

Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi

Determining of the Level of Academic Staffs, Working in Faculty of Sport Sciences and School of Physical Education and Sports, Organizational Commitment and Organizational Justice

Araştırma Makalesi

¹Muhammed M. ATAKAN, ²Adnan ERSOY

¹Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara

²Dumlupınar Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kütahya

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinin beden eğitimi ve spor yüksekokulları ile spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin kurumlarına olan bağlılıklarını ve kurum içerisinde algıladıkları adaletin incelenmesi ile örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Çalışmaya toplam 320 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır (250 Erkek-70 Kadın). Çalışmada veri toplama aracı olarak, Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2001) tarafından geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılan örgütsel bağlılık envanteri ile Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Gürbüz ile Mert (2009) tarafından geçerlilik güvenilirlik analizi yapılan örgütsel adalet envanteri kullanılmış-

ABSTRACT

The main objectives of this study was to determine the level of organizational commitment and perceived organizational justice of academic staff who worked in school of physical education and sports and faculty of sports sciences in different universities in Turkey and also to examine the relationship between organizational commitment and perceived organizational justice. Three hundred-twenty academic staff participated in the study, on a voluntary basis (250 male and 70 female). In this study, the organizational commitment questionnaire developed by Allen and Meyer (1991) and run through for validity and reliability in a study by Wasti (2001) was used for data collection. Along with this, an organizational justice questionnaire which was developed by

tır. Verilerin analizi aşamasında bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye bakmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız değişkenler t-testi ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki belirlemek için ise Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları yaş ve unvan değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşırken, cinsiyet, medeni hal ve çalışma süresi değişkenlerine göre ise farklılık göstermemektedir. Ayrıca korelasyon analizi sonucuna göre de örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Bağlılık, Adalet, Örgüt, Spor Bilimleri

Niehoff ve Moorman (1993) and run through for validity and reliability in a study by Gürbüz and Mert (2009) was also used. In order to analyze the data, both One-Way ANOVA and the Independent t-test were used for determining significant difference between dependent and independent variables. Pearson correlation analyze was also used to determine the relationship among dependent variables. The results show that there were significant differences between organizational commitment and perceived organizational justice in terms of age and position rather than gender, marital status and tenure. It also found there to be a relationship between organizational commitment and organizational justice as a result of correlation analyze.

Key Words

Commitment, Justice, Organization, Sport Sciences

GİRİŞ

Son yıllarda hızla gelişen teknoloji hayat standartlarımızı ne kadar yükseltirse yükseltsin, bir örgütün çalışması büyük oranda kurum içerisindedir. Bu yüzden örgütsel hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için örgüt çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıkları önem arz etmektedir. Kurumla özdeşleşmiş personel yerine getireceği görevleri bir zorunluluk duygusu içerisinde değil, kurumuna olan sadakatini bir göstergesi olarak yerine getirecektir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, yani kişinin örgütüne olan bağlılığı örgüt yaşamının temel taşlarından birini oluşturmaktadır (Pierro ve diğ., 2013). Örgütün amaç ve inançlarına karşı güçlü bir aidiyet duygusu hisseden çalışanlar kişisel çıkar gözetmeden örgütleri için fazladan çaba sarf etmeye daima hazır olacaklardır (Dhar, 2015).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı; çalışan ile çalışanın gönüllü olarak işten ayrılma isteğindeki azalma arasında ki psikolojik bir bağ olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1991). Konuyla ilgili yapılan yapılmış olan ilk çalışmalarda ise örgütsel bağlılık kavramı Porter ve ark. (1974) tarafından üç tane önemli bileşeni olan bir bütün olarak ifade edilmiştir. Bu bileşenler; örgüt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için duyulan güçlü inanç, örgüt adına sarf edilecek olan

çaba için gönüllülük ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir arzudur (Angel ve Perry 1981; Porter ve diğ., 1974; Ware ve Kitsantas, 2011). Bu üçlü bağlılık modeli yapılmış olan çalışmaların yorumlanmalarıyla oluşturulmuş ve her bir model psikolojik durumlar ile bağlantılı olduğu vurgulanmıştır (Velickovic ve diğ., 2014).

Mathews ve Shepherd bağlılığı; insanın çalıştığı işe karşı tutum ve davranış türlerini açıklamaya çalışan bir kavram (Mathews ve Shepherd, 2002), Northcraft ve Neale bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturmuş olduğu güç birliği (Northcraft ve Neale, 1990), Schermerhorn ise çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliği ve kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımlamışlardır (Schermerhorn ve diğ., 1994).

Farklı tanımlamaların yanı sıra örgütsel bağlılık kavramının araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalarının yapıldığı da görülmektedir. Bu sınıflandırmalar içerisinde yaygın olarak bilinen sınıflandırma tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık sınıflandırmasıdır. Porter'e göre tutumsal bağlılık davranışları örgütte ayrılıp ayrılmama, devamsızlık yapma yapmama ve örgüt yararına çaba gösterip göstermeme ile ilgili davranışlardan oluşmaktadır (Porter ve diğ., 1974). Allen ve Meyer bağlılığın tutumsallık alt boyutunu üç

ana başlık üzerinden açıklamışlardır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ahlaki (ahlaki) bağlılıktır (Raluca, 2013). Duygusal Bağlılık; çalışanların örgütle özdeşleşmesi, kararlara katılmasına duygusal bir bağ hissetmesi (Phipps ve diğ., 2013), devam bağlılığı; işten ayrılma durumunda karşılaşılabilecek olan maddi kayıpların düşünülmesi sonucu olarak işte kalmayı yansıtan bir durum (Schusterschitz ve diğ., 2011), ahlaki bağlılık; ise kurumda kalma hissi olarak tanımlanmıştır. Ancak ahlaki bağlılıkta ki kurumda kalma zorunluluğu hissi devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (Greenberg, 2005). Erdem ve ahlaki duygular kişinin sahip olabileceği nitelikler olmasından dolayı bbağlılığın bu alt boyutu diğer alt boyutlara göre daha az çalışılmıştır (Allen 2003).

Çalışmamız içerisinde yer alan ve bir diğer bağımlı değişkenimiz olan Adalet ve Örgütsel Adalet kavramları ise uzun süredir üzerinde çalışılan bir konudur. Adalet kavramı insanlığın var oluşundan beri üzerinde durulan bir kavram olmuştur. Adalet, hakkın gözetilmesi ve yerine getirilmesi anlamına gelir. Haklı ile haksızın ayırt edilmesi adaletle sağlanır (Türkiye Felsefe Kurumu, 2001). Bir başka tanımda ise adalet; kişilere hak ettiklerini vermek olarak ifade edilmiştir (Ting, 2014). Adalet kavramı temelde hukuk kurallarına uygunluğu içerir. Daha geniş kapsamda ise adalet; adalet sağlayıcıların karşılaştıkları durumlarda kişisel ilişkileri bir tarafa bırakarak hiç tanımadıkları kişilere verecekleri kararlar ile yakından tanıdıkları kişiler hakkında verecekleri kararların bir düzlem üzerindeki doğruluğudur.

Örgütsel adalet kavramı ilk ortaya çıktığı zaman (1980-1990) dağıtım ve prosedür adaleti olarak iki faktör üzerinde durulmuştur. Ancak zaman içerisinde yapılan çalışmalarla günümüzde bu faktörlerin sayısının dört olduğu çoğu araştırma tarafından kabul edilmektedir. Bu faktörler ise; dağıtım, prosedür (süreç), etkileşim ve bilgisel adalettir (Colquitt 2001).

Üç boyutlu olarak tanımlanan örgütsel adalet kavramı sırasıyla; algılanan adalet ve çalışma yerindeki kaynakların dağıtımı olarak bahsedilen

dağıtım adaleti, örgüt içerisinde resmi olarak karar almada algılanan adalet yapısı olarak bahsedilen prosedür adaleti, müdür veya yöneticiler tarafından kişiler arası tutumların algılanmaları yoluyla ortaya çıkan etkileşim adaletidir (Olkonnen ve Lipponen, 2006).

Greenberg (1990) örgütsel adaleti; işçilere kurum içerisinde adil bir şekilde davranması ile alakalı, işçilerin algılarını ifade eden bir kavram olarak tanımlamıştır. Bu tür algılar çalışanların bağlılıklarını ve memnuniyetlerini büyük oranda etkilemektedir (Khan ve Rashid, 2012). Örgütsel adalet kavramı ayrıca sosyal ve eğitim alanlarındaki araştırmacılar tarafından çalışanların üstlerini adil, saygılı ve eşit bir şekilde algılayıp algılamadıklarına karar vermede kullanılan bir kavramdır. Sosyal ve duygusal bir değişken olarak ise, örgütsel adalet kavramı örgütsel etkinlikle birleştirilmiştir (Burns ve Dipola, 2013).

Ülkemizde spor bilimleri fakülte ve yüksekokulları son yıllarda büyük oranda artış göstermiş ve hemen hemen bütün üniversitelerde bulunur bir birim haline gelmiştir. Bu gelişime ayak uydurabilmek için farklı üniversitelerde bu açılan yüksekokulların ve fakültelerin akademik personel ihtiyacını karşılayabilmek için lisansüstü eğitimler açılmıştır. Bu durumda bu alandaki akademik personel sayısında çok kısa bir süre içerisinde önemli bir artış olmasına da sebep olmuştur. Bu hızlı artış da bu alanda çalışan akademik personel arasında bir rekabet ortamı oluşturarak bu kişilerin kurumlarına duydukları bağlılığı ve kurumlarından hissettikleri adil yönetim algısını önemli ölçüde etkilemiştir. Tüm bu bilgiler ışığında yapmış olduğumuz çalışma; Türkiye'nin farklı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, Spor Bilimleri Fakülteleri ve Eğitim Fakültelerinin Beden Eğitimi ve Spor bölümlerinde çalışan akademik personelin yaş, cinsiyet, unvan, çalışma süresi, medeni hal, idari görev ve sporculuk geçmişi değişkenlerine göre hissettikleri örgütsel bağlılık ve kurum içerisinde algıladıkları adalet düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu: Araştırmaya 2014 yılında Türkiye sınırları içerisinde bulunan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, Spor Bilimleri Fakülteleri ve Eğitim Fakültelerinin Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde çalışmalarını sürdüren 70'i (%21.9) kadın ve 250'si (%78.1) erkek toplam 320 akademik personel dâhil edilmiştir. Bütünlük form olarak hazırlanmış ve akademisyenlere dağıtılmış olan toplam 410 ölçekten eksik veya yanlış doldurulduğu tespit edilen 90 form analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışmaya katılan akademik personelin yaş ortalaması 39.46 ± 9.66 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın amacına yönelik olarak elde edilen veriler kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği yoluyla toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Birinci bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni hal, unvan, toplam çalışma süresi, idari görev ve sporculuk geçmişi gibi bilgilerini edinmeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Envanteri (ÖBE): İkinci bölümde katılımcıların örgütlerine olan bağlılıklarını belirlemek amacıyla Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan, 18 maddeden oluşan, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ahlaki bağlılık olarak üç alt boyutta kişilerin örgütsel bağlılıklarını belirleyen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Envanterin Türkçe uyarlaması Wasti tarafından yapılmış ve envanterin iç tutarlılık katsayıları (Cranbach's Alfa) duygusal bağlılık için .79, ahlaki bağlılık için .75 ve devamlılık bağlılığı için ise .58 bulunmuştur (Wasti, 2001). Bu çalışmanın örneklemini dikkate alındığında ise duygusal bağlılık için .84, ahlaki bağlılık için .73, devam bağlılığı için ise .58 bulunmuştur. Toplam ölçeğin iç tutarlılık değeri ise .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ilk 6 sorusu duygusal bağlılığı, 7.,8.,9.,10.,11. ve 12. sorular devam bağlılığını ve son 6 soru ise ahlaki (ahlaki) bağlılığı belirlemeye yöneliktir. Ayrıca 3., 4. ve 5. sorular ters skorlu sorulardır ve analiz kapsamına bu şekilde alınmıştır. Envanter "Kesinlikle Katılıyorum"

(1) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) olmak üzere 5'li likert tipinde şeklindedir.

Örgütsel Adalet Envanteri (ÖAE): Üçüncü bölümde katılımcıların örgütsel adalet düzeylerini ölçmek için Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilmiş olan, 20 maddeden ve kişilerin kurum içerisinde hissettikleri adaleti ölçmek için adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşim olarak 3 alt boyuttan oluşan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Envanterin Türkçe uyarlaması Gürbüz ve Mert tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları (Cranbach's Alfa) adil dağıtım için .85, adil işlem için .94, adil etkileşim için ise .94 olarak bulunmuştur (Gürbüz ve Mert, 2009). Toplam ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmanın örneklem grubu için ise iç tutarlılık katsayıları (Cranbach's Alfa) adil dağıtım için .80, adil işlem için .92 adil etkileşim için ise .94 olarak hesaplanmıştır. Toplam ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .91'dir. İlk beş soru kişilerin adil dağıtım ile ilgili algı düzeylerini, 6.,7.,8.,9.,10. ve 11. maddeler kişilerin adil işlem ile ilgili algılarını son 9 soru ise kişilerin adil etkileşimi algılarını belirlemeye yöneliktir. Ölçek kapsamında alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar adil dağıtım için 5-25, adil işlem için 6-30 ve adil etkileşim için 9- 45'tir. Puan arttıkça örgütsel adalet algısı yükselmektedir. 5'li likert tarzda değerlendirilen maddelerin sayısal olarak karşılığı; Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3 Katılıyorum=4 Kesinlikle Katılıyorum=5 şeklinde puanlanmıştır.

Verilerin Toplanması: İlk olarak çalışmanın içeriğinin detaylı bir şekilde anlatıldığı bir rapor hazırlanmış, daha sonra Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne sunularak gerekli izinler alınmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet envanterinin yer aldığı bütünlük uygulama formu gönüllülük ilkesi esas alınarak uygulanmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden akademisyenlere çalışmanın amacı ve uygulama formuyla ilgili gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra, ders arasında veya sonrasında formu doldurmaları istenmiştir. Bu uygulama yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi: Verilerin değerlendirilmesi aşamasında veriler öncelikle Microsoft Excel 2010 programında düzenlenmiş ve SPSS 21 for Windows paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımlarını belirlemek için yüzde (%), ve frekans (f) kullanılmıştır. Uygulanan anketlerin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için Q-Q plot çizilmiş, daha sonra katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerini cinsiyet, medeni durum, idari durum ve sporculuk geçmişi değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için $p=0.05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız değişkenler t-testi ve yaş, unvan, hizmet yılı değişkenlerine göre ise farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Katılımcıların duygusal, devam ve ahlaki bağlılık ile adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşime ilişkin almış oldukları puanlar arasında varsayılan pozitif yönlü bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için öncelikle Saçılma (Scatter) grafiği çizilerek alt boyutlar arası doğrusal bir ilişki olup olmadığı belirlenmiş daha sonra ise Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tanımlayıcı istatistikler sonrasında katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre çalışmaya katılanların %21.9'u kadın katılımcılardan oluşurken ($n=70$) %78.1'i ise erkek ($n=250$) katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırmada, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinin beden eğitimi ve spor yüksekokulları ile spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerini ortaya koymak amacı yapılmış olan analizler sonucu elde edilen bulgular ve bununla birlikte çalışma dahilinde kullanılan envanterlerin korelasyon analiz sonuçları tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

Örneklem grubunun cinsiyet, medeni hal, idari görev ve sporculuk geçmişi değişkenlerine göre yapılan t-testi analiz sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'de verilmiştir. Cinsiyet değişkeninde

örgütsel adalet kavramı puanlarına bakıldığında adalet envanterinin tüm alt boyutlarda kadın katılımcıların (adil dağıtım: 16.47 ± 4.64 , adil işlem: 18.86 ± 6.24 , adil etkileşim: 30.89 ± 9.40) erkek katılımcılara göre (adil dağıtım: 15.39 ± 4.32 , adil işlem: 17.87 ± 6.24 , adil etkileşim: 30.46 ± 9.84) daha yüksek puana sahip oldukları, ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Bununla beraber katılımcılar arasında evli (duy. bağ: 21.98 ± 5.11 , dev. bağ: 18.99 ± 3.85 , norm. bağ: 19.59 ± 4.29) ve idari görevi olan akademisyenlerin (duy. bağ: 22.29 ± 4.86 , dev. bağ: 18.96 ± 3.96 , norm. bağ: 20.01 ± 4.54) kurumlarına olan bağlılıklarının bekar (duy. bağ: 20.47 ± 5.69 , dev. bağ: 18.46 ± 4.38 , norm. bağ: 18.59 ± 4.94) ve idari görevi olmayan akademisyenlere göre (duy. bağ: 21.34 ± 5.42 , dev. bağ: 18.79 ± 4.05 , norm. bağ: 19.12 ± 4.50) daha yüksek olduğu, sporculuk geçmişi olanların ise kurumlarında hissettikleri adaletin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Fakat gözlemlenen bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Örneklem grubunun yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkenine göre aldıkları örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (23-30 yaş: 19.34 ± 5.62 , 39-46 yaş: 22.22 ± 5.65 , 55 yaş ve üzeri: 22.44 ± 5.5). Tablo 5'de görüldüğü gibi yapılan çoklu karşılaştırma analiz sonuçlarına göre bu farklılığın 23-30 yaş ile hem 39-46 yaş hem de 55 yaş ve üzeri akademik personellerin puanlarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Bir başka ifade ile 39-46 yaş ile 55 yaş ve üzeri olan akademik personelin duygusal bağlılık alt boyutundan elde ettiği puanlar 23-30 yaş arasında olan akademik personelin elde ettiği puanlardan istatistiksel olarak daha yüksektir. Bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). Diğer örgütsel bağlılık envanterinin diğer alt boyutları olan devam bağlılığı ve ahlaki bağlılıktan elde edilen puanlarda da genel olarak yaşın ilerlemesiyle beraber bir artış gözlemlenmesine rağmen

Tablo 1. Katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin bulgular

Faktör	Değişken	N	%	Faktör	Değişken	N	%	
Cinsiyet	Kadın	70	21.9	İdari Görev	Evet	58	18.1	
	Erkek	250	78,1		Hayır	262	81.9	
	Toplam	320	100		Toplam	320	100	
Yaş	23-30	70	21.9	Sporculuk Geçmişi	Evet	37	11.6	
	31-38	91	28.4		Hayır	283	88.4	
	39-46	76	23.8		Toplam	320	100	
	47-54	58	18.1		1 yıldan az	23	7.2	
	55 ve üzeri	25	7.8			1-5 yıl	71	22.2
Medeni Hal	Toplam	320	100	6-10 yıl	44	13.8		
	Bekâr	99	30.9	Çalışma Süresi	11-15 yıl	56	17.5	
	Evli	221	69,10		16-20 yıl	40	12.5	
	Toplam	320	100		21 yıl ve üzeri	86	26.8	
	Akademik Unvan	Arş. Gör.	82		25.6	Toplam	320	100
Öğr. Gör.		99	30.9		Çalışma Süresi	11-15 yıl	56	17.5
Doktor		27	8.4	16-20 yıl		40	12.5	
Yrd. Doç. Dr.		74	23.1	21 yıl ve üzeri		86	26.8	
Doç.		31	9.7	Toplam		320	100	
Prof.		7	2.3	Akademik Unvan		Arş. Gör.	82	25.6
Toplam		320	100			Öğr. Gör.	99	30.9
Akademik Unvan	Arş. Gör.	82	25.6			Doktor	27	8.4
	Öğr. Gör.	99	30.9		Yrd. Doç. Dr.	74	23.1	
	Doktor	27	8.4		Doç.	31	9.7	
	Yrd. Doç. Dr.	74	23.1		Prof.	7	2.3	
	Doç.	31	9.7		Toplam	320	100	
	Prof.	7	2.3	Akademik Unvan	Arş. Gör.	82	25.6	
	Toplam	320	100		Öğr. Gör.	99	30.9	

Tablo 2. Cinsiyet, medeni hal, idari görev ve sporculuk geçmişine göre katılımcıların örgütsel bağlılık envanteri analiz sonuçları

		Duy. Bağ.		t	P	Dev. Bağ.		t	p	Norm. Bağ.		t	p
		Ort.	Ss			Ort.	Ss			Ort.	Ss		
Cinsiyet	Kadın (n:69)	21.05	5.75	-0.80	.58	18.82	3.69	.23	.12	19.52	4.57	.49	.67
	Erkek (n:251)	21.64	5.21			18.80	4.12			19.21	4.50		
Medeni Hal	Bekar (n:99)	20.47	5.69	-2.36	.28	18.46	4.38	-1.08	.20	18.59	4.94	-1.83	.58
	Evli (n:221)	21.98	5.11			18.99	3.85			19.59	4.29		
İdari Görev	Evet (n:58)	22.29	4.86	1.22	.79	18.96	3.96	.28	.47	20.01	4.54	1.34	.60
	Hayır (n:262)	21.34	5.42			18.79	4.05			19.12	4.50		
Sporculuk Geç.	Evet (n:283)	21.64	5.32	.82	.84	18.75	4.07	-0.84	.28	19.30	4.57	.10	.48
	Hayır (n:37)	20.83	5.51			19.36	3.75			19.22	4.16		

*p<0.05

Tablo 3. Cinsiyet, medeni hal, idari görev ve sporculuk geçmişine göre katılımcıların örgütsel adalet envanteri analiz sonuçları

		Adil Dağ.				Adil İşl.				Adil Etk.			
		Ort.	Ss	t	p	Ort.	Ss	t	p	Ort.	Ss	t	p
Cinsiyet	Kadın (n:69)	16.47	4.64	1.82	0.78	18.86	6.24	1.17	0.91	30.89	9.40	0.33	0.69
	Erkek (n:251)	15.39	4.32			17.87	6.24			30.46	9.84		
Medeni Hal	Bekar (n:99)	15.19	4.74	-1.18	0.32	17.95	6.52	-0.25	0.49	30.66	10.58	0.13	0.36
	Evli (n:221)	15.81	4.25			18.14	6.13			30.50	9.35		
İdari Görev	Evet (n:58)	15.79	4.17	0.32	0.64	20.22	6.10	2.90	0.87	33.13	9.45	2.24	0.99
	Hayır (n:262)	15.58	4.46			17.61	6.18			29.98	9.72		
Sporculuk Geç.	Evet (n:283)	15.65	4.41	0.55	0.54	18.11	6.20	0.07	0.42	30.60	9.74	0.17	0.78
	Hayır (n:37)	15.22	4.38			18.02	6.67			30.30	9.87		

*p<0.05

Tablo 4. Yaş değişkenine göre katılımcıların analiz sonuçları

			Kareler Top.	Kareler Ort.	f	p
Duygusal Bağlılık Gruplar Arası Toplam	Grup İçi		343.12	85.779		
		8740.77	27.748		3.091	0.02*
		9083.89				
Devam Bağlılığı Gruplar Arası Toplam	Grup İçi		71.72	17.930		
		5111.83	16.228		1.105	0.35
		5183.55				
Ahlaki Bağlılık Gruplar Arası Toplam	Grup İçi		57.17	14.294		
		6455.95	20.495		0.697	0.59
		6513.12				
Adil Dağıtım Gruplar Arası Toplam	Grup İçi		56.16	14.041		
		6152.84	19.533		0.719	0.58
		6209.00				
Adil İşlem Gruplar Arası Toplam	Grup İçi		51.44	12.861		
		12394.93	39.349		0.327	0.86
		12446.37				
Adil Etkileşim Gruplar Arası Toplam	Grup İçi		256.37	64.094		
		29976.30	95.466		0.671	0.61
		30232.68				

*p<0.05

Tablo 5. Yaş değişkenine göre katılımcıların çoklu karşılaştırma analiz sonuçları

		Ort. Fark.	Ss.	p	
Duygusal Bağlılık	23-30 yaş	31-38 yaş	-2.002	0.967	0.23
		39-46 yaş	-2.87738*	0.927	0.01*
		47-54 yaş	-2.333	1.028	0.15
		55 ve üzeri yaş	-3.09647*	0.994	0.01*
	31-38	39-46 yaş	-0.876	0.854	0.84
		47-54 yaş	-0.331	0.962	0.99
		55 ve üzeri yaş	-1.095	0.926	0.76
	39-46	47-54 yaş	0.544	0.922	0.98
		55 ve üzeri yaş	-0.219	0.884	1.00
	47-54	55 ve üzeri yaş	-0.763	0.989	0.94

*p<0.05

Tablo 6. Unvan değişkenine göre katılımcıların analiz sonuçları

		Kareler Top.	Kareler Ort.	F	p
Duygusal Bağlılık Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	329.04	65.808		
	8754.85	27.882		2.360	0.04*
	9083.89				
Devam Bağlılığı Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	36.95	7.391		
	5146.59	16.390		0.451	0.81
	5183.55				
Ahlaki Bağlılık Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	97.05	19.410		
	6416.07	20.433		0.950	0.45
	6513.12				
Adil Dağıtım Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	42.58	8.515		
	6166.42	19.638		0.434	0.83
	6209.00				
Adil İşlem Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	233.45	46.689		
	12212.93	38.895		1.200	0.31
	12446.37				
Adil Etkileşim Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	724.12	144.823		
	29508.56	94.277		1.536	0.18
	30232.68				

*p<0.05

Tablo 7. Unvan değişkenine göre katılımcıların çoklu karşılaştırma analiz sonuçları

		Ort. Fark.	Ss.	p	
Duygusal Bağıllık	Araş. Gör.	Öğr. Gör	-1.630	0.788	0.31
		Dr.	0.514	1.172	1.00
		Yard. Doç. Dr.	-1.968	0.847	0.19
		Doç.	-1.929	1.113	0.51
		Prof.	-3.956	2.079	0.40*
	Öğr. Gör	Dr.	2.145	1.146	0.42
		Yard. Doç. Dr.	-0.338	0.811	1.00
		Doç.	-0.298	1.087	1.00
		Prof.	-2.326	2.065	0.87
	Dr.	Yard. Doç. Dr.	-2.482	1.187	0.29
		Doç.	-2.443	1.390	0.49
		Prof.	-4.471	2.240	0.35
	Yard. Doç. Dr.	Doç.	0.039	1.130	1.00
		Prof.	-1.988	2.088	0.93
	Doç.	Prof.	-2.028	2.210	0.94
Devam Bağıllığı	Araş. Gör.	Öğr. Gör	0.279	0.605	1.00
		Dr.	0.690	0.898	0.97
		Yard. Doç. Dr.	0.408	0.649	0.99
		Doç.	-0.128	0.854	1.00
		Prof.	1.955	1.594	0.82
	Öğr. Gör	Dr.	0.411	0.879	1.00
		Yard. Doç. Dr.	0.129	0.622	1.00
		Doç.	-0.408	0.833	1.00
		Prof.	1.675	1.583	0.90
	Dr.	Yard. Doç. Dr.	-0.282	0.910	1.00
		Doç.	-0.818	1.066	0.97
		Prof.	1.265	1.717	0.98
	Yard. Doç. Dr.	Doç.	-0.537	0.866	0.99
		Prof.	1.546	1.601	0.93
	Doç.	Prof.	2.083	1.694	0.82
Ahlaki Bağıllık	Araş. Gör.	Öğr. Gör	-0.754	0.675	0.87
		Dr.	0.569	1.003	0.99
		Yard. Doç. Dr.	-0.354	0.725	1.00
		Doç.	-0.517	0.953	0.99
		Prof.	-2.955	1.780	0.56
	Öğr. Gör	Dr.	1.323	0.981	0.76
		Yard. Doç. Dr.	0.400	0.695	0.99
		Doç.	0.237	0.930	1.00
		Prof.	-2.201	1.768	0.81
	Dr.	Yard. Doç. Dr.	-0.923	1.016	0.94
		Doç.	-1.086	1.190	0.94
		Prof.	-3.524	1.917	0.44
	Yard. Doç. Dr.	Doç.	-0.163	0.967	1.00
		Prof.	-2.600	1.788	0.69
	Doç.	Prof.	-2.438	1.892	0.79

Tablo 8. Çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların analiz sonuçları

		Kareler Top.	Kareler Ort.	f	p
Duygusal Bağlılık Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	179.69	35.937		
	8904.20	28.357		1.267	0.28
	9083.89				
Devam Bağlılığı Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	97.29	19.459		
	5086.25	16.198		1.201	0.31
	5183.55				
Ahlaki Bağlılık Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	112.72	22.544		
	6400.40	20.383		1.106	0.36
	6513.12				
Adil Dağıtım Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	108.51	21.702		
	6100.49	19.428		1.117	0.35
	6209.00				
Adil İşlem Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	134.38	26.876		
	12311.99	39.210		0.685	0.63
	12446.37				
Adil Etkileşim Gruplar Arası Toplam	Grup İçi	498.05	99.611		
	29734.62	94.999		1.049	0.39
	30232.68				

*p<0.05

Tablo 9. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet envanterlerinin alt boyutları arasındaki korelasyon analiz sonuçları

	X ₁	X ₂	X ₃	A ₁	A ₂	A ₃
Duygusal Bağlılık (X1)	1	.224**	.60**	.42**	.43**	.46**
Devamlılık Bağlılığı(X2)		1	.34**	0.09	.14*	.18**
Ahlaki Bağlılık(X3)			1	.446**	.50**	.51**
Adil Dağıtım (A1)				1	.59**	.54**
Adil İşlem (A2)					1	.86*
Adil Etkileşim (A3)						1

*p<0.01

*p<0.05

bu artışlar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Örgütsel adalet envanterinin alt boyutları yaş değişkenine göre incelendiğinde ise yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çalışmaya katılan akademik personelin sahip oldukları unvan açısından duygusal bağlılıkları incelendiğinde profesör unvanına sahip olan personellerin (24.29 ± 3.82) diğer unvanlara göre (arş.gör: 20.33 ± 5.40 , öğr.gör: 21.96 ± 5.13 , dr: 19.81 ± 5.94 , yard.doç.dr: 22.30 ± 5.50 , doç: 22.26 ± 4.46) daha güçlü bir bağlılık hissettikleri istatistiksel olarak görülmektedir (Tablo 7) ($p<0.05$). Bunun yanı sıra ahlaki bağlılık alt boyutunda da profesör unvanına sahip olan akademik personeller (21.86 ± 3.53) diğer unvanlarla karşılaştırıldığında (arş.gör: 18.90 ± 4.49 , öğr.gör: 19.66 ± 4.19 , dr: 18.33 ± 4.91 , yard.doç.dr: 19.26 ± 4.93 , doç: 19.42 ± 4.41) en yüksek puana sahiptir. Ayrıca hem duygusal hem de ahlaki bağlılık açısından en yüksek puana sahip olan profesör unvanına sahip olan akademisyenler olmasına karşın, devam bağlılığında (17.14 ± 2.67) en düşük puana sahiptirler. Fakat unvanlar açısından bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Örgütsel adalet envanterinin alt boyut puanlarının unvan değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığına bakıldığında ise adil dağıtım (16.43 ± 1.62) ve adil işlem (19.57 ± 5.91) alt boyutlarında en yüksek puanı yine profesör unvanına sahip olan akademik personel almıştır. Ayrıca örgütsel adalet envanterinin tüm alt boyutlarında en düşük puan ise doktor unvanına sahip akademik personele aittir (adil dağı: 14.67 ± 4.46 , adil işi: 15.59 ± 5.85 , adil dağı: 26.78 ± 9.12). Fakat bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Çalışmaya katılan akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet envanterlerinin alt boyutlarına verdikleri cevaplar çalışma süreleri açısından incelendiğinde ise çalışma sürelerine bağlı olarak katılımcıların bağlılık ve adalet algıları farklılaşmaktadır. Ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 8) ($p>0.05$).

Örneklem grubunun envanter sorularına verdiği cevaplar doğrultusunda, alt boyutlar

arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 9'de verilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet envanterlerinin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Duygusal bağlılık kavramının; adil dağıtım [$r(320)= 0.42$; $p<0.01$], adil işlem [$r(320)= 0.43$; $p<0.01$], ve adil etkileşim kavramları ile [$r(320)= 0.46$; $p<0.01$] orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra ahlaki bağlılık kavramının ise adil dağıtım [$r(320)= 0.44$; $p<0.01$], adil işlem [$r(320)= 0.50$; $p<0.01$] ve adil etkileşim [$r(320)= 0.51$; $p<0.01$] kavramları ile olan ilişkisi de pozitif ve orta düzey olarak belirlenmiştir. Devam bağlılığının ise örgütsel adalet envanterinin adil işlem ($p<0.05$) ve adil etkileşim alt boyutları ile olan ilişkisi pozitif yönlü fakat zayıf olarak görülmektedir ($p<0.01$).

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Bilimleri Fakülteleri ve Eğitim Fakültelerinin Beden Eğitimi ve Spor bölümlerinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık ve algıladıkları örgütsel adalet düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirmektir. Akademik hayatın içerdiği rekabet koşulları sebebiyle pek çok üniversitede akademik personeller arasında kurum içerisinde gruplaşmanın yaşandığı bilinmektedir. Ülkemizde son on yılda üniversitelerdeki spor bilimleri alanında eğitim veren yüksekokul ve fakülte sayısında önemli artış meydana gelmiş ve hemen hemen tüm üniversitelerde bulunan bir birim olmuştur. Bu yüzden bu kurumlarda çalışan akademik personelin örgütsel bağlılık ve algıladıkları örgütsel adaletlerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Kişinin örgütüne olan bağlılığının ve örgüt içerisinde algıladığı adaletin artması o kişinin vereceği eğitim kalitesini arttıracaktır. Bu da o fakülte ve yüksekokulun eğitim standartlarının yükselmesine katkı sağlayacaktır. Bu açıdan incelendiğinde çalışmamıza katılan akademisyenler arasında kadın ve evli bireylerin algıladıkları örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiş olmasına karşın bu fark ista-

tistiksel olarak anlamlı değildir. Yapılmış olan çalışmalarda da bu farklılığın kadınlara doğru bir eğilim göstertmesine rağmen bu eğilimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Elizur ve Koslowsky, 2001; Huang ve Wang, 2015; Jackson, 2004; McCunn ve Gifford, 2014; Kurşunoğlu ve ark. 2010). Bunun temel sebebi kadınların iş hayatında kalabilmek için erkeklere göre daha fazla çaba göstermeleri ve psikolojik olarak da daha duygusal olmalarından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra algılanan kurum içi adaletin cinsiyet değişkenine göre de farklılaşmadığı bulunmuş ve bu bulgular literatürce desteklenmiştir (Al-Zu'bi, 2010; Dusterhoff ve diğ., 2014). Ayrıca idari görevi olan akademik personelin hem örgütsel bağlılıkları hem de kurum içerisinde algıladıkları adalet algıları idari görevi olmayan personele göre daha yüksektir. İdari görevi olan akademik personel kurum içerisinde adaleti sağlayıcı konumda oldukları için bu beklendik bir sonuçtur. Ayrıca kurumlarının onların üzerine yükledikleri sorumluluklar bu kişilerin kurumlarına karşı hissettikleri bağlılık duygusunu da arttırmaktadır. Bununla beraber spor geçmişi olan akademik personelin örgütsel adalet algıları daha yüksek çıkmıştır. Bunun temel sebebi ise sporun kişilere adaletli olması yönünde sağladığı yararın bir sonucudur. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde ise yaş ortalaması yüksek olan akademik personelin daha genç olanlara göre hem duygusal bağlılıkta hem de ahlaki bağlılıkta daha yüksek puanlara sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu kişinin kurumunda geçirdiği süre arttıkça, kişinin kurumuyla özdeşleşmesinin bir göstergesidir. Ayrıca kişinin ahlaki bağlılık düzeyinin yüksek olması, yaş ilerlemiş olan akademik personelin kurumu için yaptığı işleri bir çıkar karşılığında değil, kurumu için maddi kaideleri düşünmeksizin fedakârlıkta bulunabileceğinin göstergesidir. Literatür incelendiğinde bu sonuçlarımızla paralellik gösteren sonuçlar mevcuttur (Karadağ ve ark., 2013). Fakat literatürde yapılmış olan bazı çalışmalarda yaş ile hem duygusal bağlılık hem de ahlaki bağlılık arasında ters ilişki olduğu da tespit edilmiştir (Huang ve Wang, 2015). Bunun temel sebebi

olarak ise yaş ilerlemiş olan çalışanların hedeflerini gerçekleştirdiği ve işini bir zorunluluktan ziyade sadece sürdürmekten zevk aldığı bir alışkanlık olarak görmelerinden kaynaklandığıdır. Devam bağlılığı açısından bakıldığında ise yaş ilerlemiş olan personelin elde ettiği puanlar diğer çalışanlara göre daha düşüktür. Bu ise uzun çalışma yıllarının kişiler üzerinde oluşturabileceği negatif bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra yaş ilerlemiş akademik personel genellikle işten ayrılmaları karşılığında herhangi bir maddi sıkıntıya düşme kaygısı yaşamadıklarından dolayı bağlılığın bu alt boyutunda diğer yaşta akademik personele göre daha düşük puan elde etmeleri normaldir. Bir başka değişken olan çalışma süresi ile bağlılık arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde de akademik personelin kurum içerisinde sahip olduğu kıdem arttıkça kurumana karşı duyduğu duygusal bağlılığında arttığı gözlemlenmiştir (Meyer ve diğ., 1993). İbrahim ve Perez'in (2014) yaptıkları çalışmaya paralel olarak kişilerin kurumda geçirdikleri çalışma süreleriyle örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları arasında bir ilişki bulunamamıştır (İbrahim ve Perez, 2014). Akademik personelin sahip olduğu unvan açısından örgütsel bağlılıkları incelendiğinde ise profesör unvanına sahip olan çalışanların duygusal ve ahlaki bağlılık puanlarının diğer çalışanların elde ettikleri puandan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bir başka ifade ile profesör dışındaki akademik personelin alternatif bir iş olanağının ortaya çıkması durumunda kurumlarından ayrılma olasılıkları daha yüksektir. Profesörlerin ayrılma düşüncelerinin düşük olması kariyerlerinin zirvesine ulaşmış olmaları ve kurumları içerisinde kabul görmüş olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu iki sebebin yanı sıra bu kişilerin yıllar içerisinde kurumları için harcamış oldukları enerjiden dolayı bu sonuçların ortaya çıkması normaldir. Bu sonucumuz Karadağ ve ark. (2011) Türk silahlı kuvvetleri içerisinde yapmış oldukları çalışma sonuçları ile paralellik göstertmektedir (Karadağ ve ark., 2011). Örgütsel adalet envanterinin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlam-

lı olmasa da en düşük puana doktor unvanına sahip olan akademik personellere ait olması bu statüdeki personelin kadro almakta zorlanması gösterilebilir. Çalışma kapsamında yapmış olduğumuz korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; örgütsel bağlılık envanterinin alt boyutu olan duygusal bağlılık, örgütsel adalet envanterinin alt boyutları olan adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşim alt boyutları ile orta düzeyde pozitif bir ilişkiye sahiptir. Buradan yola çıkarak örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığın gelişmesinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Yani bu iki değişken arasında çift yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka ifade ile kurum içerisinde hissedilen adaletin artması bağlılığın artmasına, kuruma karşı oluşan güçlü bağlılık duygusunun artması ise algılanan adaletin artmasına katkı sağlayacaktır. Yapılmış olan meta analizi ve araştırma çalışmalarında da bulduğumuz sonuçları destekler nitelikte sonuçlar bulunmuştur (Batool, 2013; Cheng, 2014; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Ghafourian, 2014; Ha ve Ha, 2015; Jiang ve diğ., 2014; Moon ve diğ., 2014). Ayrıca çalışmamız dâhilinde duygusal bağlılığın yanında hem ahlaki hem de devam bağlılığının örgütsel adalet kavramının alt boyutlarıyla orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılmış olan benzer çalışmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet envanterlerinin alt boyutlarının birbirleriyle orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu desteklemektedir (Ali ve Jan, 2012; Ayomabi ve Eugene, 2013; Bakhshi ve diğ., 2009; Raja ve Krishnan, 2014; Raza ve diğ., 2013).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin birbirleri ile yakın ilişki içinde olduğu ve kurum içerisinde adaletli bir yönetim olduğunu düşünen bireylerin kurumlarına karşı olan bağlılıklarının maddi çıkara dayalı olmadan artacağıdır. Kurum içerisinde yaşlı ilerlemiş ve akademik kariyer basamaklarını tamamlamış olan çalışanların bağlılıklarının yüksek olması bu çalışanlar ile işe yeni başlayanlar arasında güçlü birer bağ kurulması kurumsal hedef-

lerin gerçekleştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu entegrasyonun sağlanması tüm çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını arttıracaktır. Bu sayede kurumların yüksek sadakate sahip çalışanlar ile gerçekleştirmek istedikleri hedeflere ulaşmaları kolaylaşacaktır. Bu yüzden kurum yöneticileri kurum içerisinde tüm çalışanlarına karşı adil bir tutum sergilemelidirler. Elde edilen sonuçlardan hareketle, gelecek çalışmalara ışık tutması amacı ile bazı öneriler aşağıda sunulmuştur. Öncelikle bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda örneklem grubu genişletilerek üniversitelerde çalışan idari ve akademik personelin bağlılık ve adalet düzeyleri kontrol edilebilir. Ayrıca vakıf ve özel üniversitelerde çalışan akademik personelin örgütsel bağlılık ve adalet düzeyleri belirlenerek devlet üniversitesinde çalışan personel ile karşılaştırılabilir. Üniversiteler ile diğer devlet kurumlarında çalışan bireylerin kurumlarına karşı hissettikleri aidiyet duygularının karşılaştırılması da bu alanda yapılması gereken çalışmalar arasında yer almaktadır.

Yazar Notu: Bu çalışma birinci yazarın "Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakülte ve Yüksekokullarındaki Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca 22.06.2015 tarihinde birinci yazarın elim bir trafik kazasında kaybettiği değerli yeğeni Muhammed Ömer Kaya'ya ithaf edilmiştir.

Yazışma Adresi (Corresponding Address):

Araştırma Görevlisi Muhammed Mustafa ATAKAN

Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

E-posta: atakan.hacettepe@gmail.com

Telefon No: +90 312 297 68 90

Faks No: +90 312 299 21 67

KAYNAKLAR

1. **Allen NJ.** (2003). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 511-515.
2. **Ali N, Jan S.** (2012). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 6, 202-212.
3. **Al-Zu'bi AH.** (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5, 102-109.
4. **Angel HL, Perry, JL.** (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
5. **Ayobami AP, Eugene OO.** (2013). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3, 207-218.
6. **Bakhsi A, Kumar K, Rani E.** (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4, 145-154.
7. **Batool S.** (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7, 646-655.
8. **Burns WR, Dipola MF.** (2013). A Study of Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, and Student Achievement in High School. *American Secondary Education*, 42, 4-23.
9. **Colquitt JA.** (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
10. **Cohen-Charash Y, Spector PE.** (2002). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
11. **Cheng SY.** (2014). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 1131-1148.
12. **Dhar RL.** (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 419-430.
13. **Dusterhoff C, Cunningham B, MacGregor JN.** (2014). The Effects of Performance Rating, Leader-Member Exchange, Perceived Utility, and Organizational Justice on Performance Appraisal Satisfaction: Applying a Moral Judgment Perspective. *Journal of Business Ethics*, 119, 265-273.
14. **Elizur D, Koslowsky M.** (2001). Values and Organizational Commitment. *International Journal of Management*, 22, 593-599.
15. **Ghafourian J.** (2014). A study on the effect of organizational justice on organizational citizenship and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4, 21-24.
16. **Greenberg J.** (2005). *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
17. **Gürbüz S, Mert İS.** (2009). Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Uygulaması: Kamuda Görgül Bir Çalışma. *Amme İdare Dergisi*, 3, 117-139.
18. **Ha JP, Ha J.** (2015). Organizational justice-affective commitment relationship in a team sport setting: The moderating effect of group cohesion. *Journal of Management and Organization*, 21- 107-124.
19. **Huang XY, Wang Q.** (2015). A Research on the Influential Factors to Organizational Commitment in IT Industry. Atlantis Press.
20. **İbrahim ME, Perez AO.** (2014). Effects of Organizational Justice, Employee Satisfaction, and Gender on Employees' Commitment: Evidence from the UAE. *International Journal of Business and Management*, 9, 45-59.
21. **Jackson PR.** (2004). Employee commitment to quality: Its conceptualization and measurement. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 7, 714-730.
22. **Jiang Z, Gollan PJ, Brooks G.** (2015). Moderation of Doing And Mastery Orientations in Relationships Among Justice, Commitment and Trust. *Emerald Insight*, 22, 42-67.
23. **Johnson R, Selenta C, Lord R.** (2006). When Organizational Justice and The Self-Concept Meet: Consequences for the Organization and Its Members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175-201.
24. **Karadağ A, Karadağ TF, Atalay A, Yücel AS.** (2013). Bazı Demografik Özelliklerin Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4, 88-103.
25. **Karadağ M, Teke A, Demir C.** (2011). GATA'da Görevli Akademik Yönetici Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Düşünceleri Üzerine Bir İnceleme. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 162-169.
26. **Kurşunoğlu A, Bakay E, Tanrıoğen A.** (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
27. **Khan SK, Rashid MZA.** (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice

- Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 8, 83-91.
28. **Mathews BP, Shepherd JL.** (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 369-375.
 29. **McCunn LJ, Gifford R.** (2012). Do green offices affect employee engagement and environmental motivation?. *Health Environments Research and Design Journal*, 7, 102-113.
 30. **Meyer JF, Allen NJ.** (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
 31. **Meyer JP, Allen NJ, Smith CA.** (1993). Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of A Three- Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 4, 538-551.
 32. **Moon TW, Hur WM, Ko SH, Kim JW, Yoon SW.** (2014). Relations to organizational justice and affective organizational commitment. *Emerald Insight*, 19,49-72.
 33. **Northcraft GB, Neale MA.** (1990). Organizational Behavior: A Management Challenge. USA: The Dryden Press.
 34. **Olkonen ME, Lipponen J.** (2006). Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, And Group Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
 35. **Permarupan PY, Saufi RA, Kasim RSR, Balakrishnan B.** (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
 36. **Phipps STA, Prieto LC, Ndinguri EN.** (2013). Understanding The Impact Of Employee Involvement On Organizational Productivity: The Moderating Role Of Organizational Commitment. *Journal Of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17, 107-120.
 37. **Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian, PV.** (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
 38. **Pierro A, Raven BH, Amato C, Belanger JJ.** (2013). Bases Of Social Power, Leadership Styles, and Organizational Commitment, *International Journal of Psychology*, 48, 1122-1134.
 39. **Raja G, Krishnan VR.** (2014). Relationship Between Organisational Justice and Commitment: Role of Leader-Member Exchange. *International Journal on Leadership*, 2, 10-22.
 40. **Raluca R.** (2013). Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment or Normative Organizational Commitment. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 70, 192-197.
 41. **Raza K, Rana NA, Qadir M, Rana AM.** (2013). Relationship Between Distributive, Procedural Justice and Organizational Commitment: An Empirical Analysis on Public Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 6, 878-883.
 42. **Schusterschitz C, Geser W, Nöhammer E, Stummer H.** (2011). Securely Attached, Strongly Committed? On the Influence of Attachment Orientations on Organizational Commitment. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 4, 335-355.
 43. **Schermerhorn JR, Hunt JG.** (1994). Osborn Managing Organizational Behavior. McGraw-Hill Book Co., New York.
 44. **Ting SC.** (2014). Organizational Justice Influences Foci Commitment of Teachers via Trust. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 7, 78-92.
 45. **Türkiye Felsefe Kurumu.** (2001). Adalet Kavramı. Ankara: Metaksan Anonim Şirketi.
 46. **Velickovic VM, Visnjic A, Jovic S, Radulovic O, Sargic C, Mihajlovic J ve diğ.** (2014). Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Nurses in Serbia: A Factor Analysis. *Nurs Outlook*, 62, 415-427.
 47. **Ware HW, Kitsantas A.** (2011). Predicting Teacher Commitment Using Principal and Teacher Efficacy Variables: An HLM Approach. *The Journal of Education Research*, 104, 183-193.
 48. **Wasti SA.** (2001). 8. Ulusal Yönetim Kongresi: Meyer ve Allenin Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.