



**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN AKADEMİK  
PERSONELİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM  
TUTUMLARININ İNCELENMESİ**  
THE INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND  
ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDES OF THE ACADEMIC  
PERSONNEL IN THE FACULTIES OF SPORTS SCIENCE

MUHAMMET MAVİBAŞ  
EMRE BELLİ

Doktorant, Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü  
Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü  
muhammet.mavibas@gmail.com  
emre.belli@atauni.edu.tr

ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi | ETU Journal of Social Sciences Institute  
III/6, Ekim | October 2018, Erzurum  
ISSN: 2149-939X

Makale Türü | Article Types : Araştırma Makalesi | Research Article  
Geliş Tarihi | Received Date : 08.06.2018  
Kabul Tarihi | Accepted Date : 02.10.2018  
Sayfa | Pages : 121-133  
DOI- : <http://dx.doi.org/10.29157/etusbe.66>

*This article was checked by*  


# SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Muhammet MAVİBAŞ  
Emre BELLİ

ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ETÜSBED), C.III S.6, Ekim 2018, Sayfa: 121-133

## ÖZET

**Giriş ve Amaç:** Bu araştırmanın amacı; spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarını araştırmaktır. **Yöntem:** Araştırmada veri elde etmek için; Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği; Dean ve ark. (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kalağan (2009) tarafından uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği; 275'i erkek ve 65 kadın olmak üzere 340 akademik personele uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde; SPSS programında frekans analizi, bağımsız gruplarda t-testi, pearson korelasyon testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova), farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için de Tukey testi yapılmıştır. **Bulgular:** Yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde, güçlü düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir. **Sonuç:** Buna göre; katılımcıların örgütsel adalet algıları düştükçe, örgütsel sinizmin arttığı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sinizm, Örgütsel Adalet, Beden Eğitimi ve Spor, Personel.

## THE INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDES OF THE ACADEMIC PERSONNEL IN THE FACULTIES OF SPORTS SCIENCE

### ABSTRACT

**Introduction and Aim:** In this study, the relationship between the perceptions of organizational justice and the attitudes of organizational cynicism of academic staff working in faculties of sports sciences has been investigated. **Method:** For data collection, "Organizational Justice Perception", which was developed by Niehoff ve Moorman (1993) and adapted into Turkish by Polat (2007) and "Organizational Cynicism Scale", which was developed by Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) and adapted into Turkish by Kalağan (2009) was used in the current study to a total of 340 academic staff consisting of 275 male and 65 female students. For data analysis, SPSS statistical packet program was used for frequency analysis, and independent t-tests, pearson correlation, one-way ANOVA and Tukey test were run to find out the source of the difference among different groups of participants. **Findings:** According to the result of the pearson correlation analysis, it was determined that the participants had a negative direction, strong and meaningful relationship between organizational justice perceptions and organizational cynicism attitudes. **Result:** Based on this finding, it seems clear that the lower the organizational justice perception levels of participants were the higher the level of organizational cynicism was.

**Keywords:** Organizational Cynicism, Organizational Justice, Physical Education and Sports, Personnel.

## Giriş

Teknoloji gelişmeler ile birlikte iletişim alanındaki kolaylıklar, ulaşımın gelişmesi ve dünyadaki nüfusun artışıyla birlikte sınırların kalktığı küreselleşen dünyamızda örgütler, kurumlar ve işletmeler faaliyetlerini yürütmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için yapılarında ve işleyişlerinde çağa ayak uydurmaları gerekmektedir. Bunun için örgütler, modern teknolojiyi, teknik çalışmaları takip etmelerinin yanı sıra en önemli kaynaklarından birisi olan insan unsuruna da gereken önemi göstermeleri gerekmektedir. Örgütte çalışan personelin istek ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından fark edilip giderilmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışanların beklenti, istek ve ihtiyaçlarına karşılık vermek motivasyon düzeylerini artırıp verimliliklerini yükseltebilmektedir (Bedük, 2010).

Bireyler, bir örgütte çalışmaya başladıkları zaman birtakım beklentiler içersine girerler. Özellikle, çalışanlar örgütün adil bir yönetim biçimi sunmasını ve yönetimin çalışanlara adil uygulamalarda bulunmasını bekler. Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında ele alınan örgütsel adalet, çalışanların buldukları örgütlerin kendilerine ne kadar adil davrandığına ilişkin değerlendirmelerini içeren bir kavramdır (Irak, 2004). Burada örgütsel adalet, çalışanlara uygulanan adalet biçiminden ziyade çalışanların bu uygulamaları nasıl algıladığıyla ilgili inancı kapsamaktadır. Bu noktada örgütsel adalet, örgütsel kaynakların, çıktıların adil dağıtılması, çalışanların dağıtımına ilişkin alınacak olan kararlara katılması ve yöneticiler tarafından çalışanlara saygılı ve onurlu davranılması boyutlarıyla öne çıkmaktadır. Örgütsel adalet kavramı örgüt içersinde gerek sosyal gerekse ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlere ilişkin adaleti ve çalışanların çalışma arkadaşlarıyla, üstleriyle ve sosyal bir sistem olarak örgütle karşılıklı ilişkilerini içermektedir (Yılmaz, 2004).

Çalışanların bu tür beklentilerinin gerçekleşmediğine dair bir inanca sahip olmaları, olumsuz bir adalet algısına sahip olmalarına neden olabilmektedir. Çalışanlarda oluşan bu hayal kırıklığı, onların örgüte karşı tutum ve davranışlarına da yansiyabilmektedir (Beugré, 2002; Brashear ve ark. 2005; Colquitt ve ark., 2001; Folger ve Konovsky, 1989). Bu tutum ve davranışlar arasında örgütsel sinizm, öne çıkan sonuçlardan birisidir.

Sinizm kavramının kökeni antik Yunancaya dayanır ve kelimenin kökeni "Kynosarges" dir. (Yıldırım ve Kayapalı 2016). Örgütsel sinizm, doğurduğu olumsuz sonuçlar açısından önemlidir; çünkü iş tatmini, güven ve örgütsel bağlılığın azalmasına, çalışanın işine yabancılaşmasına, tükenmişlik yaşamasına yol açarak örgütsel verimliliği ve etkinliği azaltmaktadır. (Kayapalı ve Karabey, 2017) Örgütsel sinizm, çalışanların örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inancı, bu inancın çalışanda örgüte karşı oluşturduğu öfke, nefret gibi olumsuz duyguları ve bu inanç ve duygular ile birlikte çalışanların örgüte karşı eleştiri,

kötüleme, alaycı mizah kullanma gibi davranışları ifade eden bir kavramdır (Dean ve ark.1998). Sinizm örgütlerde üretkenliğin düşmesine ve maliyet artışına neden olur. Gerek bireysel hayatta gerekse örgütsel faaliyetlere birçok yönden zarar verir (Yıldırım, 2018).

Çalışanlarda oluşan bu tutum ve davranışlar, motivasyon düzeylerini düşürerek örgüte karşı bağlılıklarını, güvenlerini, katkılarını ve performans düzeylerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltarak çalışanların örgüte karşı yabancılaşmalarına, tükenmişlik duygusuna kapılmalarına, verimliliklerinin azalmasına ve hatta işten ayrılmalarına sebep olabilir. Örgütlerin en önemli unsurlarından olan çalışanlarda oluşan bu gibi olumsuz tutum ve davranışlar, örgütlerin faaliyetlerinde olumsuz bir şekilde yansıyabilmektedir (Kabataş, 2010). Bundan dolayı örgütler için çalışanların motivasyonunu yükseltmek, onların istek ve ihtiyaçlarına karşılık verebilmek büyük önem taşımaktadır.

Üniversiteler çağımızda en önemli bilim merkezleridir. Üniversitelerde bilim insanı olarak görev yapan akademisyenlerin yetenekli, bilgili ve nitelikli olmalarının yanı sıra motivasyon düzeyleri de performanslarını, verimliliklerini ve üretimlerini etkileyen faktörlerdendir. Bundan dolayı üniversitelerin spor bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin bilimsel çalışmalarını, ders anlatımlarını, bilimsel bakış açılarını daha iyi bir şekilde ifade edebilmeleri ve sunabilmeleri için adil bir ortamda çalışmaları ve örgütsel sinizmden uzak olmaları gerekmektedir. Çünkü üniversitelerin spor bölümlerinde görev yapan akademisyenler Türk sporuna doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkide bulunmaktadır. Bu hususlar göz önünde bulundurularak spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel sinizm tutumlarını incelemek önem arz etmektedir.

### **Materyal ve Metot**

Çalışmanın evrenini; spor eğitimi veren yüksekokul/fakülte/eğitim fakültelerinde görev yapan akademik personel oluştururken, örneklem grubunu ise 275'i erkek 65'i kadın olmak üzere toplam 340 akademik personel oluşturmaktadır.

Araştırmada bilgi edinmek amacıyla: katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Örgütsel adalet algılarını belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel adalet ölçeği; Dağıtımsal Adalet (1-6), İşlemsel Adalet (7-15) ve Etkileşimsel Adalet (16-19) olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 19 sorudan oluşmaktadır. Örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için ise Dean ve ark. (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği; Bilişsel Sinizm (1-5), Duyuşsal

Sinizm (6-9) ve Davranışsal Sinizm (10-13) alt boyutları olmak üzere toplam 13 sorudan oluşmaktadır.

Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde; katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, ölçeklerdeki sorulara verilen yanıtların ortalamalarını belirlemek için betimsel istatistik, örgütsel adalet algılarının ve örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve idari görev durumuna göre karşılaştırmasında bağımsız gruplarda t-testi, örgütsel adalet algılarının ve örgütsel sinizm tutumlarının yaş, çalışılan üniversitenin bulunduğu bölge, unvan, meslekteki kıdem yılları, kurumdaki kıdem yıllarına göre karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için tukey hsd testi uygulanmıştır. Katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Veriler bilgisayar ortamında istatistik programında değerlendirilmiş ve anlamlılık düzeyi ( $p < 0,05$ ) alınmıştır.

### Bulgular

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Unvan</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Erkek	275	80,9	Profesör	22	6,5
Kadın	65	19,1	Doç. Dr.	77	22,6
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Yrd. Doç. Dr.	99	29,1
30 yaş ve altı	54	15,9	Araştırma Görevlisi	91	26,8
31 - 36 yaş	60	17,6	Öğretim Görevlisi, Okutman, Uzman	51	15
37 - 42 yaş	74	21,8	<b>Meslekteki Kıdem Yılı</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
43 - 48 yaş	62	18,2	1 yıldan az	27	7,9
49 yaş ve üzeri	90	26,5	1 - 5 yıl	96	28,2
<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	6 - 10 yıl	46	13,5
Evli	261	76,8	11 - 15 yıl	43	12,7
Bekar	79	23,2	16 yıl ve üstü	128	37,7
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Kurumdaki Kıdem Yılı</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Yüksek Lisans	77	22,6	1 yıldan az	35	10,3
Doktora	263	77,4	1 - 5 yıl	101	29,7
<b>Üniversite Bölgesi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	6 - 10 yıl	50	14,7

Akdeniz	31	9,1	11 - 15 yıl	42	12,4
Doğu Anadolu	57	16,8	16 yıl ve üstü	112	32,9
Ege	34	10	<b>İdari Görev</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
G. Doğu Anadolu	27	7,9	Evet	106	31,2
İç Anadolu	91	26,8	Hayır	234	68,8
Karadeniz	48	14,1	<b>Toplam</b>	<b>340</b>	
Marmara	52	15,3			

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında; %80,9'unun erkek %18,1'inin kadın; yaşlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında %15,9'unun 30 yaş ve altı, %17,6'sının 31 - 36 yaş, %21,8'inin 37-42 yaş, %18,2'sinin 43 - 48 yaş ve %26,5'inin 49 yaş ve üzeri; medeni durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında % 76,8'inin evli ve %23,2'sinin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında %22,6'sının yüksek Lisans ve %77,4'ünün doktora olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları üniversitenin bulunduğu bölgeye ilişkin dağılımlarına bakıldığında %9,1'inin Akdeniz,%16,8'inin Doğu Anadolu, %10'unun Ege, %7,9'unun Güneydoğu Anadolu, %26,8'inin İç Anadolu, %14,1'inin Karadeniz ve %15,3'ünün Marmara olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında %6,5'inin Profesör, %22,6'sının Doç. Dr. %29,1'inin Yrd. Doç. Dr. %26,8'inin Araştırma Görevlisi ve %15'inin Öğretim Görevlisi, Okutman ve Uzman olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekteki kıdem yıllarına bakıldığında %7,9'unun 1 yıldan az, %28,2'sinin 1-5 yıl, %13,5'inin 6-10 yıl, %12,6'sının 11-15 yıl ve %37,6'sının 16 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki kıdem yıllarına bakıldığında %10,3'ünün 1 yıldan az, %29,7'sinin 1-5 yıl, %14,7'sinin 6-10 yıl, 42 kişi ile %12,4'ünün 11-15 yıl ve %32,9'unun 16 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların idari görevlerine ilişkin durumlarına bakıldığında idari görevi olan katılımcılar %31,2'sini idari görevi olmayan katılımcılar ise %68,8'ini oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Adalet Ölçeğinden Aldıkları Genel Ortalamalara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler**

Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	Std. Sp.
Dağıtımsal Adalet	340	1	5	3,16	1,14
İşlemsel Adalet	340	1	5	2,96	1,24
Etkileşimsel Adalet	340	1	5	3,50	1,20

<b>Örgütsel Adalet</b>	340	1	5	3,14	1,14
------------------------	-----	---	---	------	------

Araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel adalet ölçeğinden aldıkları alt boyutların genel ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalama ile Etkileşimsel Adalet ( $\bar{X}=3,50\pm 1,20$ ) “Yüksek” düzeyde, ikinci olarak Dağıtımsal Adalet ( $\bar{X}=3,16\pm 1,14$ ) “Orta” düzeyde ve son olarak İşlemsel Adalet ( $\bar{X}=2,96\pm 1,24$ ) “Orta” düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeğine verilen cevapların ortalamasının ise ( $\bar{X}=3,14\pm 1,14$ ) ile “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Std. Sp.	t	p(sig.)
<b>Dağıtımsal Adalet</b>	Erkek	275	3,18	1,18	,604	,547
	Kadın	65	3,09	0,98		
<b>İşlemsel Adalet</b>	Erkek	275	2,96	1,27	,036	,971
	Kadın	65	2,96	1,14		
<b>Etkileşimsel Adalet</b>	Erkek	275	3,52	1,22	,617	,538
	Kadın	65	3,42	1,07		

\*:  $p < 0,05$

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonuçlarına bakıldığında; Dağıtımsal Adalet ( $p=,547$ ), İşlemsel Adalet ( $p=,971$ ), Etkileşimsel Adalet ( $p=,538$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Std.Sp.	t	p(sig.)
<b>Dağıtımsal Adalet</b>	Evli	261	3,17	1,14	,258	,797
	Bekar	79	3,13	1,17		
<b>İşlemsel Adalet</b>	Evli	261	2,92	1,25	-	,275
	Bekar	79	3,09	1,21		
<b>Etkileşimsel Adalet</b>	Evli	261	3,47	1,19	-	,286
	Bekar	79	3,63	1,21		

\*:  $p < 0,05$

Katılımcıların medeni durum değişkenlerine göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonuçlarına bakıldığında; Dağıtımsal Adalet ( $p=,797$ ), İşlemsel Adalet ( $p=,275$ ), Etkileşimsel Adalet ( $p=,286$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Std.Sp.	t	p(sig.)
Dağıtımsal Adalet	Y. Lisans	77	3,14	1,17	-,185	,853
	Doktora	263	3,17	1,14		
İşlemsel Adalet	Y. Lisans	77	3,02	1,28	,482	,630
	Doktora	263	2,94	1,23		
Etkileşimsel Adalet	Y. Lisans	77	3,58	1,29	,622	,535
	Doktora	263	3,48	1,17		

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonuçlarına bakıldığında; Dağıtımsal Adalet ( $p=,853$ ), İşlemsel Adalet ( $p=,630$ ), Etkileşimsel Adalet ( $p=,535$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6. Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

Alt Boyutlar	İdari Görev	N	$\bar{X}$	Std. Sp.	t	p(sig.)
Dağıtımsal Adalet	Var	106	3,62	1,06	5,177	,000*
	Yok	234	2,95	1,12		
İşlemsel Adalet	Var	106	3,54	1,15	6,019	,000*
	Yok	234	2,70	1,20		
Etkileşimsel Adalet	Var	106	3,96	1,08	4,833	,000*
	Yok	234	3,30	1,19		

\*:  $p<0,05$

Katılımcıların idari görevler durumlarına göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonuçlarına bakıldığında; Dağıtımsal Adalet ( $p=,000$ ), İşlemsel Adalet ( $p=,000$ ), Etkileşimsel Adalet ( $p=,000$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak farklılıkların olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Buna göre; İdari Görevi Olan Katılımcıların ortalamalarına bakıldığında Dağıtımsal Adalet ( $\bar{X}=3,62\pm 1,06$ ),



İşlemsel Adalet ( $\bar{X}=3,54\pm 1,15$ ), Etkileşimsel Adalet ( $\bar{X}=3,96\pm 1,08$ ) alt boyutlarında; İdari Görevi Olmayan Katılımcıların ortalamalarına göre Dağıtımsal Adalet ( $\bar{X}=2,95\pm 1,12$ ), İşlemsel Adalet ( $\bar{X}=2,70\pm 1,20$ ), Etkileşimsel Adalet ( $\bar{X}=3,30\pm 1,19$ ) alt boyutlarında daha yüksek adalet algısına sahip oldukları saptanmıştır.

**Tablo 7. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	Std.Sp.	F	p(sig.)
Dağıtımsal Adalet	30 yaş ve altı	54	3,10	1,18	1,185	,317
	31 - 36 yaş	60	2,99	1,08		
	37 - 42 yaş	74	3,11	1,22		
	43 - 48 yaş	62	3,12	1,12		
	49 yaş ve üstü	90	3,37	1,07		
İşlemsel Adalet	30 yaş ve altı	54	2,92	1,26	1,140	,338
	31 - 36 yaş	60	2,97	1,25		
	37 - 42 yaş	74	2,79	1,33		
	43 - 48 yaş	62	2,87	1,23		
	49 yaş ve üstü	90	3,18	1,16		
Etkileşimsel Adalet	30 yaş ve altı	54	3,59	1,19	,710	,586
	31 - 36 yaş	60	3,45	1,21		
	37 - 42 yaş	74	3,38	1,30		
	43 - 48 yaş	62	3,41	1,15		
	49 yaş ve üstü	90	3,65	1,13		

\*:  $p < 0,05$

Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonuçlarına bakıldığında; Dağıtımsal Adalet ( $p=,317$ ), İşlemsel Adalet ( $p=,338$ ), Etkileşimsel Adalet ( $p=,586$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 8. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki**

		Örgütsel Adalet	Örgütsel Sinizm
<b>Örgütsel Adalet</b>	Pearson Correlation	1	-,796
	p(sig.)		,000
	N	340	340
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Pearson Correlation	-,796	1
	p(sig.)	,000	
	N	340	340

p<0,05

Çalışmaya katılan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan pearson korelasyonu analizine göre, katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları arasında negatif yönde, güçlü düzeyde ve anlamlı ( $r = -,796$ ,  $p < 0,05$ ) ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre akademik personelin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel sinizm tutumlarının azaldığı söylenebilir.

#### **Tartışma ve Sonuç**

Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarını arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, katılımcıların örgütsel adalet algılarına ilişkin değerlendirme sonuçlarına göre, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet algılarının “Orta” düzeyde, etkileşimsel adalet algılarının “Yüksek” düzeyde olduğu ve genel örgütsel adalet algılarının “Orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Akademik personelin örgütsel adalet algılarının “Orta” düzeyde olması, örgüte karşı birtakım negatif tutum ve davranışlarda bulunmalarına, performans ve verimliliklerini düşürmelerine neden olabilir.

Akademik personelin cinsiyet değişkenlerine göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonucunda, erkek ve kadın akademisyenler arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış ve benzer düzeyde örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Kurudirek (2014) gençlik hizmetleri ve spor genel müdürlüğündeki personele yönelik yapmış olduğu çalışmada ve Gürcü (2012) tarafından kamu ve özelde çalışan işgörenlere yapmış olduğu çalışmada erkek ve katılımcılar arasında örgütsel adalet algısında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varmışlardır. Çalışmalardaki bulgular, bu çalışma ile örtüşmektedir. Polat (2007) öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı farklılık saptamış olup erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel adalet algısına

sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışmadaki bulgu, bu çalışma ile örtüşmemektedir.

Akademik personelin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonucunda, erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış ve evli ve bekar katılımcıların benzer düzeyde örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Günce (2013) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada ve Dündar (2011) tarafından yapılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada evli ve bekar çalışanlar arasında anlamlı farklılıkların olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışmalardaki bulgular, bu çalışma ile örtüşmektedir. Yüksekbilgili vd. (2015) tarafından yapılan medeni duruma göre örgütsel adalet algısı adlı çalışmada evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmış olup bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışmadaki bulgu, bu çalışma ile örtüşmemektedir.

Akademik personelin eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamış ve farklı eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların benzer düzeyde örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Kara (2011) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğrenim düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varmıştır. Yine Günce (2013) tarafından yapılan çalışmada da, örgütsel adalet algısı bakımından katılımcıların öğrenim durumları arasında anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır. Çalışmalardaki bulgular bu çalışma ile örtüşmektedir. Özcan (2014) tarafından yapılan çalışmada dağıtımsal adalet alt boyutunda önlisans ve lisans katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmada ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlere oranla dağıtımsal adalet algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadaki bulgular bu çalışma ile örtüşmemektedir.

Akademik personelin örgütsel adalet algılarının idari görev durumlarına göre karşılaştırılması sonucunda idari görevi olan ve olmayan akademik personel arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ve idari görevi olan akademik personelin idari görevi olmayan akademik personele oranla daha fazla örgütsel adalet algısına sahip oldukları saptanmıştır. Bu durum, idari görevi olan akademik personelin, yönetim kurulunda görev yapmalarından dolayı alınan kararlarda kendilerine danışılmasından ve yönetim kurulunda bireyler arası tutum ve davranışların iyi olmasından kaynaklanıyor olabilir. Arı (2015) tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulundaki akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada, katılımcıların örgütsel adalet algılamalarında idari görevi durumları arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada

idari görevi olan akademisyenlerin idari görevi olmayan akademisyenlere oranla daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışmadaki bulgular bu çalışma ile örtüşmektedir. Kurudirek (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların örgütsel adalet algılarının idari görev durumlarına göre karşılaştırma sonucunda aralarında anlamlı farklılıkların olmadığını saptamıştır. Çalışmadaki bulgular çalışmamızla örtüşmemektedir.

Akademik personelin yaş gruplarına göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması sonucunda farklı yaş gruplarındaki katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiş ve farklı yaş gruplarındaki katılımcıların benzer düzeyde örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Özcan (2014), Kurudirek (2014) ve Arı (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda farklı yaş gruplarındaki katılımcıların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılıkların olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışmalardaki bulgular bu çalışma ile örtüşmektedir. Kavak (2016) tarafından gerçekleştirilen akademisyenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışları üzerine etkisini inceleyen çalışmada, yaş değişkenleri arasında işlemsel adalet alt boyutunda anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada 35-45 yaş aralığı ile 46 yaş ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Konyalı (2015) tarafından kamu çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, işlemsel adalet alt boyutunda 21-30 yaş grubu çalışanlar ile 31-40 ve 41-50 yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucu çıkmıştır. Çalışmalardaki bulgular bu çalışma ile örtüşmemektedir.

**Kaynakça**

- Bedük, Aykut (2011). **Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular**, Konya: Atlas Kitabevi.
- Beugré, Constand D. (2002). "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", **International Journal of Human Resource Management**, 13(7), ss. 1091-1104.
- Brashear, Thomas G.-Manolis, Chris-Brooks, Charles M., (2005). "The Effects Of Control, Trust, and Justice on Salesperson Turnover", **Journal of Business Research**, 58, ss. 241-249.
- Colquitt, Jason A.-Conlon, Donald E.-Wesson, Michael J.-Porter, Christopher-Ng, K. Yee, (2001). "Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research", **Journal of Applied Psychology**, 86, ss. 425-445.
- Dean, James. W., Brandes, Pamela, & Dharwadkar, Ravi, (1998). "Organizational Cynicism", **Academy of Management Review**, 23(2), ss. 341-352.
- Folger, Robert-Konovsky, Mary K., (1989). "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", **Academy of Management Journal**, 32(1), ss. 111 - 130.
- Irak, Doruk Uuysal, (2004). "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu", **Türk Psikoloji Yazıları**, 7(13), ss. 25-43.
- Kabataş, Ayşe (2010). **Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kalağan, Gamze (2009). **Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki**, Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kayapalı, Yıldırım Seda-Karabey, Canan Nur (2017). "Etik İklim Ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü", **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14-11, ss. 556-594
- Niehoff, Brian P.-Moorman Robert H. (1993). "Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", **Academy of Management Journal**, 36(3), ss. 527-556.
- Polat, Soner (2007). **Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**, Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, Fatih (2018). "Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü", **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 5-13, ss. 302-313.

Yıldırım, Fatih-Kayapalı, Yıldırım Seda (2016). "Effects of cynicism on empowerment in organizations", **Journal of Human Sciences**, 13,3, ss. 5741-5750.

Yılmaz G. (2004). **İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi**, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.