

## ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN MANİSA İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

### Analyzing of the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment in Manisa Police Department

Gökhan ARSLANTÜRK\*

Selman ŞAHAN\*\*

#### Özet

Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi, endüstri ve örgüt psikolojisi yazınında sıklıkla birbiri ile yakından ilişkili iki değişken olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişkili değişkenlerin kapsamını değerlendirmede, emniyet teşkilatı gibi özgün örgütsel yapılarla çalışmak önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada, Manisa İl Emniyet Müdürlüğü personelinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmada, mesleği seçme nedeni ve rütbe/görev durumu açısından farklı grupların örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırılmaktadır. Araştırma verileri, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Bu çalışma, Manisa İl Emniyet Müdürlüğü kadrosunda görev yapmakta olan farklı rütbe ve hizmet sınıflarından toplam 371 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma bulguları, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca rütbe/görev durumuna ve mesleği seçme nedenine göre örgütsel adalet açısından araştırma grupları arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel adalet, Örgütsel bağlılık, Emniyet personeli.

\* Polis Akademisi Kayseri Polis Meslek Yüksek Okulu, gokhan\_arslanturk@hotmail.com

\*\* Manisa İl Emniyet Müdürlüğü, pskselmansahan@hotmail.com

### Abstract

Organizational justice perception and organizational commitment level were frequently described as related variables in the literature of industrial and organizational psychology. In evaluating to these related variables, study with specific organizations such as police organization plays an important role. The purpose of this study was to investigate the relationship between employees' organizational justice perceptions and level of organizational commitment at Manisa Provincial Police Department. In this study furthermore, organizational justice perceptions and organizational commitment level of different groups were compared in terms of rank/duty branch and reason of job selection. Research data collected by using Organizational Justice Scale and Organizational Commitment Scale. This study was conducted with total 371 participants from different rank/duty branch at Manisa Provincial Police Department. Research findings show that there is a significant positive correlation between organizational justice and organizational commitment. In addition, when the research groups are compared in terms of organizational justice, there are significantly differences by rank/duty branch and reason of job selection

**Key Words:** Organizational justice, Organizational commitment, Police personnel.

### Giriş

Çalışma yaşamı içinde amaca ulaşmak adına çoğu teknolojik olmak üzere oldukça fazla unsurdan yararlanılmaktadır. Hızla artan rekabet ortamı çalışma yaşamının içinde faaliyet göstermekte olan örgütleri daha az maliyet ile daha çok verimlilik anlayışına itmektedir. Bununla birlikte örgütlerde amaçları belirleyen, uygulayan, değerlendiren ve sonuçlandıran insandır. Bu anlamıyla örgütlerin ve genel olarak çalışma yaşamının en önemli unsuru olduğundan söz edilebilir. Bu durumda örgütün, verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalarda ilk önce dikkate alınması gereken unsurun da insan olması gerektiği düşünülmektedir.

Günümüzde insanların çoğu, günün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. İnsanı bedenen veya psikolojik olarak olumlu veya olumsuz etkileyen çalışma hayatına özgü birçok etmeden söz edilebilir. Bununla birlikte endüstri ve örgüt psikolojisi çalışmalarında oldukça fazla yer alan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları, bu etmenler arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Bu çalışmada, ele alınacak kavramlardan gerek örgütsel adalet gerekse örgütsel bağlılık açısından kamu ve özel sektör çalışanları karşılaştırıldığında, kamu çalışanları aleyhine sonuçlar göze çarpmaktadır (Sığırı ve Basım, 2006:150; Yavuz, 2010:311). Bu yönüyle farklı kamu kurumlarındaki çalışanları ele alarak yürütülmüş örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık çalışmaları, bu iki kavramın birbiri ile yakından ilişkili olduğu doğrultusunda sonuçlara ulaşmakla birlikte, bu kavramların alt boyut ve bileşenleri arasındaki ilişkiler açısından farklı sonuçlar görülmektedir. Bununla birlikte demografik ve kurumsal değişkenlerle (hizmet süresi, hiyerarşik yapı, çalışılan departman vb.) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerinde incelenmesi, çalışılan kurumların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık açısından özgün değişkenlerini tanımlamaya yardımcı olmaktadır (Uğurlu, 2009; Öztürk, 2008; Cihangiroğlu, 2011:12).

Bu çalışmada, Manisa İl Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Emniyet teşkilatı, sağladığı güvenlik hizmeti, teşkilat ve birimlerinin bulunduğu bölgelerde alternatifi olmaması, özel sektörde olduğu gibi kâr, rekabet vb. verilerle verimliliğin ölçülememesi, katı merkezîyetçi örgütlenmesi ve hiyerarşik yapısı ile özgün bir örgüttür (Çevik vd., 2010:143). Emniyet teşkilatı, terfi ve ödüllendirme sistemi, iş doyumu, çalışma koşulları, sosyalleşme süreci, örgüt kültürü, disiplin politikası gibi yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları ile ilişkilendirilen etmenler açısından farklılaşmaktadır (Aydın, 1999; Çağlar, 2000; Şeker ve Zırhlioğlu, 2009). Bu nedenle örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin özgün bir kamu örgütü niteliğindeki emniyet teşkilatına bağlı bir çalışma ortamı olan Manisa kadrosunda incelenmesi, bu örgütün personeline özgü niteliklerin (rütbe, hizmet sınıfı, hizmet süresi) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğine dair bilgiler sunması bakımından önemlidir. Ayrıca bu çalışmanın emniyet personeli ile yürütülmesi nedeniyle yazında sıklıkla bulgularan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, denenceler doğrultusunda farklı bir kurumda daha geçerliliğinin kanıtlanacağı ve yaygınlığının genişletileceği beklenmektedir.

## 1. Örgütsel Adalet (Organizational Justice)

Adalet algısı ile araştırmalar sıklıkla Adams'ın (1965) eşitlik teorisine dayandırılmaktadır. Adams'a göre birey, referans olan diğeri ile yaptığı

karşılaştırmada “girdi” ve “çıktı” oranlarında adaletsizlik algılarına kızgınlık veya suçluluk gibi olumsuz duygular hisseder. Burada “girdi” olarak ifade edilenler yaş, kıdem, eğitim, çaba, sosyal statü, yetenek gibi bireysel nitelik ve özelliklerdir. Adams, “çıktı” ile ise ödüllendirme, para, artan statü, otorite veya eğlenceli görevleri ifade etmektedir. Bir başka deyişle kendi katkısı ve kazanımlarının oranı ile diğerlerinin katkısı ve kazanımlarının oranında bir eşitsizlik algılandığında birey örgütte adaletsizlik algılamaktadır ve bu eşitsizliği gidermek adına birey bazı davranışlarda bulunmaya yönelir (Adams, 1965; Ahmadi vd., 2011).

Örgütsel adalet, bireylerin örgütlerinde algıladıkları adaleti ifade etmektedir. Çalışanların örgüt politikalarına katılımındaki adalet, ödeme sistemleri, tatile çıkmada kimin önceliğe sahip olduğu gibi konular örgütsel adaletle ilgilidir (Cropanzano ve Greenberg, 1997:3).

Örgüt içindeki farklı adalet algılarını ifade eden dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet gibi kavramları bir arada kullanarak, bireyin bulunduğu örgütteki algıladığı adaleti örgütsel adalet olarak isimlendiren ilk kişi Greenberg (1987)'dir (Colquitt vd., 2005:5). Çoğu araştırmacı üç faktörlü örgütsel adalet yapısını kabul etmektedir. Sıklıkla kullanılan bu üç faktör dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak görülmektedir (Cropanzano ve Stein, 2009:196).

### ***1.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)***

Alınan ücret, ödül, zam veya terfi gibi kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgili örgütsel adalet kavramıdır. Bireyler kendi aldıkları ücreti diğerlerinin aldıkları ücretle karşılaştırıp dağıtımın adil olup olmadığını değerlendirmektedir. Eğer diğerlerinin aldığı ücret konusunda bilgi sahibi değilse kendi aldığı ücretin yeterli olup olmadığını sorgulamaktadır. Bu karşılaştırmalar aracılığıyla birey dağıtımsal adaleti değerlendirmektedir (Cropanzano ve Greenberg, 1997:6; Walumbwa vd., 2009:1109).

### ***1.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice)***

İşlemsel adalet, karar alma süreç ve işlemlerinin ve kazanımların dağıtılma biçiminin birey tarafından ne kadar adaletli olduğunun değerlendirilmesini ifade etmektedir. İşlemsel adalet, zamların dağıtımı, çalışan anlaşmazlıklarının giderilmesi, performans değerlendirmesi gibi

konuların nasıl yapıldığı ile ilgili adalet kavramı olarak görülmektedir (Cropanzano ve Stein, 2009:195; Folger ve Greenberg, 1985:143). Khan vd. (2010), karar verme süreçlerindeki işlemsel adaletin personelin duygusal ve davranışsal yönünü ve onların kararlarını olumlu yönde etkilediğini ileri sürmektedir.

### ***1.3. Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice)***

Örgüt içindeki bireyler arasındaki davranışın niteliğini ifade eden örgütsel adalet boyutu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların kendi aralarındaki ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkinin adil olup olmadığı etkileşimsel adalet araştırmalarının konusu olarak görülmektedir. Bir örgütteki işlemin uygulanması esnasında bireyin kişilerarası davranışta algıladığı adalet, etkileşimsel adaleti yansıtmaktadır. Etkileşimsel adalet, işlemsel adalet kavramı altında gibi görünmesine rağmen işlemsel adaletten ayrılmaktadır. Etkileşimsel adalet daha çok işlemler sırasındaki kişiler arası ilişkilerle ve bu süreçteki adaletle ilgilenmektedir. Bu iki adalet kavramı farklı değişkenlerden etkilenmektedir (Bies, 2001:90; Khan vd., 2010:123; Byrne ve Cropanzano, 2001:17).

### ***1.4. Örgütsel Adaletle İlişkili Etmenler***

Yazına bakıldığında örgütsel adaletle iş doyumunu arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Özellikle etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adaletin iş doyumunu ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu, genel olarak örgütsel adalet algısı arttıkça iş doyumunu düzeyinin de arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum, iş ortamında kuralların adil olması, çalışanların adil bir etkileşim içinde olması ve kazanımların adaletli dağıtılmasının, çalışanların iş doyumunun daha yüksek düzeyde olmasını sağladığı şeklinde ifade edilmektedir (Özer ve Urtekin, 2007:122; Yıldırım, 2007). Yürür'ün (2009) çalışmasına göre, çalışanın başta dağıtımsal adalet olmak üzere örgütsel adalet algısı, işyerindeki ödüllendirme sistemi, yapısı ve ödüllendirme süreçlerinden etkilenmektedir.

Örgüt içinde ödül dağıtımı gibi kararları elinde bulunduranlara yönelik sosyal etki sağlayarak çıkarların korunmasını amaçlamak olarak tanımlanabilecek örgütsel siyaset süreci ve örgütsel siyaset algısının örgütsel adalet algısına etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada, örgütsel siyaset algısı yüksek olan çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük

olduğu ve ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Araştırmada özellikle çalışanların örgütsel adalet algılarını en olumsuz etkileyen olgunun ücretlendirme ve terfi konularında verilen politik kararlar olduğu ve bu olgunun çalışanların ayrılma niyetlerini arttırdığı belirtilmektedir (İşcan, 2005:169).

Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının karşılaştırıldığı bir çalışmanın sonuçlarına göre, kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına göre daha düşük düzeyde örgütsel adalet algısına sahiptir (Yavuz, 2010:311). Altıntaş'ın (2006) çalışmasında, kendini aşma ve kendini geliştirme gibi bireysel değerlerin, örgütsel adalet ve sonuçları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bir başka çalışmada ise çalışanların işle ilgili tutumlarının örgütsel adalet algıları ile ilişkili olabileceği sonucu görülmektedir (Dinç ve Ceylan, 2008:26).

## **2. Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment)**

Çalışma yaşamında bağlılık ile ilgili yapılan ilk tanımlamalara bakıldığında bazı yazarların bağlılık terimini örgüte ilişkin duygusal bir yönelim, bağlanma olarak açıkladığı görülmektedir. Bununla birlikte kimi yazarlar ise bağlılık kavramına, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak bedelin göze alınmamasının bir sonucu, örgüte duyulan sorumluluk hissi veya hissedilen devamlılık zorunluluğu gibi farklı tanımlamalar getirmişlerdir (Buchanan, 1974:533; Meyer ve Allen, 1997; Yusob ve Gill, 1999).

Meyer ve Allen (1991) ise örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve kuralcı bağlılık (normatif bağlılık) olmak üzere üç bileşenli bir yapı olarak ele almaktadır.

### **2.1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)**

Duygusal bağlılık çalışanın örgütle özdeşleşmesi, örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütün hedef ve amaçlarına ilgililiği olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılığı olan çalışan, örgüte karşı olumlu duygular hisseder ve örgütün bir üyesi olmaktan zevk duyar. Güçlü bir duygusal bağlılık geliştiren çalışan istediği için örgütte çalışmayı sürdürmektedir (Meyer ve Allen, 1991:67; Allen ve Meyer, 1990).

## **2.2. Devamlılık Bağlılığı (Continuance Commitment)**

Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği bedelin farkında olmasını ifade eden bağlılık bileşenidir. Devamlılık bağlılığı, bireyin işine yaptığı yatırım ve alternatiflerinin yetersizliği gibi faktörlerden etkilenmektedir. Öncelikli olarak devamlılık bağlılığına sahip bireyler ihtiyaçları nedeniyle örgütte kalmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67; Allen ve Meyer, 1990).

## **2.3. Kuralcı Bağlılık (Normative Commitment)**

Kuralcı bağlılık, örgüte karşı sorumluluk duyma veya örgüte devam etme zorunluluğunun getirdiği devamlılık bileşenidir. Bireyin kişisel deneyimleri ve örgütteki sosyalleşme süreci, bireyin örgüte duyduğu sadakat hissi ile bağlantılıdır. Kuralcı bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütte kalması gerektiğini hissetmektedir (Meyer ve Allen, 1991:67; Allen ve Meyer, 1990).

## **2.4. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Etmenler**

İlgili yazına bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen pek çok etmeden söz edildiği görülmektedir. Ergeneli ve Arı'nın (2005) çalışmasına göre kriz döneminde işten çıkarmaların olduğu banka yöneticileri, işten çıkarmaların yaşanmadığı bankaların yöneticilerine göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahiptir. Uyuç ve Çımrın'ın (2004) çalışmasına göre çalışanların örgütsel bağlılıklarının, özellikle de duygusal ve kuralcı bağlılıklarının artmasında iş doyumunun önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma sonuçlarından, duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu çalışma sonuçlarında yer almaktadır. Ayrıca, kuralcı bağlılığın işe bağlılık ve iş doyumunu ile pozitif, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde bir ilişki içinde olduğu da çalışmanın bir diğer sonucudur.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık açısından karşılaştırıldığı bir çalışmada ise, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre daha yüksek iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Sığırı ve Basım,

2006:150). Bir başka çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanın örgüte ve yöneticiye güven duyması çalışanın duygusal ve devamlılık bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir (Demirel, 2008:192).

Çolakoğlu vd.'nin (2009) çalışmasına göre, örgütsel etmenlerin yanı sıra çalışanın demografik özellikleri de örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir. Çalışanların, mesleki eğitime göre duygusal bağlılık, eğitim düzeyine göre duygusal ve kuralcı bağlılık, departmana göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı, deneyime göre duygusal ve kuralcı bağlılık, gelir düzeyine göre duygusal, kuralcı bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri farklılaşmaktadır. Bununla birlikte yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi etmenler çalışma sonuçlarına göre etkili değildir.

### 3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Gürpınar'ın (2006) çalışmasına göre, örgütsel adalet, örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordayabilmektedir. Çalışma sonuçlarından dağıtımsal ve işlemsel adaletin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, konaklama sektörü ele alınarak yapılan bir çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Alper, 2007:85). Uğurlu'nun (2009) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmasında da örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmasına karşın dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılığı yordamadığı görülmektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre işlemsel adalet ile kuralcı bağlılık, etkileşimsel adalet ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ilişkili bulunmuştur.

İşcan ve Naktiyok'un (2004) çalışması, örgütsel bağlılığın normatif ve duygusal bağlılık bileşenlerinin, örgütsel adaletin ise dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarının örgütte kalma isteğini ve bir bütün halinde faaliyette bulunmayı yansıtan örgütsel bağdaşımılığı belirleyen önemli unsurlar arasında olduğu bulgusunu ortaya koymaktadır.

Muğla'da konaklama işletmeleri üzerinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Benzer ilişki örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin her bir alt boyutu (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) arasında da görülmektedir. Bununla birlikte çalışma sonuçlarında örgütsel bağlılıkla en yüksek ilişkiye sahip alt boyut ise etkileşimsel adalet olarak yansımaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:9).



Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerine Polonya ve Türkiye’deki turizm sektöründe çalışanlarla yapılan karşılaştırmalı bir çalışmada her iki ülkede de çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın detaylı sonuçlarında, örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm bileşenleri birbiri ile pozitif yönde ilişkiye sahip olup bu durumun her iki ülke içinde geçerli olduğu görülmektedir (Çöp, 2008:131).

Tıp doktorları ile yürütülen bir çalışmaya göre, doktorların örgütsel adalet algılamaları örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, çalışma sonuçlarında örgütsel bağlılığı en güçlü etkileşimsel adalet alt boyutunun açıkladığı ve örgütsel adaletle en çok devamlılık bağlılığının ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Öztürk, 2008).

Askeri doktorlar ile yürütülen bir başka çalışmada ise örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm bileşenleri ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte en güçlü ilişkilerin, duygusal bağlılık ile işlemsel adalet, devamlılık bağlılığı ile dağıtımsal adalet, kuralcı bağlılık ile işlemsel adalet arasında olduğu görülmektedir (Cihangiroğlu, 2011:12).

#### 4. Araştırmanın Denenceleri

Bu çalışmanın en temel denencesi, ilgili yazında yer alan araştırmaların sonuçları da göz önüne alındığında örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğudur.

Emniyet teşkilatında emniyet hizmetleri, sağlık hizmetleri, genel idari hizmetler, yardımcı hizmetler gibi farklı hizmet sınıflarından personel çalışmaktadır. Emniyet Hizmetleri Sınıfı (EHS) personel, aşağıdan yukarıya doğru polis memuru, başpolis memuru, kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, 4. sınıf emniyet müdürü, 3. sınıf emniyet müdürü, 2. sınıf emniyet müdürü ve 1. sınıf emniyet müdürü olmak üzere hiyerarşik bir yapı içinde çalışmaktadır<sup>1</sup>. Bu yapı ve her rütbenin getiri ve sorumlulukları EHS personeli rütbe terfileri ve değerlendirme kurullarının çalışmalarına

<sup>1</sup> Bu çalışma verileri, başpolis ve kıdemli başpolis memuru rütbeleri yürürlüğe girmeden önce toplanmıştır.

ilişkin yönetmelik ile düzenlenmiştir. Buna göre rütbe arttıkça maaş, derece, görev, statü gibi etmenler, personel açısından olumlu bir süreç geliştirmektedir (mevzuat.basbakanlik.gov.tr, 2011). Genel olarak bu çalışmanın katılımcılarını rütbeli personel (emniyet müdürü, emniyet amiri, başkomiser, komiser ve komiser yardımcısı), polis memurları ve sivil memurlar (yardımcı hizmetler, genel idari hizmetler, sağlık hizmetleri gibi EHS dışında kalan tüm hizmet sınıfları) olmak üzere üç gruba ayırmak mümkündür. Bu duruma göre emniyet teşkilatını birimlerinde sıralı olarak amirlik görevlerinde bulunan ve örgütsel kaynakların dağıtım ve yönetimi kararlarında en çok pay sahibi olan, yani yönetici konumunda olan rütbeli personelin en olumlu örgütsel adalet algısına sahip olması, onları sırasıyla polis memurları ve sivil memurların izlemesi beklenmektedir. Buna paralel olarak çalışmanın en temel denencesi göz önüne alındığında örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek grubun da rütbeli personel olacağı, onları sırasıyla polis memurlarının ve sivil memurların izleyeceği düşünülmektedir.

Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın temel denenceleri şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Katılımcıların örgütsel adalet algılarının düzeyi ile örgütsel bağlılıklarının düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2. Katılımcıların örgütsel adalet algılarının düzeyi ile her üç alt örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve kuralcı bağlılık) boyutlarının düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3. Örgütsel adalet algısı en olumlu grup rütbeli personeldir, onları sırasıyla polis memurları ve sivil personel izlemektedir.

4. Örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek grup rütbeli personeldir, onları sırasıyla polis memurları ve sivil personel izlemektedir.

Ayrıca bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Yaş ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?

2. Mesleği seçme nedeni ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?

3. Meslekteki hizmet süresi ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?

## 5. Araştırmanın Yöntemi

### 5.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni Manisa İl Emniyet Müdürlüğü personelinde oluşmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle Manisa İl Emniyet Müdürlüğü kadrosunda görev yapan farklı rütbe ve hizmet sınıflarından gönüllü katılımcılar yer almıştır.

### 5.2. Veri Toplama Araçları

**Kişisel Bilgi Formu:** Bu formda, katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, rütbe/görevi (emniyet müdürü, emniyet amiri, başkomiser, komiser, komiser yardımcısı, sivil memur-GİH, sivil Memur-SHS, polis memuru, teknisyen, teknisyen yardımcısı), mesleği seçme nedeni (“sevdiğim için” ve “maddi nedenlerle”) ve meslekteki hizmet süresi hakkında bilgi toplamaya yönelik sorular yer almaktadır.

**Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ):** Çalışanların iş ortamlarındaki ilişkileri ne kadar adil olarak algıladıklarını değerlendirmek amacıyla Donovan vd. (2008) tarafından geliştirilen ÖAÖ’nün Türkiye’de tercümesi, geçerlik ve güvenilirlik analizi Wasti (2001) tarafından yapılmıştır. İki ayrı örneklem üzerinde yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilirliğini ifade eden cronbach alfa değeri .90-.93 gibi yüksek değerler bulunmuştur. ÖAÖ, amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler alt ölçekleri olmak üzere iki boyutlu bir yapıya sahiptir. Amirlerle ilişkiler alt ölçeği 14, çalışanlarla ilişkiler alt ölçeği 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formu “evet” ve “hayır” cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Bununla birlikte beşli likert tipi derecelendirme biçiminde kullanılan çalışmalarda yazında mevcuttur (Titrek, 2009:559; Baş, 2010:23). Bu çalışmada ise “hiçbir zaman”, “bazen”, “çoğu zaman” ve “her zaman” olmak üzere dörtlü derecelendirme biçimde kullanılmıştır. Ölçekte bazı maddeler ters puanlanmaktadır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ):** Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği her biri altışar maddeden oluşan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve kuralcı (normatif) bağlılık boyutlarıyla örgütsel bağlılığı ölçmeyi amaçlayan ve ifadelerin karışık olarak yer

aldığı 18 maddelik likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin orijinal formu 7'li derecelendirmeye göre hazırlanmıştır. Bu çalışmada ise 5'li likert biçiminde uygulanmıştır. Ölçeği 5'li derecelendirmeye göre kullanan farklı çalışmalarda mevcuttur. Bu çalışmalarda yapılan analizler ölçeğin beşli derecelendirme biçiminde de geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir (Boylu vd., 2007:61; Gündoğan, 2009:68).

### **5.3. İşlem**

Emniyet Genel Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra araştırmanın veri toplama araçları, çalışan personele iş ortamlarında uygulanmıştır. Veri toplama aşaması yaklaşık bir hafta sürmüştür. Katılımcılar, araştırmanın amacı ve uygulama konusunda kısaca bilgilendirilmiş ve araştırmaya katılmaları konusunda onayları alındıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Katılımcılardan kimliklerinin belirlenmesine yol açacak bilgi alınmamış ve uygulama esnasında katılımcıların ölçek maddeleri ile ilgili soruları yanıtlanmıştır. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık olarak 10-15 dakika sürmüştür.

### **5.4. Verilerin Analizi**

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 15.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sürekli değişkenleri (Örgütsel adalet puanları, örgütsel bağlılık puanları, alt ölçeklerden elde edilen puanlar, yaş, hizmet süresi) arasındaki ilişkinin incelenmesinde pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, mesleği seçme nedeninin ve rütbe/görev'in örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla ise çok yönlü varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. Temel etki sonucu gruplar arası karşılaştırmalar için scheffe testi, ortak etki sonucu gruplar arası karşılaştırmalar için ise tukey kramer testi yapılmıştır.

## **6. Bulgular**

### **6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Bu çalışmada Manisa İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde çalışan 371 personel gönüllü katılımcı olarak yer almıştır. Çalışmanın katılımcılarının 334'ü erkek, 33'ü kadın ve 4'ü cinsiyet belirtmemiştir. Katılımcıların yaş uzamı 19-55 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması ise 37,04'tür.

Katılımcıların 3'ü ilkokul (% .8), 8'i ortaokul (%2,2), 43'ü lise (%11,6), 214'ü önlisans (%57,7), 87'si lisans (%23,5) ve 12'si lisansüstü (%3,2) eğitim düzeyine sahiptir, 4 katılımcı (% 1) eğitim düzeyi belirtmemiştir.

## **6.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular**

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için, Pearson Korelasyon Tekniği kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, katılımcıların örgütsel adalet algısı puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ( $r = .32$ ;  $p < .01$ ). Örgütsel adalet puanları ile örgütsel bağlılık alt ölçekleri arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, örgütsel adaletin duygusal bağlılık ( $r = .37$ ;  $p < .01$ ) ve kuralcı bağlılık ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ) ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği fakat devam bağlılığı ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Örgütsel adalet alt ölçekleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında ise örgütsel bağlılık puanlarının amirlerle ilişkiler alt ölçeği ( $r = .30$ ;  $p < .01$ ) ile ve çalışanlarla ilişkiler alt ölçeği ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ) puanları ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiği bulunmuştur .

Duygusal bağlılık alt boyutu ile katılımcıların yaşı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur ( $r = .12$ ;  $p < .05$ ). Diğer örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık alt boyutları, genel örgütsel bağlılık puanları ve genel örgütsel adalet puanları ile katılımcıların yaşı, hizmet süresi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1:** Korelasyon Değerleri Tablosu

	Örgüt- sel Adalet	Amirler- le ilişki	Çalı- şanlar- la ilişki	Örgüt- sel Bağlı- lık	Duy- gusal Bağlı- lık	De- vam Bağ- lılığı	Kuralcı Bağlılık	Yaş	Hiz- met Süre- si
Örgütsel Adalet	1	.98**	.71**	.32**	.37**	.03	.28**	-.05	-.08
Amirlerle ilişki	.98**	1	.58**	.30**	.34**	.04	.27**	-.05	-.08
Çalışanlarla ilişki	.71**	.58**	1	.28**	.37**	.01	.24**	-.06	-.06
Örgütsel Bağlılık	.32**	.30**	.28**	1	.79**	.60**	.86**	.07	.04
Duygusal Bağlılık	.37**	.34**	.37**	.79**	1	.09	.62**	.12*	.08
Devam Bağlılığı	.03	.04	.01	.60**	.09	1	.3**	-.07	-.08
Kuralcı Bağlılık	.28**	.27**	.24**	.86**	.62**	.3**	1	.1	.07
Yaş	-.05	-.05	-.06	.07	.12*	-.07	.1	1	.95**
Hizmet Süresi	-.08	-.08	-.06	.04	.08	-.08	.07	.95**	1

\*\* 0.01 Düzeyinde anlamlı korelasyon

\* 0.05 Düzeyinde anlamlı korelasyon

### 6.3. Varyans Analizine İlişkin Bulgular

Mesleği seçme nedeninin ve rütbe/görev'in Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 2 (mesleği seçme nedeni) X 3 (rütbe/görev) faktöriyel desenine uygun çok yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz uygulamadan önce gruplar arası katılımcı sayısı farkının azami 1/2 oranını geçmesinin oluşturacağı tehlikeyi ortadan kaldırmak adına, bu analize özel olarak katılımcı sayısı, fazla olan gruplardan seçkisiz olarak azaltılmıştır.

Analiz sonucunda rütbe temel etkisinin (Wilk's Lambda değeri: .92, serbestlik derecesi: 322) ( $F= 3,33$ ;  $p< .05$ ), mesleği seçme nedeni temel etkisinin (Wilk's Lambda değeri: .96, serbestlik derecesi: 161) ( $F= 3,47$ ;  $p< .05$ ) ve rütbe-mesleği seçme ortak etkisinin, Wilk's Lambda değerleri bazı bağımlı değişkenler yönünden anlamlı farklılıklar olduğuna işaret

etmektedir (Wilk's Lambda değeri: .93, serbestlik derecesi: 322) ( $F=2,80$ ;  $p<.05$ ).

Katılımcıların örgütsel adalet puanı üzerindeki rütbe/görev temel etkisi anlamlı bulunmuştur ( $F_{2-162}=5,08$ ;  $p<.01$ ,  $\eta^2 = .06$  ). Gruplar arası karşılaştırma amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, rütbeli personelin ( $X= 54,09$ ;  $S= 8,08$ ) örgütsel adalet algısı düzeyi, polis memurlarından ( $X= 50,16$ ;  $S= 7,19$ ) ve sivil memurlardan ( $X= 48,11$ ;  $S= 7,90$ ) anlamlı olarak yüksektir. Polis memurları ve sivil memurlar arasındaki fark ise anlamlı değildir (Bkz. Tablo 2).

**Tablo 2:** Rütbe/görev Gruplarına İlişkin Değerler

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
<b>Rütbeli Personel</b>	54,09	8,08
<b>Polis Memurları</b>	50,16	7,19
<b>Sivil Memurlar</b>	48,11	7,90

Katılımcıların örgütsel adalet puanı üzerindeki mesleği seçme nedeni temel etkisi anlamlı bulunmuştur ( $F_{1-162}= 6,84$ ;  $p<.05$ ,  $\eta^2 = .04$  ). Mesleği sevdiği için seçenlerin ( $X= 53,08$ ;  $S= 7,63$ ) örgütsel adalet algısı düzeyi, maddi nedenlerle seçenlerden ( $X= 49,13$ ;  $S= 7,63$ ) anlamlı olarak yüksektir (Bkz. Tablo 3).

**Tablo 3:** Mesleği Seçme Nedeni Gruplarına İlişkin Değerler

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart sapma</i>
<b>Sevdiği için seçenler</b>	53,08	7,63
<b>Maddi Nedenlerle seçenler</b>	49,13	7,63

Katılımcıların örgütsel bağlılık puanı üzerinde rütbe-neden ortak etkisi anlamlı bulunmuştur ( $F_{2-162}= 4,01$ ;  $p<.05$ ,  $\eta^2 = .05$  ). Gruplar arası karşılaştırma amacıyla yapılan tukey kramer testi sonuçlarına göre

mesleğini maddi nedenlerle seçen gruba bakıldığında rütbeli personelin ( $X= 66,01$ ;  $S= 10,54$ ) örgütsel bağlılık düzeyi sivil memurlardan ( $X= 57,68$ ;  $S= 10,78$ ) anlamlı olarak yüksektir. Polis memurlarının ( $X= 64,98$ ;  $S= 9,34$ ) örgütsel bağlılık düzeyleri de yine sivil memurlardan anlamlı olarak yüksektir. Bu grupta rütbeli personel ve polis memurları arasındaki fark anlamlı değildir. Mesleğini sevdiği için seçen rütbe grupları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Rütbe grupları arasında bakıldığında ise mesleği sevdiği için seçen sivil memurların ( $X= 61,67$ ;  $S= 14,32$ ) örgütsel bağlılık düzeyi mesleği maddi nedenlerle seçen sivil memurlardan ( $X= 57,68$ ;  $S= 10,78$ ) anlamlı olarak yüksektir. Bu grupta polis memurları ve rütbeli personel açısından farklar anlamlı değildir. (Bkz. Tablo 4).

**Tablo 4:** Rütbe/görev-Mesleği Seçme Nedeni Gruplarına İlişkin Değerler

	Maddi Nedenlerle seçenler		Sevdiği için seçenler	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Rütbeli Personel	66,01	10,54	67,66	12,02
Polis Memurları	64,98	9,34	65,60	7,18
Sivil Memurlar	57,68	10,78	61,67	14,32

Bunun dışında, örgütsel adalet algısı üzerinde rütbe-neden ortak etkisi anlamlı bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde ise rütbe temel etkisi ve mesleği seçme nedeni temel etkisi anlamlı bulunmamıştır (Bkz. Tablo 5).

**Tablo 5:** Temel etkiler ve ortak etkiye ait F değerleri tablosu

	Örgütsel Adalet	Örgütsel Bağlılık
<b>Rütbe/Görev</b>	$F_{2-162}=5,08$ ; $p < .01$ , $\eta^2 = .06^*$	$F_{2-162}=.8$ ; $\eta^2 = .009$
<b>Mesleği Seçme Nedeni</b>	$F_{1-162}= 6,84$ ; $p < .05$ , $\eta^2 = .04^*$	$F_{1-162}= 1,3$ ; $\eta^2 = .008$
<b>Ortak Etki</b>	$F_{2-162}= 2,31$ ; $\eta^2 = .03$	$F_{2-162}= 4,02$ ; $p < .05$ , $\eta^2 = .05^*$

\* İstatistiksel olarak anlamlı bulunan değerler



## Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada Manisa İl Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun yanı sıra çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerinin, rütbe/görevlerine göre farklılaşacağı yönünde denence sunulmuş ve mesleği seçme nedenleri, yaşları ve hizmet sürelerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkili olup olmadığı sorgulanmıştır.

Analiz sonuçları çalışmanın örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu denencesini doğrulamaktadır. İlgili yazındaki araştırma sonuçları da bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte diğer araştırmalardaki korelasyon değerleri farklılık gösterebilmektedir. Benzer araştırmalarda genel örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki anlamlı ilişkilerin yanı sıra bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkilerden elde edilen sonuçlar da göz önüne alınırsa .14 ile .62 arasında değişen korelasyon değerlerine rastlanılmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:9; Uğurlu, 2009:148; Alper, 2007:75; Öztürk, 2008:72; Cihangiroğlu, 2011:12; Işcan ve Naktiyok, 2004:194). Ayrıca Polonya ve Türkiye’de Turizm sektörü çalışanları ile yapılan bir çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon değerleri Türkiye için .55 ve Polonya için .60 bulunmuştur (Çöp, 2008:113). Yazındaki araştırma sonuçlarında farklı korelasyon değerlerine ulaşılmasının çalışmaların farklı örneklerde yürütülmesi, farklı ölçme araçları kullanılması, kuramsal olarak ele aldıkları alt boyut ve bileşenlerde farklılıklar olması gibi nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bizim çalışmamızın değerleri bu farklı değerler uzamının içinde yer almaktadır.

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında ise örgütsel adalet algısının duygusal bağlılık ve kuralcı bağlılıkla denencede ifade edildiği gibi anlamlı bir ilişki içinde olduğu fakat, devam bağlılığı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Bu duruma araştırmanın katılımcılarının farklı departmanlarda görev yapmasının etki etmiş olabileceği değerlendirilmektedir. Çolakoğlu vd.’nin (2009) çalışmasında devam bağlılığının departman, gelir düzeyi vb. değişkenlerden etkilendiği ifade edilmektedir. Ayrıca katılımcıların devlet memurları olması, devam bağlılığını etkileyen alternatiflerin yetersizliği etmeni açısından önemli

bir durumdur. Bu durumda örgütsel adaletin artmasıyla saygı, ortak amaçlara bağlılık ve sadakatle ilişkili duygusal ve kuralcı bağlılık doğal olarak artarken, örgütsel adaletle doğrudan ilişkisi olmayan bireysel yatırımlar ve alternatiflerin sayısı arasında ilişki olmaması bu sonucu açıklamaktadır.

Araştırmanın üçüncü denencesi açısından bulgulara bakıldığında, denencenin doğrulandığı görülmektedir. Örgütsel adalet algısı rütbe/görev gruplarına göre farklılaşmaktadır. Denencede ifade edildiği gibi örgütsel adalet algısı en yüksek grup rütbeli memurlardır. Onları sırasıyla polis memurları ve sivil memurlar izlemektedir. Rütbeli memurlar, polis memurlarından ve sivil memurlardan anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna karşın, polis memurlarının ortalamaları sivil memurlardan fazla olmasına rağmen fark anlamlı değildir. Bu çalışmada rütbeli memurlar ve sivil hizmet sınıfları, her bir rütbe ve hizmet sınıfı grubundaki katılımcı sayısını eşitlemenin güçlüğü göz önüne alınarak genel olarak rütbeli memurlar ve sivil memurlar olarak tek bir grup altında analize sokulmuştur. Bu denence kurulurken rütbelilerin yönetici konumunda olmaları ve örgütsel adaletin sağlanmasındaki sorumlulukları dikkate alınmıştır. Bunun yanı sıra polis memurlarının belirli şartlar altında rütbe/terfi imkânlarının olması, EHS olmaları, polis okullarından itibaren hiyerarşik yapı içinde olmaları ve mesleğe genel olarak bu durumun farkında başlamaları, aldıkları ücretin sivil memurlardan fazla olması gibi nedenlerle sivil memurlarla aralarında anlamlı bir fark olacağı beklenmiştir. Bununla birlikte bu farkın anlamlı çıkmamasında polis memurlarının kendi hizmet sınıfı ve görevleri ile ilgili adaletsizlik algılamaları, sivil memurlar grubunun teknisyen, teknisyen yardımcısı, sağlık hizmetleri ve genel idare hizmetleri sınıfı gibi farklı statü ve imkânlara sahip katılımcılardan oluşması gibi nedenlerin etkili olmuş olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın dördüncü denencesi de yine beşinci denence ile doğru orantılı olarak örgütsel bağlılığın rütbe/görev gruplarına göre farklılaşacağını, örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek grubun rütbeli memurlar olacağını, onları sırasıyla polis memurları ve sivil memurların izleyeceğini öngörmekteydi. Bu denence örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönde anlamlı bir ilişki olması nedeniyle örgütsel adaleti yüksek beklenen grupların örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı varsayımına dayanmaktadır. Buna karşın analiz sonuçları bu denenceyi doğrulamamaktadır. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri, çalışmanın rütbe/görev gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Çalışmanın denencesi rütbeli personelin, rütbesi ve

yönetici olma özelliği (alt düzey veya üst düzey), maddi imkânları gibi nedenlerle, polis memurlarının ise üniforma, silah, görev ve sorumlulukları bakımından emniyet teşkilatı ve kurumlarına daha yüksek bağlılık duyacağını ön görmekteydi. Bu denencenin doğrulanmamasında, Çolakoğlu vd.'nin (2009) çalışmasında görüldüğü gibi örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan deneyim, eğitim, mesleki eğitim, departman gibi etmenler açısından bu çalışma grupları arasında belirgin bir fark olmamasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu denencelere ek olarak, katılımcıların yaşları, mesleği seçme nedenleri ve hizmet sürelerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkili olup olmadığına bakılmıştır. Katılımcıların yaşları ve hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte yaş ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında anlamlı zayıf bir ilişki bulunmuştur. Mesleğini seçme nedenine bakıldığında ise mesleğini sevdiği için seçenlerin maddi nedenlerle seçenlerden anlamlı olarak daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık açısından ise mesleği seçme nedeni grupları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonucun ortaya çıkması, iş hayatındaki adaletsiz olarak algılanabilecek durumlara karşı mesleğini severek seçenlerin daha olumlu ve toleranslı baktığı veya meslek hayatında karşılaştıkları adaletsiz durumların mesleğini maddi nedenlerle seçenlerin daha kolay dikkatlerini çektiği ve bu durumlara daha az tolerans gösterdikleri değerlendirmesine akla getirmektedir. Bununla birlikte böyle bir sonuca net olarak varılabilmesi için farklı seçme nedenlerinin, farklı meslek gruplarının olduğu ve özellikle kuramsal olarak bu konuya eğilen çalışmalara yazında gereklilik olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sınırlılıklarından biri çalışmanın yalnızca Manisa İl Emniyet Müdürlüğü ile sınırlı tutulması ve Emniyet teşkilatına genellenememesidir. Tüm Emniyet teşkilatına genellenebilecek nitelikte çalışmaların yapılması alan yazınına katkı sağlayacaktır. Bir diğer sınırlılık ise örgütsel adalet ölçeğinin yazında sıklıkla kullanılan ve örgütsel adaleti dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet gibi alt boyutları ile ölçen bir veri toplama aracı olmamasıdır. Bu durum örgütsel adalet alt boyutları ile çalışmanın diğer değişkenleri arasındaki ilişkilere bakma olanağını ortadan kaldırmıştır. Ayrıca çalışma gruplarında bazı sınırlılıklardan söz edilebilir; örneğin, mesleği seçme nedeni olarak yalnızca “sevdiğim için” ve “maddi nedenlerle” gruplarının olması, aile yönlendirmesi nedeniyle veya itibar kazandırdığı için mesleğini

seçenlerin, bu analizlerin dışında tutulmasına neden olmuştur. Bu durumun nedeni ise bu çalışmadaki gruplar dışında nedenlerle mesleğini seçenlerin sayıca çok az olması ve gruplar arasındaki katılımcı sayısı açısından tehlikeli bir fark oluşacak olmasıdır. Benzer bir durum rütbe grupları açısından da geçerlidir. EHS’ de üst rütbedeki personelin alt rütbelere göre oldukça az olması, sağlık hizmetleri personelin, teknisyen yardımcılara göre az olması gibi nedenler bu çalışmanın katılımcılarını rütbe/görev açısından üç grupta toplamaya zorlamıştır.

Genellenebilirliği yüksek örneklemeler ile yapılacak benzer çalışmalar ile polis eğitim kurumları ve il emniyet müdürlükleri personelinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık açısından karşılaştırmaya ve rütbe, görev veya statünün nasıl bir farklılaşma yarattığını daha kapsamlı açıklamaya yönelik çalışmalara alan yazınında ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu kurumların kendi içerisinde birimlere göre nasıl bir farklılaşma olduğunun incelenmesinin de ilgi çekici olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, emniyet teşkilatı veya bağlı alt birimleri ile benzer veya farklı kurumların karşılaştırılmasına yönelik çalışmalar, bu çalışma sonuçlarının daha sağlıklı değerlendirilmesi ve yorumlanmasına katkı sağlayacaktır.

### **Kaynakça**

- Adams, J. Stacy, Berkowitz, L., (Ed.) (1965), *Inequity in social Exchange. Advance in experimental social psychology*, New York: Academic Press.
- Ahmadi, Freydon; Ahmadi, Seyed Ali Akbar ve Tavreh, Naser, (2011), “Survey relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior (OCB) of food product firms in kurdestan province”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, V.10, N.2, pp.272-281.
- Allen, Natalie J. ve Meyer, John P., (1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, V. 63, pp.1-18.
- Alper, Filiz, (2007), “Çalışanların örgütsel bağlılıklarının belirleyicisi olarak örgütsel adalet algılamaları: Antalya bölgesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerine yönelik bir araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Aydın, Ahmet Hamdi, (1999), “Polis personel Yönetimi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 1, S. 4, ss.95-120.
- Altıntaş, Füsün Çınar, (2006), “Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7, S.2, ss.19-40.
- Baş, Gökhan, (2010), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, C. 1, S. 2, ss.17-36.
- Bies, Robert J., Greenberg and Cropanzano (Ed.) (2001), Interactional (In)justice: the sacred and the profane., *Advances in Organizational Justice*. California: Stanford University Press.
- Boylu, Yasin; Pelit, Elbeyi ve Güçer, Evren, (2007), “Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, C.44, S. 511, ss.55-74.
- Buchanan, Bruce, (1974), “Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations”, *Administrative Science Quarterly*, V. 19, N. 4, pp.533-546.
- Byrne, Zinta S. ve Cropanzano, Russell (Ed.) (2001), The history of organizational justice: The founders speak. *Justice In The Workplace: From Theory to Practice*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cihangiroğlu, Necmettin, (2011), “Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, C.53, ss.9-16.
- Colquitt, Jason A.; Greenberg, Jerald ve Zapata-Phelan, Cindy P.; Greenberg, Jerald ve Colquitt, Jason A.(Ed.), (2005), “What is organizational justice? A historical overview”, *Handbook of Organizational Justice*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cropanzano, Russell; Greenberg, Jerald; C. L. Cooper ve I. T. Robertson, (Ed.) (1997), “Progress in organizational justice: Tunnelling through maze”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.

- Cropanzano, Russell ve Stein, Jordan H., (2009), “Organizational justice and behavioral ethics: Promises an prospects”, *Business Ethics Quarterly*, C. 19, S. 2, pp.193-223.
- Çağlar, Ali, (2000), “Türk polisinde sosyalleşme ve polis kültürü”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 2, S. 7-8, ss.87-110.
- Çevik, H. Hüseyin; Göksu, Turgut; Filiz, Orhan ve Gül, Serdar Kenan, (2010), *Güvenlik Yönetimi*, (ikinci baskı) Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Çolakoğlu, Ülker; Ayyıldız, Tuğrul ve Cengiz, Serhat, (2009), “Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: kuşadası’ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, ss.77-89.
- Çöp, Serdar, (2008), Türkiye ve Polonya’da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Yavuz, (2008), “Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 15, S. 2, ss.179-194.
- Dinç, Alper ve Ceylan, Adnan, (2008), “Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.9, S. 2, ss.13-29.
- Ergeneli, Azize ve Arı, Güler Sağlam, (2005), “Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 60, S.1, ss.121-148.
- Folger, Robert ve Greenberg, Jerald, (1985), “Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems”, *Research In Personnel and Human Resources Management*, 3, pp.141-183.
- Gündoğan, Tamer, (2009), Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması. (Yayımlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Gürpınar, Gülce, (2006), “An emprical study of relationship among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange, and turnover intention” (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Graduate Institute of Social Sciences, İstanbul.
- İşcan, Ömer Faruk, (2005), “Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 60, S.1, ss.149-171.
- İşcan, Ömer Faruk ve Naktiyok, Atılhan, (2004), “Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 59, S.1, ss.181-201.
- Khan, Sumera; Mukhtar, Sabina ve Niazi, Muhammad Abdullah Khan, (2010), “Link between organizational justice and employee job performance in the work place”, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. C.2, S.3, ss.121-132.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J., (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, C.1, S.1, ss.61-89.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J., (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. CA: Sage Publications.
- Özer, Pınar Süral ve Urtekin, Gülden Eker, (2007), “Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 28, ss.107-125.
- Öztürk, Pınar, (2008), “An emprical study of relationship between organizational justice and organizational commitment in health care companies in İstanbul”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sığırı, Ünal ve Basım, Nejat, (2006), “İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.12, S. 6, ss.131-154.

- Şeker, Betül Dilara ve Zırhlıoğlu, Gürol, (2009), “Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 11, S.4, ss.1-26.
- Titrek, Osman, (2009), “Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C. 6, S. 2, ss.551-573.
- Uğurlu, Celal Teyyar, (2009), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uyguç, Nermin ve Çımrın, Dilek, (2004), “Deü araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.19, S.1, ss.91-99.
- Walumbwa, Fred O.; Cropanzano, Russell ve Hartnell, A. Chad, (2009), “Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member Exchange”, *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp.1103-1126.
- Wasti, S. Arzu, (2000), *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000, ss.401-410.
- Wasti, S. Arzu, (2001), “Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerlik analizi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, S. 1, ss.33-50.
- Yavuz, Ercan, (2010), “Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 11, S. 2, ss.302-312.
- Yazıcıoğlu, İrfan ve Topaloğlu, Işıl Gökçe, (2009), “Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.1, S.1, ss.3-16.
- Yıldırım, Fatma, (2007), “İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 62, S.1, ss.253-278.



Yusob, Ali ve Gill, Roger, (1999), “A psychometric assessment of the malay version of Meyer and Allen’s organizational commitment measure”, *Malaysian Management Review*, June.

Yürür, Senay, (2009), “Ödüllendirme sistemi yapı ve süreçleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, ss.235-260.

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.20012785&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=emniyet> (Erişim tarihi: 22.08.2011).

