



## Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü İş Görenlerinin Lider Etkinliği Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi



Murat TURAN [Sorumlu Yazar]

Gençlik ve Spor Bakanlığı, murat--turan@hotmail.com

Makale Geliş Tarihi: 23.04.2021

Makale Kabul Tarihi: 14.06.2021

Makale Yayın Tarihi: 30.06.2021

### ÖZET

Bu çalışmada; Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü iş görenlerinin lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada üç bölümden oluşan anket tekniği kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara demografik özelliklerinin olduğu sorular kullanıldı. İkinci bölümde, Liu ve arkadaşları tarafından (2004) geliştirilen lider etkinliği ölçeği, daha sonra Chen ve Tjosvold (2005) tekrardan tasarlanan ölçek, 4 maddeden tek boyuttan ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlanması ise Yılmaz tarafından 2014 yılında yapılan ölçek kullanıldı. Türkçeye uyarlanan ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri  $\alpha = 0,94$  olarak bulunmuştur. Üçüncü bölümde ise, Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği, 10 maddeden tek boyuttan ve 5'li likert tipinden oluşan ölçek kullanıldı. Türkçeye uyarlanması ise Taştan ve Yılmaz tarafından 2008 yılında gerçekleştirilmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri  $\alpha = 0,92$  olarak bulunmuştur. Veri toplama evrenini, Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelleri oluştururken, örneklem grubunu ise 246'sını erkek 78'ini kadın olmak üzere toplam 324 katılımcıdan oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, lider etkinliği ile örgütsel adalet algısı cinsiyet değişkenine göre toplam puanda ( $p=,005^*$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Medeni durum değişkeni açısından ise, lider etkinliği toplam puanda ( $p=,301$ ), örgütsel adalet algısı toplam puanda ( $p=,230$ ) istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Gençlik ve Spor, Lider Etkinliği, Örgütsel Adalet, Spor.

## Examining the Leadership Effectiveness Levels and Perceptions of Organizational Justice According to Various Variables of Youth and Sports Provincial Directorate Employees

### ABSTRACT

In this study; It was aimed to examine the leadership effectiveness levels and organizational justice perceptions of the employees of Giresun Youth and Sports Provincial Directorate according to various variables. Questionnaire technique consisting of three parts was used in the research. In the first part, questions with demographic characteristics were used for the participants. In the second part, the leader effectiveness scale developed by Liu et al. (2004), and the scale designed later by Chen and Tjosvold (2005), consists of a single dimension with 4 items and a 5-point likert type. The scale adapted to Turkish by Yılmaz in 2014 was used. The total Cronbach alpha value of the scale, which was adapted to Turkish, was found to be  $\alpha = 0.94$ . In the third part, the organizational justice scale developed by Hoy and Tarter (2004), a single dimension with 10 items and a 5-point Likert type scale were used. It was adapted into Turkish by Taştan and Yılmaz in 2008. The total Cronbach alpha value of the scale, which was adapted to Turkish, was found as  $\alpha = 0.92$ . While Giresun Youth and Sports Provincial Directorate staff constitutes the data collection universe, the sample group consists of 324 participants in total, 246 men and 78 women. As a result of the analysis, it was determined that there is a statistically significant difference in the total score ( $p=,005^*$ ) according to the gender variable with the leadership effectiveness and the perception of organizational justice. In terms of the marital status variable, no statistically significant difference was found in the total score of leader effectiveness ( $p =,301$ ) and the perception of organizational justice in the total score ( $p=,230$ ).

**Keywords:** Youth and Sport, Leader Activity, Organizational Justice, Sport.

## GİRİŞ

Liderlik kavramına bakıldığında insanlık tarihi kadar bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir (Bulut ve Serdar, 2010). İnsanlar, sosyal bir varlık oldukları için farklı bireylerle birlikte hayatını devam ettirme eğilimindedirler. Bireylerin toplu olarak yaşama arzusu, gruplardan toplumlara kadar çeşitli düzeylerde etkileşimin sağlandığı yapıların oluşmasına fırsat yaratmıştır. Karşılıklı etkileşimin olduğu durumlarda bazı kişiler diğerlerine oranla sözü daha çok dinlenen bir profil sergilemekte ve ön planda görünmekte, diğer kişilerinde rızası ile lider olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple liderlik, lider olan kişinin diğer bireylerle olan iletişiminin bir çıktısı olarak, grup içinde diğerleriyle aynı olmayan bir rolün üstlenilmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle grup içinde sergilenen bir davranıştır. Bu bakımdan liderlik, liderin kişilik özellikleri ile grupta olan etkileşimi üzerinde duran bir olgudur (Mehmet ve Ark., 2013).

Liderlik kavramına ilişkin düşünceler 1980'lerden sonra değişim göstermeye başlamıştır. James MacGregor'un düşünceleri ve yaklaşımları bilim insanları tarafından nitel araştırmalarda tercih edilmiştir. Bunun yanında okunma oranı yüksek olan bazı kitaplarda katılım, dönüşüm ve paylaşılan vizyon gibi ifadeler görülmeye başlanmıştır. 1990'lara bakıldığında liderliğe ilişkin önem teşkil eden paradigma değişimleri yaşanmıştır. Bu dönem incelendiğinde liderliğin yalnızca bir bireye özgü olmadığı ve zaman dahilinde oluştuğu temel anlayış biçimidir. Liderlik bir ikna etme sürecidir. Yöneticilik ile liderlik kavramları arasında önemli farklılıkların yer aldığı yine bu süreçte ifade edilmiştir. Yirminci yüzyılda da liderlik kavramı hakkında farklı düşünce ve görüşler filizlenmiş ve liderlik ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Liderlik ile ilgili tanımlara bakıldığında genelde "hizmet, iş birliği, değişim, kubaşma, ortak hedefler, karşılıklı etki ve ikna" gibi kavramlara yer verildiği görülmektedir (Gediklioğlu, 2015).

Adalet, üzerinde yıllarca düşünülmüş olan ve günlük hayatımızda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Adalet kavramının düşünürler tarafından farklı algılanması sebebiyle, üzerine çeşitli tanımlar yapılmış ve bu kavrama ilişkin tartışmalar günümüzde hala varlığını sürdürmektedir. Adalet kavramı, toplumdaki değişimlerle birlikte farklılık gösterdiği için göreceli bir kavramdır. Toplumda ortaya çıkan varyasyonlara bağlı olarak adalet kavramının yeni şartlara uygunluğunun ve ilgi derecesinin az olması durumu toplum tarafından tepkilere sebep olacaktır. Dolayısıyla bu kavram, toplumsal tepkilere ön ayak olmamak için güncel şartlara uyum sağlayacak şekilde değişmeli ve genişlemelidir (Çeçen, 1975).

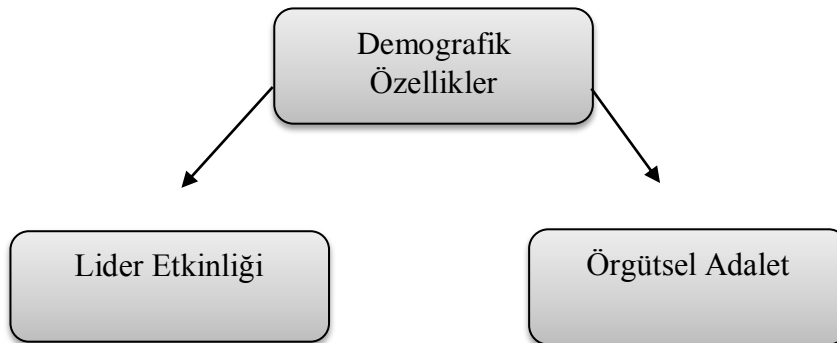
Örgütsel adalet kavramının çıkış noktaları Adams'ın "Eşitlik Teorisi" ile Folger ve Crosby'ın "Görelî Yoksunluk Kuramlarıdır" İş yerinde bir düşünce olarak örgütsel adaletin rolünü tanımlama ve açıklama girişimlerinin artmakta olduğunu ifade etmiştir (Moorman, 2004). Genelde örgüt içindeki personelin adalet algıları olarak ifade edilen örgütsel adalet, çok yönlü bir kavram olmasının yanında örgütün başarısına etki eden bir unsurdur. Moorman'a göre örgütsel adalet, iş ortamıyla alakalı olarak adaletin örgütteki misyonunu ifade etmek amacıyla tercih edilen bir kavramdır (Moorman, 2004).

Örgütsel adalet algısı, ahlaki standartlara bir bağlılık getirmekte ve iş yerindeki ortamı yaşanabilir kılmaktadır. Örgütsel adaletle ilgili yürütülen çalışmalarda genellikle, olumlu adalet algısı olan personelin örgüt içinde pozitif bir tavır yansıttığı ve olumsuz davranışlardan uzak durduğu görülmektedir. Personelin adalet algısı önemli bir motivasyon aracı olarak kabul edilmekte ve bu algılamının personelin tutum ve davranışları üzerinde etki yarattığı ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Bütün bunlar ele alındığı zaman, kamu kurumları veya örgütlerdeki iş görenlerin lider etkinliği düzeyinin örgütsel adalet arasındaki ilişkide önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda kamu kurumlarında ya da örgütlerdeki yöneticilerin lider etkinlik düzeyleri ile çalışan personellerin örgütsel adalet algılarını nasıl etkilediği merakı noktasından dolayı gençlik ve spor müdürlüğü personellerinin lider etkinliği düzeyi ile örgütsel adalet algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi oldukça önem taşımaktadır.

### **Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri**

Yapılan literatür araştırmaları ve elde edilen sonuç bilgiler çalışmanın modeli ve hipotezlerin oluşturulmasında etkili olmuşlardır. Çalışmada model oluşturulmadan önce değişkenler belirlenmiştir. Modelde toplam 6 demografik değişken vardır.



Çalışmanın modeline ve amacına göre kurulan hipotezler ise aşağıda belirtilmiştir:

H1: Katılımcıların lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: Katılımcıların lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Katılımcıların lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, statü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: Katılımcıların lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Katılımcıların lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6: Katılımcıların lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının, çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

## **MATERYAL & METOT**

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın evrenini, 2021 yılı içerisinde Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerden oluşturmaktadır. Örneklemini ise; Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personeller olmak üzere 246'sını erkek 78'ini kadın olmak üzere toplam 324 katılımcıdan oluşmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmacı, ölçeklerin uygulanacağı kurumdaki yetkili kişiler ile görüşüp, gerekli izinleri aldıktan sonra kuruma gidilerek çalışanların anketlerin açıklaması yapılmış olup, iş görenlerin anket sorularını sağlıklı bir şekilde cevaplamasına yardımcı olunmuştur. Kullanılan ölçek forumları üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar;

**Kişisel Bilgi Formu:** Katılımcıların kişisel bilgilerini toplamak amacıyla; cinsiyet, medeni durum, statü, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi değişkenleri belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan sorulardan oluşmuştur.

**Lider Etkinliği Ölçeği:** Liu ve arkadaşları tarafından (2004) geliştirilen lider etkinliği ölçeği, daha sonra Chen ve Tjosvold (2005) tekrardan tasarlanmış olup, 4 maddeden tek boyuttan ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlanması ise Yılmaz tarafından 2014 yılında

yapılmıştır. Türkçeye çevrilen ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri  $\alpha = 0,94$  olarak bulunmuştur. Çalışmamızda elde edilen Cronbach alpha değeri ise  $(\alpha)=.97$  olarak bulunmuştur.

**Örgütsel Adalet Ölçeği:** Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği, 10 maddeden tek boyuttan ve 5’li likert tipinden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlanması ise Taştan ve Yılmaz tarafından 2008 yılında uyarlanmıştır. Türkçeye çevrilen ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri  $\alpha = 0,92$  olarak bulunmuştur. Çalışmamızda elde edilen Cronbach alpha değeri ise  $(\alpha)=.91$  olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen bilgiler SPSS v22.0 yazılım programı ile elektronik ortama aktarılarak çeşitli istatistiksel analizler tabii tutulmuştur. Toplanan verilerin normallik dağılıma uygun olup olmadığını saptamak için normallik testi uygulanmış olup, verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Çalışmamızda parametrik testler uygulanmıştır. Katılımcıların demografik değişkenlerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve statü değişkenlerine lider etkinliği ile örgütsel adalet algılarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi uygulanmış olup, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi gibi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi uygulanmış, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için de Tukey testi uygulanmış ve anlamlılık düzeyi ( $p<0.05$ ) alınmıştır.

### BULGULAR

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

	(N)	(%)	
Cinsiyet	Erkek	246	75,9
	Kadın	78	24,1
Medeni Durum	Evli	216	66,7
	Bekâr	108	33,3
Statünüz	Memur	144	44,4
	İşçi	180	55,6
Eğitim Durumu	Lise	36	11,1
	Lisans	198	61,1
	Lisansüstü	90	27,8
Yaş	22-27 yaş	30	9,3
	28-33 yaş	78	24,1
	34-39 yaş	132	40,7
	40 yaş ve üzeri	84	25,9
Çalışma Süresi	1-5 yıl	72	22,2
	6-10 yıl	150	46,3
	11-15 yıl	90	27,8
	16 yıl ve üzeri	12	3,7
<b>Toplam</b>	<b>324</b>	<b>100</b>	

Veriler incelendiğinde de; çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni aralığına bakıldığında erkek katılımcı 246 (%75,9) kişi iken kadın katılımcılar 78 (%24,1) kişidir. Katılımcıların medeni durum değişkenine bakıldığında evli olan katılımcılar 216 (%66,7) kişi iken bekâr olan katılımcı sayısı 108 (%33,3) kişidir. Katılımcıların statü değişkenine bakıldığı zaman memur olan katılımcı sayısı 144 (%44,4) kişi iken, işçi olan katılımcı sayısı ise 180 (%55,6) kişidir. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine bakıldığı zaman en yüksek katılım 198 (%61,1) kişi ile lisans olurken, en düşük katılım ise 36 (%11,1) kişi ile lise olmuştur. Katılımcıların yaş değişkenine göre en yüksek katılım 34-39 yaş aralığında 132 (%40,7) kişi olup, en düşük katılım ise 22-27 yaş arası olup 30 (%9,3) kişidir. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine bakıldığında en yüksek katılım 6-10 yıl arası 150 (%46,3) kişi iken, en düşük katılım ise 16 yıl ve üzeri olup 12 (%3,7) kişidir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puanlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	N	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Lider Etkinliği	Toplam	324	,077	,135	-1,024	,270
	Toplam	324	,154	,135	-,523	,270

Tablo 2 incelendiğinde lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tabaschnick ve Fidell (2013) ölçeklerde çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5, +1,5 değerleri arasında olması durumunda verilerin normal dağılım sergileyeceğini ifade etmektedirler.

**Tablo 3.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent - Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Lider Etkinliği	Toplam	Erkek	246	2,95	1,296	2,813	,005*
		Kadın	78	2,51	,701		
Örgütsel Adalet	Toplam	Erkek	246	2,77	,939	2,853	,005*
		Kadın	78	2,43	,864		

(p<0.05)

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak

anlamli farkliğa rastlanmiş olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir  $p<0.05$ .

**Tablo 4.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent - Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	t	p
Lider Etkinliği	Toplam	Evli	216	2,89	1,218	1,036	,301
		Bekâr	108	2,75	1,144		
Örgütsel Adalet	Toplam	Evli	216	2,73	,925	1,202	,230
		Bekâr	108	2,60	,942		

( $p<0.05$ )

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmamıştır  $p<0.05$ .

**Tablo 5.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Ortalamalarının Statü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent - Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Statü	N	X	Ss	t	p
Lider Etkinliği	Toplam	Memur	144	2,57	1,082	-3,772	,000*
		İşçi	180	3,06	1,236		
Örgütsel Adalet	Toplam	Memur	144	2,49	,879	-3,467	,001*
		İşçi	180	2,85	,944		

( $p<0.05$ )

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların statü durumlarına ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmiş olup, işçi olarak görev yapan bireylerin memur olarak görev yapan bireylere göre anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir  $p<0.05$ .

**Tablo 6.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	X	ss	f	p	Anlamli Fark
Lider Etkinliği	Toplam	(a) Lise	36	3,25	,801	5,264	,001*	A>C B>C
		(b) Lisans	198	3,00	1,269			
		(c) Lisansüstü	90	2,35	,996			
		Toplam	324	2,84	1,194			
Örgütsel Adalet	Toplam	(a) Lise	36	3,06	,588	6,317	,000*	A>C B>C
		(b) Lisans	198	2,89	,918			
		(c) Lisansüstü	90	2,10	,804			

Toplam	324	2,69	,931
--------	-----	------	------

(p<0.05)

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumu değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, eğitim düzeyi lise ve lisans olan katılımcıların eğitim durumu lisansüstü olan katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir p<0.05.

**Tablo 7.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Lider Etkinliği	Toplam	(a) 22-27 yaş	30	2,85	1,36	2,290	,078*	C>B
		(b) 28-33 yaş	78	2,55	1,260			
		(c) 34-39 yaş	132	3,00	1,157			
		(d) 40 yaş ve üzeri	84	2,87	1,095			
		Toplam	324	2,84	1,194			
Örgütsel Adalet	Toplam	(a) 22-27 yaş	30	2,77	,999	6,636	,000*	C>B D>B
		(b) 28-33 yaş	78	2,27	,887			
		(c) 34-39 yaş	132	2,77	,950			
		(d) 40 yaş ve üzeri	84	2,91	,804			
		Toplam	324	2,69	,931			

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, 34-39 yaş arası ile 40 yaş üzeri katılımcıların 28-33 yaş arası katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir p<0.05.

**Tablo 8.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Ortalamalarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Onne- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Çalışma Süresi	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Lider Etkinliği	Toplam	(a) 1-5 yıl	72	3,10	1,243	6,169	,000*	A>B C>B D>B
		(b) 6-10 yıl	150	2,55	1,170			
		(c) 11-15 yıl	90	3,00	1,054			
		(d) 16 yıl üzeri	12	3,87	1,175			
		Toplam	324	2,84	1,194			
Örgütsel Adalet	Toplam	(a) 1-5 yıl	72	2,88	,887	6,720	,000*	A>B C>B D>A,B,C
		(b) 6-10 yıl	150	2,39	,947			
		(c) 11-15 yıl	90	2,87	,688			
		(d) 16 yıl üzeri	12	3,93	,979			
		Toplam	324	2,69	,931			

(p<0.05)

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların çalışma süresi değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, 16 yıl üzeri katılımcıların diğer çalışma



süresine sahip katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir  $p < 0.05$ .

**Tablo 9.** Katılımcıların Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet Toplam Puan Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Tablosu)

Boyutlar		Lider Etkinliği	Örgütsel Adalet
Lider Etkinliği	Pears. Kor.	1	
	P		
	N	324	
Örgütsel Adalet	Pears. Kor.	<b>,892**</b>	1
	P	,000	
	N	324	324

Veriler incelendiğinde lider etkinliği ile örgütsel adalet toplam puanları arasında ( $r = ,892$ ) yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 10.** Lider Etkinliği ve Örgütsel Adalet durumları üzerine yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>F (p)</i>	<i>R<sup>2</sup></i>
<b>Sabit</b>	-,232	,092	,892	-2,524	,012		
<b>Lider Etkinliği</b>	1,144	,032	,892	35,461	,000	12,491	,796

Bağımlı Değişken: Örgütsel Adalet

Tablo 10 incelendiğinde lider etkinliği algılarının örgütsel adalet durumunun %79'unu yordadığı görülmektedir.

Sonuçlara göre gençlik ve spor il müdürlüğü iş görenlerinin lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde etkilediğinden H1 kabul edilmiştir. Lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde etkilenmediğinden dolayı H2 reddedilmiştir. Lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının statü değişkenine göre anlamlı düzeyde etkilendiğinden dolayı H3 kabul edilmiştir. Lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde etkilediğinden dolayı H4 kabul edilmiştir. Lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde etkilediğinden dolayı H5 kabul edilmiştir. Lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde etkilendiğinden ötürü H6 kabul edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü iş görenlerinin lider etkinliği düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada; katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel güven toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklığa rastlanmış olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin lider etkinliği ve örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Karakuş (2020) gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapmış olduğu stratejik liderlik özelliklerinin iş doyumu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin stratejik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Özyılmaz (2020) gıda sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu paternalistik liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin paternalistik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kurt (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu öğretimsel liderlik davranışları uygulamaları isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin öğretimsel liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Alan yazı inceliğinde yapılan çalışmalar ile bulmuş olduğumuz sonuçlar arasında genel olarak farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılığın, örneklem gruplarının değişik evrenlerden oluşmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Bulunan bu sonuçların aksine; Liderlik alanında literatür incelendiğinde, Bayar (2020) gençlik ve spor bakanlığı personelleri üzerine yapmış olduğu paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin paylaşılan liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Kaçmaz (2020) okul yöneticileri üzerine yapmış olduğu vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin vizyoner liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Yıldız (2020) kamu personelleri üzerine yapmış olduğu liderlik tarzları ve örgüt kültürü isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin liderlik tarzları algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Karakaş (2009) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu etkin takım ve etkin liderlik arasındaki ilişki isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin etkin liderlik algıları

üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Koçak (2019) okul yöneticileri üzerine yapmış olduğu otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri arasındaki ilişki isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin otantik liderlik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Balta (2020) beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapmış olduğu otantik liderlik algılarının inovatif işyeri davranışları üzerindeki etkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin otantik liderlik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Korkmaz (2017) kamu personeli üzerine yapmış olduğu otantik liderlik ve örgütsel güven isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin otantik liderlik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Nartgün ve arkadaşlarının (2016) okul yöneticileri üzerine yapmış oldukları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri isimli çalışmalarında, cinsiyet değişkeninin otantik liderlik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Akdemir (2019) otel çalışanları üzerine yapmış olduğu otantik liderlik ve işyeri mutluluğu isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin otantik liderlik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Örgütsel adalet alanında literatür incelendiğinde; Akman (2017) sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Arslan (2020) akademisyenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve sanal kaytarma ilişkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Akbulut (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının incelenmesi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Doğanğün (2020) özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonu üzerine etkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Taraç (2020) üniversite idari personelleri üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Haykır (2020) üniversite personelleri üzerine yapmış olduğu etik liderlik ve örgütsel adalet iş tatminine etkisi isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin etik liderlik ve örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuç medeni durum değişkeninin lider etkinliği ve örgütsel adalet

algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Karakuş (2020) gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapmış olduğu stratejik liderlik özelliklerinin iş doyumunu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin stratejik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Yıldız (2020) kamu personelleri üzerine yapmış olduğu liderlik tarzları ve örgüt kültürü isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin liderlik tarzları algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Haykır (2020) üniversite personelleri üzerine yapmış olduğu etik liderlik ve örgütsel adalet iş tatminine etkisi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin etik liderlik ve örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Taraç (2020) üniversite idari personelleri üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Akman (2017) sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Arslan (2020) akademisyenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve sanal kaytarma ilişkisi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Doğangün (2020) özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonu üzerine etkisi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Alan yazı inceliğinde yapılan çalışmalar ile bulmuş olduğumuz sonuçlar arasında paralellik olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçların aksine; Liderlik alanında literatür incelendiğinde, Bayar (2020) gençlik ve spor bakanlığı personelleri üzerine yapmış olduğu paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin paylaşılan liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Özyılmaz (2020) gıda sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu paternalistik liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin paternalistik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel adalet alanında literatür incelendiğinde, Akbulut (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının incelenmesi isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin örgütsel adalet

algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, evli katılımcıların bekâr katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların statü durumlarına ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, işçi olarak görev yapan bireylerin memur olarak görev yapan bireylere göre anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç statü değişkeninin lider etkinliği ve örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bayar (2020) gençlik ve spor bakanlığı personelleri üzerine yapmış olduğu paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki isimli çalışmasında, statü değişkeninin paylaşılan liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Literatür incelendiğinde lider etkinliği ve örgütsel adalet algılarının statü değişkenini inceleyen çalışma yok denecek kadar azdır. Elde edilen bulgulardan hareketle, lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanında, işçi olarak katılan bireylerin memur olarak katılan bireylere oranla anlamlı farklılığa rastlandığı görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, eğitim düzeyi lise ve lisans olan katılımcıların eğitim durumu lisansüstü olan katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç eğitim durumu değişkeninin lider etkinliği ve örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Karakuş (2020) gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapmış olduğu stratejik liderlik özelliklerinin iş doyumu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin stratejik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, eğitim durumu lisans olan katılımcıların eğitim durumu lisansüstü olan katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Arslan (2020) akademisyenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve sanal kaytarma ilişkisi isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların eğitim düzeyi düşük olan katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Taraç (2020) üniversite idari personelleri üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisi isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların eğitim düzeyi düşük olan katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Alan yazı inceliğinde yapılan çalışmalar ile bulmuş olduğumuz sonuçlar

arasında paralellik olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçların aksine; Liderlik alanında literatür incelendiğinde, Bayar (2020) gençlik ve spor bakanlığı personelleri üzerine yapmış olduğu paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin paylaşılan liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Kaçmaz (2020) okul yöneticileri üzerine yapmış olduğu vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin vizyoner liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Özyılmaz (2020) gıda sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu paternalistik liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin paternalistik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Kurt (2020), öğretmenler üzerine yapmış olduğu öğretimsel liderlik davranışları uygulamaları isimli çalışmasında, medeni durum değişkeninin öğretimsel liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Karakaş (2009) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu etkin takım ve etkin liderlik arasındaki ilişki isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin etkin liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Örgütsel adalet alanında literatür incelendiğinde, Akman (2017) sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Doğangün (2020) özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonu üzerine etkisi isimli çalışmasında, eğitim durumu değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır.

Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, 34-39 yaş arası ile 40 yaş üzeri katılımcıların 28-33 yaş arası katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç yaş değişkeninin lider etkinliği ve örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kaçmaz (2020) okul yöneticileri üzerine yapmış olduğu vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, yaş değişkeninin vizyoner liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Akman (2017) sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi isimli çalışmasında, yaş değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka

rastlanmış olup, yaş düzeyi arttıkça anlamlılık düzeyinde artış olduğu görülmüştür. Akbulut (2020), öğretmenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının incelenmesi isimli çalışmasında, yaş değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, 40-45 yaş arası öğretmenlerin 22-27 yaş arası öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Alan yazı incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulmuş olduğumuz sonuçlar arasında paralellik olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçların aksine; Liderlik alanında literatür incelendiğinde, Karakuş (2020) gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapmış olduğu stratejik liderlik özelliklerinin iş doyumunu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, yaş değişkeninin stratejik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Yıldız (2020) kamu personelleri üzerine yapmış olduğu liderlik tarzları ve örgüt kültürü isimli çalışmasında, yaş değişkeninin liderlik tarzları algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Özyılmaz (2020) gıda sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu paternalistik liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi isimli çalışmasında, yaş değişkeninin paternalistik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Karakuş (2009) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu etkin takım ve etkin liderlik arasındaki ilişki isimli çalışmasında, yaş değişkeninin etkin liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Örgütsel adalet alanında literatür incelendiğinde; Doğançün (2020) özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonu üzerine etkisi isimli çalışmasında, yaş değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Taraç (2020) üniversite idari personelleri üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisi isimli çalışmasında, yaş değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, 16 yıl üzeri katılımcıların diğer çalışma süresine sahip katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç yaş değişkeninin lider etkinliği ve örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kaçmaz (2020) okul yöneticileri üzerine yapmış olduğu vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, kıdem değişkeninin vizyoner liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Akbulut (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet ve örgütsel destek

algılarının incelenmesi isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Doğangün (2020) özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonu üzerine etkisi isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup, 20 yıldan daha fazla çalışanlarının örgütsel adalet puanlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Alan yazı inceliğinde yapılan çalışmalar ile bulmuş olduğumuz sonuçlar arasında paralellik olduğu görülmektedir. Bulunan bu sonuçların aksine; Liderlik alanında literatür incelendiğinde, Karakuş (2020) gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapmış olduğu stratejik liderlik özelliklerinin iş doyumu arasındaki ilişki isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin stratejik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Bayar (2020) gençlik ve spor bakanlığı personelleri üzerine yapmış olduğu paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin paylaşılan liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Yıldız (2020) kamu personelleri üzerine yapmış olduğu liderlik tarzları ve örgüt kültürü isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin liderlik tarzları algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Özyılmaz (2020) gıda sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu paternalistik liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin paternalistik liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Kurt (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu öğretimsel liderlik davranışları uygulamaları isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin öğretimsel liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Karakaş (2009) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu etkin takım ve etkin liderlik arasındaki ilişki isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin etkin liderlik algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Örgütsel adalet alanında literatür incelendiğinde; Akman (2017) sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler üzerine yapmış olduğu örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Taraç (2020) üniversite idari personelleri üzerine yapmış olduğu örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisi isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkeninin örgütsel adalet algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır.

Sonuç olarak; katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak



anlamli farklığa rastlanmış olup, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görölmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmamıştır. incelendiğinde katılımcıların statü durumlarına ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmış olup, işçi olarak görev yapan bireylerin memur olarak görev yapan bireylere göre anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görölmektedir. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmış olup, eğitim düzeyi lise ve lisans olan katılımcıların eğitim durumu lisansüstü olan katılımcılara oranla anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görölmektedir. Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmış olup, 34-39 yaş arası ile 40 yaş üzeri katılımcıların 28-33 yaş arası katılımcılara oranla anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görölmektedir. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine ilişkin lider etkinliği ve örgütsel adalet toplam puanlarının karşılaştırılmasında; her iki ölçeğin toplam puanların da istatistiksel olarak anlamli farklılığa rastlanmış olup, 16 yıl üzeri katılımcıların diğer çalışma süresine sahip katılımcılara oranla anlamli düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görölmektedir. Ölçekler arası yapılan korelasyon analizinde ise, lider etkinliği ile örgütsel adalet toplam puanları arasında ( $r = ,892$ ) yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

## **KAYNAKLAR**

- Akbulut, A. (2020). "öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumuna Yönelik Etkisinin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Akman, F. (2017). "Sağlık Kurumlarında Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonuna Etkisi; Özel Hastaneler Alan Araştırması". Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Anıl Çeçen, Hukukta Norm ve Adalet, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı:32, Cilt:1, 1975, s.71-115.
- Arslan, S. (2020). "Akademik Çalışanlarda Örgütsel Adalet Ve Sanal Kaytarma İlişkisi" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çağ Üniversitesi, Mersin.

- Bayar, S. (2020). "Gençlik Ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Paylaşılan Liderlik Algısı İle Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi" Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Bulut, Y. ve Uygun, S. (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:7, Cilt:13, 2010, s.29-47.
- Chen, Y.F. ve Tjosvold, D. (2005). Cross-cultural Leadership: Goal Interdependence and Leader-Member Relations in Foreign Ventures in China. *Journal of International Management*, 11, 417-439.
- Doğangün, Ş. (2020). "İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul'da Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Gedikoğlu, T. Liderlik ve Okul Yönetimi, Ankara: Anı Yayıncılık, 2015, s.11.
- Haykır, Ş.V. (2020). "Etik Liderlik Ve Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi: İstanbul İli Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir İnceleme" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18, 250-259.
- Kaçmaz, S. (2020), "Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Davranışları İle Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Karakaş, A. (2009). "Etkin Takım Yönetimi Ve Etkin Liderlik Arasındaki İlişkinin Kamu Ve Özel Sektör Bankalarında Ampirik Olarak İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Karakuş, K. (2020). "Spor Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ordu Üniversitesi, Ordu.
- Kurt, E. (2020). "Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Rehberlik Uygulamaları Arasındaki İlişki" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:21, 2003, s.77-96.
- Özyılmaz, B. (2020). "Paternalistik Liderlik Algısının Çalışan Sessizliğine Etkisi: Gıda Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Robert Moorman,(1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence, Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, Sayı:76, Cilt:6, 1991, s.845-855.
- Tabachnick, B. G. And Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson.
- Taraç, G. (2020). "Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan İdari Personellerin Örgütsel Adalet Algılarının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: İstanbul İlinde Bir Devlet Üniversitesi Örneği" Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

- Taştan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. TED Eğitim ve Bilim Dergisi, 33(150), 87-96.
- Teyfur, M. Beytekin, O. Yalçinkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İli Örneği), Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:21, 2013, s.84-106.
- Yıldız, O. (2020). "Liderlik Tarzlarının Ve Örgüt Kültürünün Personelin Psikolojik Dayanıklılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, T. (2014). " Lider Etkinliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması" KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Ekim 2014, Cilt:11, Sayı:2, Sayfa:1-24.