erol-Korkmaz, H.T. (2014). "Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü". *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87. <https://psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy1301996120140000m000084.pdf>
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publication.
- Fryxell, G. E. ve Gordon, M. E. (1989). "Workplace Justice and Job Satisfaction as Predictors of Satisfaction with Union and Management". *The Academy of Management Journal*, 32 (4), 851-866. <https://www.jstor.org/stable/256571>

- Genç, C. (2023). *Sosyal Sermaye ve Algılanan Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- George, D. ve Mallery, M. (2010), *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update*, Boston: Pearson.
- Gieter, S. D., Cooman, R. D., Hofmans, J., Pepermans, R. ve Jegers, M. (2012). "Pay-Level Satisfaction and Psychological Reward Satisfaction as Mediators of the Organizational Justice–Turnover Intention Relationship". *International Studies of Management & Organization*, 42 (1), 50-67. <https://www.jstor.org/stable/41739581>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M. ve Fouquereau, E. (2013). "Procedural Justice, Supervisor Autonomy Support, Work Satisfaction, Organizational Identification and Job Performance: The Mediating Role of Need Satisfaction and Perceived Organizational Support". *Journal of Advanced Nursing*, 11, 2560-2571. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.12144>
- Giray, M. D. ve Şahin, D. (2012). "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 1-9. <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/algılanan-orgutsel-destegi-olcegi-toad.pdf>
- Görken, K. S. (2023). *İşyeri Nezaketsizliğinin İşyeri Maneviyatına Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüz, Y. ve Coşkun, Z. S. (2012). "Öğrenci Algısına Göre Öğretmen Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 111-131.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriz, A., (2013), "Adalet Kavramının Belirsizliği". *Adalet Kavramı* (Yayına Hazırlayan: Adnan Güriz), Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Hameli, K. (2023). *Interactions Between Organizational Spirituality, Leadership Styles, Employee Well-Being and the Moderating Role of Organizational Trust: A Research on Kosovar Employees*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2016). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition).
- Haryokusumo, D. (2015). "The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Perceived Organizational Support as a Moderating Variable". *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6 (2), 187-202. https://www.researchgate.net/publication/304605726_THE_EFFECT_OF_WORKPLACE_SPIRITUALITY_DIMENSIONS_ON_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_WITH_PERCEIVED_ORGANIZATIONAL_SUPPORT_AS_MODERATING_VARIABLE/link/577e576708aeae3b2834f56/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Höffe O., (2020). *Adalet Felsefi Bir Giriş*. (Çev.:Muhsin Bulut). İstanbul: Runik Kitap. (2001).
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004), "Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (1), 181-201. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/38752/calisanlarin-orgutsel-bagdasimlarinin-belirleyicileri-olarak-orgutsel-baglilik-ve-orgutsel-adalet-algilari>
- İşiaçık, S. (2019). *The Impacts of Perceived Corporate Social Responsibility and Workplace Spirituality on Innovative Work Behaviors: The Role of Psychological Safety Perception*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jacobs, G., Belschak, F. D. ve Den Hartog, D. N. (2014). "(Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice". *Journal of Business Ethics*, 121 (1), 63-76. <https://www.jstor.org/stable/42921365>
- Jain, R. ve Jain, S. (2015). "Organizational Justice Climate & Organizational Citizenship Behavior in Indian Banks". *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (4), 613-624. <https://www.jstor.org/stable/24547008>

- Kaçay, Z. (2019). *İşyeri Yılmazlığının Yordayıcıları: Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İşyeri Maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü Örneği)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Karagöz, Y. (2021). *SPSS AMOS META Uygulamalı Biyoistatistik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, Attila. (2023). *Çalışanlarda Örgütsel Destek Algısı, Personel Güçlendirme, Performans ve İş Tatmini, Konaklama İşletmeleri İçin Bir Modelleme*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Kazemipour, F. ve Amin, S. M. (2012). "The Impact of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour Among Nurses with the Mediating Effect of Affective Organizational Commitment". *Journal of Nursing Management*, 20, 1039-1048. DOI: [10.1111/jonm.12025](https://doi.org/10.1111/jonm.12025)
- Lin, P. C. (2014). "A Study on the Expatriates, Organizational Justice, Organizational Commitment, Job Engagement, and Organizational Effectiveness". *Acta Oeconomica*, 64, Special Issue 2: Organizational Innovation and Its Development Selected Papers of the 8th Annual International Conference of Organizational Innovation (2014), 53-68. <https://www.jstor.org/stable/24857562>
- Loi, R., Hang-yue, N. ve Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120. DOI:10.1348/096317905X39657
- McFarlin D. B. ve Sweeney, P. D. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *The Academy of Management Journal*, 35 (3), 626-637. <https://www.jstor.org/stable/256489>
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. ve Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment". *Journal of Organizational Change*, 16 (4), 426-447. https://www.researchgate.net/publication/242341633_Workplace_spirituality_and_employee_work_attitudes_An_exploratory_empirical_assessment/link/0c9605343610dcc11e000000/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnNOUGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Naktiyok, A, Kızıl, S. (2018). "Örgütsel Destek ve Özyeterlik Algısının Akademik Erteleme Davranışı Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 267- 285. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/679/667>
- Nazlı, İ. (2022), *Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek ve Stresle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Osmanoğlu, Ö. (2021). *Siyaset Felsefesinde Adalet, İlkçağ ve Ortaçağ'da Adalet Teorileri*. İstanbul: Özgü Yayıncılık.
- Örgev, M. ve Günalan, M. (2011). "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 51-64. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/download/article-file/107628>
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin, A. "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 20 (2), 159-174. <https://www.jstor.org/stable/3100417>
- Ribeiro, M., Caldeira, S., Nunes, E. ve Vieira, M. (2021). "A Commentary on Spiritual Leadership and Workplace Spirituality in Nursing Management". *J Nurs Manag*, 29, 602-605. <https://doi.org/10.1111/jonm.13196>
- Roberts, J. A., Coulson, K. R. ve Chonko, L. B. (1999). "Salesperson Perceptions of Equity and Justice and Their Impact on Organizational Commitment and Intent to Turnover". *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(1), 1-16. <https://www.jstor.org/stable/40469943>
- Schappe, S. P. (1998). "Understanding Employee Job Satisfaction: The Importance of Procedural and Distributive Justice". *Journal of Business and Psychology*, 12 (4), 493-503. <https://www.jstor.org/stable/25092612>
- Schminke, M., Ambrose, M. L. ve Noel, T. W. (1997). "The Effect of Ethical Frameworks on Perceptions of Organizational Justice". *The Academy of Management Journal*, 40 (5), 1190-1207. <https://www.jstor.org/stable/256932>
- Seçer, İ. (2015), *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi, Analiz ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Skirbekk, G., Gilje, N. (2017). *Antik Yunan'dan Modern Döneme Felsefe Tarihi*. (Çev.: Emrah Akbaş ve Şule Mutlu). İstanbul: Kesit Yayınları. (2001).
- Stone, T. H. ve Jawahar I. M., (2017). "Do Career Satisfaction and Support Mediate the Effects of Justice on Organizational Citizenship Behaviour and Counterproductive Work Behaviour". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34 (3), 215-228. wileyonlinelibrary.com DOI: 10.1002/CJAS.1350
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maşlakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (Uygulamalı Analizler)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013), *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.
- Topakkaya, A. (2008). "Adalet Kavramı Bağlamında Aristoteles-Platon Karşılaştırması". *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 27-46. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/803676#:~:text=Aristoteles'e%20g%C3%B6re%20adalet%20kavram%C4%B1,onurun%20bireysel%20%C3%A7abaya%20g%C3%B6re%20da%C4%9F%C4%B1t%C4%B1lmas%C4%B1d%C4%B1r.>
- Yasrebdoost, H. ve Aydoğan, E. (2023). *Çalışan Dayanıklılığı; Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin Önemi*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Yavuz, N. ve Sağlam, M. (2018). "İşkoliklik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 922-952. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/714/700>
- Yirci, R. (2014). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Young, L. D. (2012). "How to Promote Innovative Behavior at Work? The Role of Justice and Support Within Organizations". *The Journal of Creative Behavior*, 46 (3), 220-243. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jocb.15>

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ (Etik Kurul gerekmiyorsa bu kısım çıkarılabilir.)

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29/03/2024

Etik değerlendirme belge sayısı: 96

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
