

T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

PROFESYONEL FUTBOLCULARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI, HEDEF  
YÖNELİMLERİ VE GÜDÜSEL İKLİM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ

HASAN AKSOY

Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ankara

2019



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

PROFESYONEL FUTBOLCULARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI, HEDEF  
YÖNELİMLERİ VE GÜDÜSEL İKLİM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ

HASAN AKSOY

Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Ü. ZİYA KORUÇ

Ankara

2019

Profesyonel Futbolcuların Örgütsel Adalet Algıları, Hedef Yönelimleri ve Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Hasan AKSOY

Dr.Öğr.Üyesi Ziya KORUÇ

Bu tez çalışması 03.07.2019 tarihinde jürimiz tarafından "Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı" nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:

Prof.Dr. Perican BAYAR

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Tez Danışmanı:

Dr.Öğr.Üyesi Ziya KORUÇ

Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Üye:

Doç.Dr. Hüsrev TURNAGÖL

Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Üye:

Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin ÇELİK

Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Üye:

Doç.Dr. Serdar KOCAEKŞİ

Eskişehir Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

11 Temmuz 2019

Prof. Dr. Diclehan Orhan

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. (1)
- X Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir. (2)
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. (3)

11.07.2019  
  
 (İmza)  
 Hasan AKSOY

i

1“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
 Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

\* Tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Dr. Öğr. Ü. ZİYA KORUÇ danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

(imza) 

Hasan AKSOY

## TEŞEKKÜR

Çalışma süresince değerli görüőleri, engin bilgi ve deneyimleri ile bana destek olan, kıymetli hocam ve tez danıőmanım Dr. Öğr. Üyesi Ziya KORUÇ'a bu süreçte göstermiş olduğu sabrı ve anlayıőı için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama aşamasında bana yardımcı olan antrenör ve yöneticiler ile gönüllü olarak çalışmaya katılan sevgili sporculara ayırdıkları zaman ve gösterdikleri ilgi için teşekkür ederim.

Özellikle analiz sürecinde her aradığımda ulaşabilip sorularıma yanıt alabildiğim ve desteğini her zaman hissettiğim sevgili arkadaşlarım Ayşe ULU YALÇINKAYA ve Mehmet SARIÇALI'ya teşekkür ederim.

Her zaman yanımda ve destekçim olan canım karım Ayşe AKSOY ile canım oğullarım Doruk ve Onur'a teşekkür ederim.

## ÖZET

**Aksoy, H., Profesyonel Futbolcuların Örgütsel Adalet Algıları, Hedef Yönelimleri ve Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.** Bu araştırmada profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış ve araştırmaya toplam 357 futbolcu katılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız t testi, tek yönlü varyans analizi, iki değişkenli korelasyon katsayıları, çoklu hiyerarşik regresyon analizi ile aracılık ve etkileşim etkisi testlerinden yararlanılmıştır. Görev yönelim için gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarından oluşan Model 1'in görev yönelim varyansının %67,3'ünü açıkladığına ve istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır ( $R^2=,673$ ,  $F_{(3,353)}=241,688$ ;  $p<,05$ ). Model 1'e eklenen performans ve ustalık yönelimli iklim algıları ile oluşan Model 2'de  $R^2$  değişiminin anlamlı oranda olduğu belirlenmiş ve  $R^2$  %75,1'e yükselmiştir ( $R^2=,751$ ,  $F_{inc}(5, 351)=211,665$ ;  $p<,05$ ). Ego yönelim için gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarından oluşan Model 1'in ego yönelim varyansının %56,6'sını açıkladığına ve istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır ( $R^2=,566$ ,  $F_{(3,353)}=153,448$ ;  $p<,001$ ). Model 1'e eklenen performans ve ustalık yönelimli iklim algıları ile oluşan Model 2'de  $R^2$  değişiminin anlamlı oranda olduğu belirlenmiş ve  $R^2$  %71'e yükselmiştir ( $R^2=,710$ ,  $F_{inc}(5, 351)=172,218$ ;  $p<,05$ ). Örgütsel adalet algısının tüm alt boyutlarına bağlı olarak algılanan güdüsel iklim ile hedef yönelimler puanlarının anlamlı derecede değiştiği ve adalet algısının toplam puanının görev yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki ilişkiye anlamlı derecede aracılık ettiği görülmüştür. Sonuç olarak, adalet algısının pozitif yönde yüksek olduğu spor ortamlarında sporcuların da daha fazla ustalık yönelimli güdüsel iklimli ve görev yönelimli olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel adalet, görev yönelim, ego yönelim, güdüsel iklim, futbol.

## ABSTRACT

**Aksoy, H., An Investigation of the Relationships Between Perceived Organizational Justice, Goal Orientation and Perceived Motivational Climate among Professional Footballers., University of Hacettepe Graduate School of Health Sciences Sport Science and Technology Program M.Sc. Thesis, Ankara, 2019.** In this study, it's purposed to investigate the relationships between perceived organizational justice, goal orientation and perceived motivational climate among professional footballers. Participants were 357 professional footballers. For the analysis of the results, independent t-test, one-way analysis of variance, bivariate correlation coefficient, multiple hierarchical regression analysis and the analysis of mediation and moderation effects were used. Regression analysis results showed that %67,3 of the variance in task orientation was explained by model 1 including distributive, procedural and interactional justice and model 1 gave statistically significant results ( $R^2=,673$ ,  $F_{(3,353)}=241,688$ ;  $p<,05$ ). After adding performance and mastery-oriented climate in model 2, R square change was significant and %7,8 ( $R^2=,751$ ,  $F_{inc}(5, 351)=211,665$ ;  $p<,05$ ). Regression analysis results showed that %56,6 of the variance in ego orientation was explained by model 1 including distributive, procedural and interactional justice and model 1 gave statistically significant results ( $R^2=,566$ ,  $F_{(3,353)}=153,448$ ;  $p<,001$ ). After adding performance and mastery-oriented climate in model 2, R square change was significant and %14,4 ( $R^2=,710$ ,  $F_{inc}(5, 351)=172,218$ ;  $p<,05$ ). Depending on subscales of perceived organizational justice, scores of perceived motivational climate and goal orientations gave statistically significant results and total score of perceived organizational justice mediated the relationship between task orientation and mastery-oriented motivational climate. As a result, in sports environments where the perception of justice is positively high, it has been observed that the athletes are more mastery-oriented and more task-oriented.

**Keywords:** Organizational justice, task orientation, ego orientation, motivational climate, football.

## İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR	xiii
ŞEKİLLER	xiv
TABLolar	xv
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
1.1. Çalışmanın Amacı	3
1.2. Çalışmanın Önemi	4
1.3. Çalışmanın Sınırlıkları	4
<b>2. GENEL BİLGİLER</b>	<b>6</b>
2.1. GÜdülenme	6
2.2. Başarı Hedefi Kuramı	7
2.2.1. Hedef Yönelimler	9
2.2.2. GÜdüsel İklim	12
2.3. Hedef Yönelimleri ve GÜdüsel İklim ile İlgili Yapılan Çalışmalar	14
2.4. Örgütsel Adalet	17

2.4.1. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutlar	18
2.5. Spor Alanında Örgütsel Adalet Algısı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	21
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM</b>	24
3.1. Çalışma Deseni	24
3.2. Araştırma Grubu	24
3.3. Veri Toplama Araçları	25
3.3.1. Demografik Bilgi Formu	25
3.3.2. Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (SGEYÖ)	25
3.3.3. Sporda Algılanan Güdüsel İklim Ölçeği (SAGİÖ)	26
3.3.4. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ)	27
3.4. Verilerin Toplanması	28
3.5. Verilerin Analizi	29
<b>4. BULGULAR</b>	31
4.1. Varsayımların Kontrolü	31
4.1.1. Örneklem Büyüklüğü	31
4.1.2. Çarpıklık-Basıklık Değerleri	31
4.1.3. Hataların Normal Dağılımı	33
4.1.4. Varyansların Benzeşikliği	34
4.1.5. Hataların Bağımsızlığı	34
4.1.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı	34
4.1.7. Etkileyici Gözlem	35
4.2. Betimleyici İstatistiksel Bulgular	35
4.3. Betimleyici Özelliklere Göre Hedef Yönelimleri, Örgütsel Adalet Algısı ve Sporda Algılanan Güdüsel İklim Algısı Düzeyleri	37

4.3.1. Yaş Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	37
4.3.2. Altyapı Eğitiminin Alındığı Yer Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	40
4.3.3. Medeni Durum Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	41
4.3.4. Eğitim Durumu Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	43
4.3.5. Profesyonellik Süresi Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	44
4.3.6. Oynanan Mevki Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	46
4.3.7. Yıllık Kazanç Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	47
4.3.8. Mücadele Edilen Profesyonel Lig Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular	48
4.4. Araştırma Grubunun Hedef Yönelimleri, Örgütsel Adalet Algıları ve Algılanan Güdüsel İklim Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Betimleyici İstatistik Bulguları	49
4.5. Araştırma Grubunun Hedef Yönelimi, Örgütsel Adalet Algısı ve Algılanan Güdüsel İklim Puanlarının Korelasyonlarına İlişkin Bulgular	50
4.6. Araştırma Grubunun Hedef Yönelimi Puanları için Gerçekleştirilen Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	52
4.6.1. Görev Yönelim için Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	52
4.6.2. Ego Yönelimi için Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	54
4.7. Aracılık ve Etkileşim Etkisi Testlerine İlişkin Bulgular	56
4.7.1. Aracılık Etkisi	56
4.7.2. Etkileşim Etkisi	58
<b>5. TARTIŞMA</b>	62
5.1. Örgütsel Adalet Algıları ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki	62
5.1.1. Dağıtımsal Adalet Algısı ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki	62
5.1.2. İşlemsel Adalet Algısı ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki	63
5.1.3. Etkileşimsel Adalet Algısı ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki	65
5.2. Örgütsel Adalet Algıları ile Hedef Yönelimleri Arasındaki İlişki	67

5.3. Hedef Yönelimler ile Güdüsel İklım Algıları Arasındaki İlişki	68
5.3.1. Ego Yönelimi ile Güdüsel İklım Algıları Arasındaki İlişki	68
5.3.2. Görev Yönelimi ile Güdüsel İklım Algıları Arasındaki İlişki	70
5.4. Toplam Adalet Algısının Hedef Yönelimleri ile Güdüsel İklım Algıları Arasındaki İlişkiye Olan Aracılık Etkisi	72
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	75
6.1. Sonuçlar	75
6.2. neriler	78
<b>7. KAYNAKLAR</b>	80
<b>8. EKLER</b>	
EK-1 Tez alışması Etik Kurul Onayı	
EK-2 Tez alışması Orijinallik Raporu	
EK-3 Demografik Bilgi Formu	
EK-4 Sporda Görev ve Ego Yönelimi leği (SGEY)	
EK-5 Sporda Algılanan Güdüsel İklım leği (SAGİ)	
EK-6 rgtsel Adalet Algısı leği (ÖAAÖ)	
EK-7 Aydınlatılmış Onam Formu	
<b>9. ZGEMİş</b>	

**SİMGELER ve KISALTMALAR**

<b>ÖAAÖ</b>	Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği
<b>SAGİÖ</b>	Sporda Algılanan Güdüsel İklim Ölçeği
<b>SGEYÖ</b>	Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği
<b>TFF</b>	Türkiye Futbol Federasyonu



## ŞEKİLLER

Şekil	Sayfa
4.1. Görev ve ego yönelim için çokluk dağılımı grafiği.	33
4.2. Görev ve ego yönelim için olasılık-olasılık çizimi.	33
4.3. Görev ve ego yönelim için saçılım grafiği.	34
4.4 Öngörülen aracı modeldeki ilişkiler.	57
4.5. Öngörülen etkileşim modelindeki ilişkiler.	59
4.6. Toplam adalet algısının farklı değerlerinde görev yönelime durumsal etkileri.	61

## TABLOLAR

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
<b>3.1.</b> SGEYÖ'nün Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri	26
<b>3.2.</b> SAGİÖ'nün Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri	27
<b>3.3.</b> ÖAAÖ'nün Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri	28
<b>4.1.</b> SGEYÖ, ÖAAÖ ve SAGİÖ Maddelerinin Normallik Dağılımı Sonuçları	32
<b>4.2.</b> Görev ve Ego Yönelimin Yordayıcılarının Tolerans ve VIF Değerleri	35
<b>4.3.</b> Çalışma Grubuna Ait Betimleyici İstatistiksel Bulgular	36
<b>4.4.</b> Yaş Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonucu	38
<b>4.5.</b> Altyapı Eğitiminin Alındığı Yer Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonucu	40
<b>4.6.</b> Medeni Durum Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonucu	41
<b>4.7.</b> Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız t-test Sonucu	43
<b>4.8.</b> Profesyonellik Süresi Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız t-testi Sonucu	44
<b>4.9.</b> Oynanan Mevki Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonucu	46
<b>4.10.</b> Yıllık Kazanç Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonucu	47
<b>4.11.</b> Mücadele Edilen Profesyonel Lig Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız t-test Sonucu	48
<b>4.12.</b> Hedef Yönelimler, Örgütsel Adalet Algısı ve Sporda Algılanan Güdüsel İklim Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	49

<b>4.13.</b>	Hedef Yönelimleri, Örgütsel Adalet ve Algılanan GÜdüsel İklim Algılarına İlişkin Pearson Korelasyon Katsayıları	51
<b>4.14.</b>	Görev Yönelim için Hiyerarşik Regresyon Analizi Özeti	53
<b>4.15.</b>	Ego Yönelim için Hiyerarşik Regresyon Analizi Özeti	55
<b>4.16.</b>	Toplam Adalet Algısının Aracı Değişken Olarak Kullanıldığı Çoklu Regresyon Analizi Özeti	58
<b>4.17.</b>	Görev Yönelim * Toplam Adalet Algısı Değişkenlerinin Etkileşim Olarak Kullanıldığı Çoklu Regresyon Analizi Özeti	59
<b>4.18.</b>	Toplam Adalet Algısının Farklı Değerlerinde Görev Yönelime Durumsal Etkileri	60

## 1. GİRİŞ

İnsan; toplum halinde bir kültür çevresinde yaşayan, düşünme ve konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, dünyaya ve evrene açık olan, eylemlerinden sorumlu olan, kendisini ve çevresini değiştirebilen sosyal bir varlıktır (1). İnsan tanımında geçen 'toplum halinde yaşayan sosyal bir varlık' ifadesindeki toplum kelimesi sadece bireylerin bir araya gelmesi ile oluşan sayıca çokluktan değil; bir araya gelen bu bireylerin birbirleri ile olan ilişki, iletişim ve etkileşimlerinin tamamından bahseder. İnsan; içinde yaşadığı toplumdan, toplumun yazılı ve yazılı olmayan hukuk sistemi ile örf, adet, değer ve tutumların oluşturduğu kültürel yapısından, toplumu oluşturan diğer tüm unsurlardan ve etrafında olup bitenlerden etkilenebildiği gibi tüm bunları etkileme imkânına da sahiptir. İnsan tanımında geçen 'kendisi ve çevresini değiştirebilen' ifadesinden anlaşılacağı gibi insan ilişkilerinin büyük bir çoğunluğu insanların birbirlerinin davranışlarını, bilinçli bir şekilde ya da farkında olmadan, etkileme girişimini içinde barındırır. Bu yüzden, insanların algı ve davranışları etrafındakilerin tavır, tutum, davranış ve beklentilerinden etkilenebilir. Bu da insanın kendisi ve yetkinlikleri ile ilgili algısı üzerinde olumlu ya da olumsuz değişimlere neden olabilir. İnsanın kendisi ve yetkinlikleri ile ilgili algısındaki bu değişimi bireyin üyesi olarak içinde bulunduğu tüm ortamlar için gözlemlemek mümkün olduğu gibi spor ortamları için de aynı durum söz konusudur.

Spor bağlamı içinde düşünüldüğünde, antrenörler ve yöneticiler birçok farklı yollarla sporcuları etkileyebilen önemli kişilerdir. Örneğin; antrenörler sporcuların gerek bireysel anlamda gerekse bir takımın üyeleri olarak sahip olmaya ihtiyaç duydukları teknik, taktik, psikolojik ve stratejik becerileri elde edebilecekleri bir ortam hazırlamayı amaçlarlar. Öte yandan, antrenörler tarafından belirlenen bu amaçlara ulaşma sürecinin doğru söylem, yöntem ve uygulamalarla desteklenmesi gerekmektedir. Verimli bir çalışma ortamı genellikle antrenörler ve yöneticilerin takım üyelerinin tamamı ile etkin bir şekilde ilişki, iletişim ve etkileşim kurabildiği bir sosyal çevrenin sonucudur. Bu yüzden antrenörler ve yöneticilerin sporcuları ile etkin ilişkiler geliştirebilme becerileri onların spor ortamlarında olumlu şeyler deneyimlemelerine katkı sağlayan önemli bir araçtır.

Spor, egzersiz ve fiziksel aktivite yapılabilecek ortamlar değerlendirildiğinde spor, egzersiz ve fiziksel aktivite davranışlarının çok büyük bir bölümünün gruplar halinde gerçekleştirildiği görülebilir. Her gün, çok sayıda insan takım sporlarına, egzersiz gruplarına ve okullarda beden eğitimi derslerine katılır. Bu insanlar, içinde buldukları spor, egzersiz ve fiziksel aktivite ortamlarının sevk ve idare edilmesinden sorumlu antrenörlerin ve yöneticilerinin tavır, tutum, davranış ve beklentileri ile aldıkları kararlardan bir şekilde etkilenirler ve bazen insanların bu ortamlardaki davranışları ile deneyimleri arasında bazı uyumsuzluklar ortaya çıkar. İnsanların bu tip sosyal ortamlardaki davranışları ve kişisel deneyimleri arasında meydana gelen bu uyumsuzluklar anlaşılmaya çalışıldığında, güdülenme kavramı bizlere değerli fikirler verir.

Güdülenme; sportif başarı, egzersize devam etme kararlığı ve sporcunun iyilik hali gibi sonuçları yordama konusunda önemli bir unsurdur. Ryan ve Deci (2) temel seviyede insanların bir şey yapmak için harekete geçtiklerinde güdülendiklerini söylerler. Dolayısı ile güdülenme tüm insan eylemlerinde, tüm toplumu kapsayan yeme, içme gibi temel ihtiyaçların giderilmesinde, okula gitmek gibi bireyin yapmak zorunda olduğu davranışlarda ve resim yapmak gibi bireyin seçimine bağlı olarak gerçekleştirdiği eylemlerde açık bir şekilde görülebilir. Öte yandan, insanların bir aktiviteye katılımlarının gerekçeleri ve odak noktaları büyük ölçüde farklılıklar gösterir. Deci ve Ryan (3) ile McClelland (4) harekete geçme, yönelme, düzenleme ve süreklilik kavramlarını işaret ederek güdülenme üzerine gerçekleştirilen çalışmaya rehberlik eden 'davranış niçin ortaya çıkar' sorusu üzerine kafa yormuşlardır.

İnsan ve davranış konusu -geleneksel yaklaşımda- 'insan su içer çünkü suya ihtiyaç duyar, yemek yer çünkü acıkır ya da yürüyüşe çıkar çünkü egzersize ihtiyaç duyar gibi organizmanın sadece dışı ile ilgilenmiş; davranışları organizmanın gereksinimleri aracılığı ile açıklamış ve aslında davranışın nedeni üzerinde durmuştur. Davranış niçin ortaya çıkar sorusunun ortaya çıkışı temelde geleneksel yaklaşımdan uzaklaşıldığını göstermekte ve insan davranışının 'istek', 'yeti', 'tutum', 'fikir', 'dürtü', 'güdü', 'yeterlik' gibi terimler aracılığı ile açıklanmaya çalışılmasına

dayanmaktadır. Geleneksel yaklaşımdan uzaklaşmak, organizmanın dışı yani gereksinimleri ile değil içi ile ilgilenildiğinde, basit düzeydeki sebep-sonuç ilişkisinden çıkılarak davranışın amacı ve daha önemlisi davranışın ortaya çıkışındaki sürece odaklanılabilmeyi beraberinde getirmiştir. Bu yüzden 'davranış niçin ortaya çıkar' sorusunun tartışılmasının güdülenme kavramı için önemli bir eşik olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada güdülenme, Başarı Hedefi Kuramının temel kavramı olan hedef yönelimleri, Başarı Hedefi Kuramının bir diğer temel kavramı olan güdüsel iklim ile çalışanların iş yerlerinde adil muamele görüp görmedikleri konusundaki algılarını açıklayan örgütsel adalet algısı kuram ve kavramları üzerinde durulmuştur.

### **1.1. Çalışmanın Amacı**

Gerçekleştirilen bu araştırma ile profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu esas amacın yanında; hedef yönelimler, örgütsel adalet algıları ve güdüsel iklim algıları değişkenlerinin profesyonel futbolcuların yaş, eğitim durumu, medeni durum, profesyonellik süresi, mevki gibi demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de hedeflenmiştir. Bu amaçlarla araştırma profesyonel futbol kulüplerinde A takım seviyesinde düzenli olarak antrenman yapan ve maçlara çıkan futbolcularla gerçekleştirilmiştir.

Problemler:

1. Profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları ile güdüsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki var mı?
2. Profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları ile hedef yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?
3. Profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasında anlamlı bir ilişki var mı?
4. Profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve güdüsel iklim algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte mi?

5. Profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiye toplam adalet algısının bir aracılığı var mı?

### **1.2. Çalışmanın Önemi**

Spor psikolojisi literatüründe hedef yönelimler ve güdüsel iklim arasındaki ilişkinin incelendiği çokça çalışmaya rastlanmaktadır. Fakat örgütsel adalet algısı spor psikoloji alanında gerek dünya gerekse ülkemiz literatüründe nadir karşılaşılan bir konu başlığıdır. Bu araştırma örgütsel adalet algısı ile hedef yönelimleri ve güdüsel iklim algısı arasındaki ilişkinin incelendiği ilk çalışmalardan birisi olma özelliği taşımaktadır. Bu araştırma ile futbolcuların adalet algılarının başarı ya da başarısızlığa yükledikleri anlam ve güdüsel iklim algıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu inceleme olanağı sağlayacaktır. Araştırmanın sonuçları yurt dışındaki örneklerle karşılaştırıldığında kültürel etmenlerin spor ortamındaki etkisinin karşılaştırılmasına olanak vermiş olacaktır.

Yürütülen araştırmanın verilerinin uygulama ortamına da ışık tutacağına inanılmaktadır. Teknik direktörler, antrenörler, spor ortamında çalışan diğer uzmanlar ve yöneticiler çalışma sonuçlarından yararlanarak antrenman ikliminin, sporcularla olan ilişkilerin ve yönetsel anlamda yürütülen süreçler ile alınan kararların nasıl daha etkin şekilde idare edilebileceğine yönelik yeni fikirler edinebileceklerdir.

### **1.3. Çalışmanın Sınırlıkları**

1. Bu çalışma futbolcularla yapılmıştır; diğer branşlardan sporcular çalışmaya dâhil edilmemiştir.
2. Bu çalışma profesyonel futbol kulüplerinde A takım seviyesinde mücadele eden sporcularla sınırlıdır; profesyonel futbol kulüplerinin farklı yaş kategorilerindeki (genç, yıldız vs.) sporcular ile amatör futbol kulüpleri çalışmaya alınmamıştır.

3. Bu çalışma profesyonel futbol kulüplerinde A takım seviyesinde mücadele eden erkek sporcularla sınırlıdır; kadın sporcular çalışmaya dâhil edilmemiştir.
4. Bu çalışma İstanbul ve Ankara illerinin toplam 15 futbol kulübü ile Konya, Kastamonu, Zonguldak, Karabük ve Çorum illerinden birer futbol kulübü ile sınırlıdır.



## 2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümün ilk kısmında güdülenme, başarı hedefi kuramı, hedef yönelimler ve alt boyutları olan görev yönelim ile ego yönelim, güdusel iklim ve alt boyutları olan ustalık yönelimli güdusel iklim ile performans yönelimli güdusel iklim kuram ve kavramlarına değinilmiştir. Devamında ise adalet, örgütsel adalet algısı ve alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet kavramlarına yer verilmiştir. Ayrıca hedef yönelimleri, sporda güdusel iklim algısı ve örgütsel adalet algısı ile ilgili geçmiş yıllarda gerçekleştirilen ve doğrudan bu araştırma ile ilgili olduğu düşünülen araştırmalar ve sonuçları da bu bölümde yer almaktadır.

### 2.1. Güdülenme

Güdülenme, psikolojinin en eski çalışma alanlarından birisi olduğu gibi gerek mesleki tartışmalar gerekse bilimsel araştırmalarda psikolojide en çok üzerinde durulan konularından biridir ve günümüzde de yoğun bir şekilde incelenen konular arasındadır. Güdülenmeyi anlamak ve artırmak psikolojide olduğu kadar spor ve egzersiz psikolojisinde de en popüler araştırma alanlarından biridir (5).

Güdü; bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, davranışın sürekliliğini sağlayan ve davranışa yön veren herhangi bir güç, saik olarak tanımlanmaktadır (6). Güdü tanımında bahsi geçen güç bir amaç doğrultusunda organizmanın harekete geçmesini sağlamaktadır.

Güdülenme; davranışın başlamasına, yönüne, yoğunluğuna ve devamlılığına neden olan içsel ya da dışsal güçleri tanımlamada kullanılan varsayımsal kurgu olarak tanımlanır (7). Roberts ve ark. (5) psikolojide güdusel sürecin başarı davranışını harekete geçiren, ona yön veren ve onu düzenleyen bir yapı olarak tanımlanabileceğini belirtmişlerdir. Deci and Ryan (8) güdülenmeyi kısa ve öz bir şekilde 'güdülenme ortaya çıkan davranış üzerinde niçin sorusu ile ilgilenir' diyerek açıklamışlardır ve Deci ve Flaste (9)'nin yaptıkları '*why we do what we do*' kelime oyunu ile de oldukça geçerli bir tanımlama yapmışlardır. Güdülenme, Weinberg ve Gould (10) tarafından ise belirli bir görev karşısında bireyin çabasının yönü ve yoğunluğu olarak tanımlanmıştır. Güdülenme bir davranışın ortaya çıkışının ya da bir

davranışın eksikliğinin arkasında yatan gerekçelere işaret eder. Yani, güdülenme kavramı ile insan davranışları altında yatan sebepler açıklanmaya çalışılmaktadır.

İnsan davranışlarının temelini oluşturan güdüler spor ortamında da önemli bir role sahiptir. Günümüz spor kültüründe sporcuların kullandığı ve başarı elde etmelerine yardım edebilecek birçok psikolojik beceri vardır ve bu becerilerden bir tanesi -bir görevdeki başarının belirleyicilerinin ayrılmaz parçası olan- güdülenmedir. Güdülenme sporda hayati öneme sahiptir çünkü güdülenme sporcuların seçtikleri aktivitelere neden ve nasıl katıldıklarını, onların sergiledikleri çabaların kalitesini ve en sonunda katılımlarının sonucunu etkiler (11). Güdülenme sportif performansın temelidir ve en yetenekli sporcu bile güdülenme olmadan kendi potansiyelini gerçekleştiremeyecektir (12). Bu yüzden güdülenme spor alanında üzerine oldukça fazla araştırma yapılan ve yazılı olarak desteklenen bir konudur. Spor ve egzersiz psikolojisi çalışma alanı içerisinde güdülenme kavramı sıklıkla ele alınmış ve güdülenme kavramının açıklanması amacı ile pek çok kuram geliştirilip; bu kuramlar üzerinden sayısız araştırma gerçekleştirilmiştir.

## **2.2. Başarı Hedefi Kuramı**

Başarı hedefi kuramı (Achievement Goal Theory), Nicholls (13) tarafından eğitim alanında başarıyı açıklamak için geliştirilmiştir ve daha sonra spor ortamında da uygulanmaya başlanmıştır. Başarı Hedefi Kuramı spor ortamlarında sporcu davranışlarını anlamak için kullanılan kuramsal bir yaklaşımdır. Başarı hedef kuramının temel varsayımı bireylerin başarı ortamlarında yeterliklerini geliştirmeyi ya da göstermeyi denemesidir (13). Başarı Hedefi Kuramı güdülenmeyi anlamak ve güdülenme üzerine çalışmak için sosyal-bilişsel bir yaklaşım sunarken; temelde başarı ya da başarısızlığın sporcular için ne anlama geldiğini açıklamaya çalışmaktadır. Roberts ve ark. (5) sosyal-bilişsel bir yaklaşımla, başarının birey için bir anlam ifade eden, fiziksel aktivite bağlamında kişisel ya da sosyal olarak değerli bir başarı hedefinin kazanımı şeklinde görülebileceğini belirtmişlerdir. Maehr ve Nicholls (14) başarı güdülenmesinin davranışların ya da davranışın meydana geldiği

durumlardaki özelliklerinden daha çok davranışların amacı ya da insanlar için anlamı üzerinden tanımlanması gerektiğini ileri sürmüşler.

Başarı hedefi kuramına göre bireylerin başarı bağlamındaki temel güdüleri yeterliklerini geliştirmektir (15). Nicholls (13, 15) bireyin içsel yeterlik duygusunun başarı bağlamında kilit nokta olduğunu ileri sürmüştür. Roberts ve ark. (5)'na göre başarı hedefi kuramında kapsamlı bir hedefin yetkinliği geliştirme ve gösterme arzusu ile başarı hedefi kuramında harekete geçirme süreci olarak görülebilen yetersizliği göstermenin önüne geçme arzusu olduğu varsayılır.

Başarı hedefi kuramında bireylerin mantık çerçevesinde hareket eden aktif ve hedef yönelimli organizmalar olduğu; aynı zamanda başarı ortamında başarı hedeflerinin kazanma inancına, karar verme süreçlerine ve davranışa da yön verdiği söylenmektedir (5). Başarı hedeflerinin, başarı aktiviteleri ile uğraşırken, nasıl düşündüğümüzü, hissettiğimizi ve hareket ettiğimizi etkileyen yorumlayıcı bir mercek (*interpretive lens*) olduğu varsayılır (16). Bir görev ya da aktiviteye girişen birey, içinde yer aldıkları iş hakkındaki inançlarını, algılamalarını ve sergilemeyi arzuladıkları becerinin yöntemini de düşünür. Bu yüzden, bu algılayışlar ve inançlar aktivite sırasında bireyin başarı bağlamında neleri nasıl yapacağı hakkındaki algılayışını yansıtan başarı tanımlamasına şekil verir. Yani, bireyin başarıyı nasıl elde edeceği ve başarısızlığı nasıl engelleyeceği hakkındaki inançları hedef yöneliminin belirleyicisi olabilir.

Nicholls (13) bireylerin birden fazla yetenek algısına sahip olduklarını ve başarı hedefleri ile davranışların birey tarafından tanımlanan yetenek algısına bağlı olarak değiştiğini belirtmiştir. Nicholls (13) başarı bağlamında iki yetenek algısının ortaya çıkabileceğini ileri sürmüştür:

(a) birey ya ayırt edemediği (örneğin; çocuklar) ya da bilinçli olarak ayırt etmemeyi tercih ettiği için kendisi tarafından yetenek ve çabanın ayırt edilmediği 'ayrışmamış yetenek kavramı' (*undifferentiated conception of ability*),

(b) birey tarafından yetenek ve çabanın ayırt edildiği 'ayrışmış yetenek kavramı' (*differentiated conception of ability*).

Benimsenmiş yetenek algısının ayrışıp ayrışmadığına bağlı olarak, yetenek; çaba gerektiren başarı ya da yeterlik olarak yorumlanabilir (15). Ayrışmamış yetenek algısında, daha yüksek çaba daha fazla öğrenmeyi beraberinde getirir ve bu yüzden yüksek çaba daha fazla yetenek anlamına gelir. Buna karşılık, ayrışmış yetenek algısı çaba aracılığı ile öğrenme yeteneği göstermez; yeteneği insanların eşit çaba sarf ederek diğerlerinden üstün performans göstermeleri ya da daha az çaba harcayarak diğerleri kadar performans sergilemeleri olarak gösterir (13, 15). Nicholls (13, 17, 18) çocukların ayrışmamış yetenek algısına sahip olduğunu savunmuş ve çocuklar çaba harcayarak öğrenmeyi yetenek ile ilişkilendirdiğinden şans, görev zorluğu, çaba ve yetenek arasındaki farkı gözetemediğini belirtmiştir.

Bu iki yetenek algılayışı başarı hedefleri içinde yer alan ve hedef yönelimler olarak bilinen görev ve ego yönelimidir. Görev yönelim ve ego yönelim terimleri Nicholls (13) tarafından, bir bireyin yeteneği sırasıyla ayrışmamış ya da ayrışmış bir algı içinde değerlendirdiği durumları tanımlamak için kullanılmıştır.

### **2.2.1. Hedef Yönelimler**

Hedef yönelimi (Goal Orientation) kuramcıları hedeflere ulaşmaktan kaynaklanan başarı hissini varlığını ileri sürmektedirler. Sporcular tarafından değerli olarak tanımlanan hedefler, hedef yönelimin kanıtı niteliğindedir. Başarı hissi hedeflere ulaşma ve sporcuların hedeflere ulaşmaya yüklediği kişisel değer karşılıklı etkileşimi aracılığı ile elde edilir (19). Başarı hedefi yönelimi, başarı hedefi kuramında tanımlandığı gibi, bireylerin başarı durumuna nasıl tepki verdiklerini ve başarıyı nasıl yorumladıklarını anlamak için bir yapı sunmaktadır (13, 20, 21, 22).

Örneğin; bir futbolcu için daha önemli olan şey nedir? Bir maçı kazanmak ya da şampiyonlar ligi finali oynamak? Azami seviyede çaba sarf etmeden bir maçı kazanan futbolcu başarıyı ne kadar hisseder? Başarı hissi sporcunun hedef yönelimine bağlıdır. Hedef yönelimi üzerine yapılan araştırmalar bireylerin başarı hedefi yönelimini şekillendiren iki bağımsız kavramsal başarı görüşünün varlığını ortaya çıkarmıştır (23). Bu başarı hedefi yönelimleri tüm bireylerde var olan görev ve ego olarak ifade edilir.

Duda ve Treasure (12) başarı hedefi yönelimini davranışın yönü ve yoğunluğundaki değişimlerin çok önemli bir yordayıcısı ve sporcuların güdülenmesini artırmada antrenörler ve spor psikologlarına yardımcı olabilecek bir araştırma alanı olarak görürler. Başarı Hedefi Kuramında bireylerin ya görev yönelimli ya da ego yönelimli olacak şekilde hareket etme eğiliminde oldukları varsayılır.

### **Görev Yönelim**

Başarı bağlamında bir görev yerine getiren bireyler yeterlik ya da yeteneklerini kendilerini referans alır bir tutum içinde algılayıp yargılayabilir ve en azından bir dereceye kadar yetenek ve çaba anlayışlarını bu tutum içinde sürdürebilirler (24). Bu bireyler yeteneği ayrışmamış bir algılayışla benimser ve kendini referans aldığı bir ölçüt kullanarak yeteneği değerlendirirler (13, 15). Bu tip yetenek ve çaba algılayışı içindeki bireyler bir görev üzerinde ortaya koydukları çabalarındaki artışla birlikte performanslarının arttığını gördüklerinde kendilerini başarılı hissetme eğilimindedirler. Bu bireyler bir görevde gelişmek ya da ustalaşmayı amaçlarken; o görevi gerçekleştirdiğinde kendini yetkin hissederler. Dahası, bu bireyler daha zorlayıcı görevlerin peşinden gitme eğilimindedirler çünkü onlar gerçekleştirmesi kolay görevlerin kendi becerileri, performansları ya da genel yeteneklerini geliştiremeyeceğinin farkındadırlar (25). Bu tip bireyler görev yönelimli olarak adlandırılır çünkü onlar bir görevin tamamlanması ya da yerine getirilmesini kendi içinde bir amaç olarak görürler.

Görev yönelimli bireyler bir beceri ya da bir görevde gelişme gösterdikleri ya da ustalaştıklarında, bu durum onlara yeterlik duygusu sağlar ve hemen arkasından doyum hissini yaşarlar. Görev yönelimli bir birey yeni beceriler öğrendiği, performansını geliştirdiği ve elinden gelenin en iyisini yaptığı zaman yeterlik ve doyum hissini yaşar. Görev yönelimli bireylerin yetenek algıları bir görevde ustalaşma, üstün çaba gösterme, görevle ilgili bilgi ve becerilerin gelişimi gibi kendilerini referans aldıkları bir tutuma dayanır.

Nolen (26), Elliot ve Dweck (27), Jagacinski ve Nicholls (25) ve Ames ve Archer (28) görev yönelimli bireylerin güçlü bir görev yönelime sahip olmayan bireylere göre başarı bağlamında daha uyumlu davranışlar sergilediklerini belirtmektedirler. Güçlü şekilde görev yönelimli bireyler tarafından sergilenen uyumlu davranışlar arasında derin öğrenme stratejilerinin kullanımı (26), bir görevde yüksek kararlılık (27), yüksek çaba ile gurur ve doyum hissi (25) ve zorlayıcı görevlerle meşgul olmayı tercih etme (28) sayılabilir.

### **Ego Yönelim**

Ego yönelimli bireyler yeteneği ayrıışmış bir algıyla benimser ve değerlerini referans aldığı bir ölçüt kullanarak yeteneği değerlendirirken; bir görevde diğerlerinden daha iyi bir performans sergilemeyi ve o görevi gerçekleştirdiğinde kendini yetkin hissetmeyi amaçlar (13, 15). Başarı bağlamında ego yönelimi sergileyen bireyler bir görev yerine getirirken kendi yeteneklerinden endişe ederler. Ego yönelimli bireylerin yeterlik duyguları diğerlerine göre yüksek performans ya da sergilenen daha düşük çaba ile diğerleri ile eşit performans sergilemeye bağlıdır. Ego yönelimli bir birey, bir görevde aynı seviyede yeterliğe ulaşmak için bir başkasından daha fazla çaba sarf ederse, kendisini daha az yetenekli olarak algılar (25). Ego yönelimi bakış açısına göre, bireyler daha düşük bir çaba ile bir görevde bir başkasından daha iyi olurlarsa kendilerinin daha becerikli olduğunu düşünür ve doyum hissini yaşarlar. Bu yüzden, ego yönelimli bireyin yetenek algısı başkaları referanslıdır. Yani, ego yönelimli birey görevlerde ustalaşmak yerine kendisinin diğerlerinden daha yetkin olduğunu göstermeye odaklanır (13, 15).

Nolen (26), Jagacinski ve Nicholls (25) ve Elliot ve Dweck (27) ego yönelimli bireylerin başarı bağlamında uyumsuz davranışlar sergilemeye yatkın olduklarını göstermişler fakat uyumsuz davranışlarla ilişkilendirilmiş bulguların uyumlu davranış yapıları ile ilişkilendirilenlerden daha az tutarlı olduğu belirtilmiştir. Ego yönelimli bireylerin bazı tanımlanan uyumsuz davranışları sığ öğrenme stratejilerinin kullanımı (26), başarılı değilken olumsuz duygular (25) ve zorlayıcı görevlerden kaçınma (27) şeklinde sıralanabilir.

Roberts ve ark. (5) görev ve ego yönelimli sporcular arasındaki kilit ayrımın yeterliği tanımlama ve değerlendirme biçimleri olduğunu belirtmiştir. Bir fiziksel aktivite sırasında, görev yönelimli sporcuların kaygısı -kendilerini referans aldıkları bir tutum içinde- görevin gerekleri, çaba sarf etmek ve kendi yeterliklerini geliştirmekken; ego yönelimli sporcuların temel kaygısı ise diğerlerine kıyasla üstün bir performans sergilemektir. Görev yönelimli bireylerin, kendilerini diğerleri ile kıyasladığında yetkin olarak gören ego yönelimli bireylere kıyasla, zaman içinde yeterliklerini geliştirme olasılığı daha yüksektir. Bu yüzden, yüksek yeterlik algısının ego yöneliminde sürdürülme olasılığı daha düşüktür, özellikle de yetenekleri ile ilgili şüpheye düşenler için.

### **2.2.2. GÜDÜSEL İKLİM**

Başarı hedefi kuramının bir diğer temel kavramı güdüsel iklimdir ve güdüsel iklim genel olarak temelde antrenörler ve diğer önemli faktörler tarafından oluşturulan psikolojik atmosfer olarak tanımlanır (15, 29, 30, 31). Nicholls (15) hedef yönelimler arasındaki farklılıkların görev ya da ego yönelimli çevrelere dayanan sosyalleşme süreçlerinin bir sonucu olabileceğini belirtmiştir. Algılanan güdüsel iklim bireylerin öğretmen, antrenör, ebeveyn, yönetici ya da çevresindeki diğer önemli kişilerin destekledikleri ya da bekledikleri şeyleri nasıl algıladıkları ile ilgilidir.

Duda ve Treasure (12) motivasyonel iklim olarak adlandırılan çevre yapısının bireyler tarafından algılanış şeklinin alıştırma ve müsabaka alanlarında belirli bir hedef durumunun (görev ya da ego) ortaya çıkma olasılığını ya artırdığını ya da azalttığını savunmaktadırlar. Yani, güdüsel iklim antrenman ortamının sporcular tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir ve algılanan güdüsel iklim sporcuların başarı hedef yönelimleri ile performansları üzerinde önemli etkilere sahip olabilir.

Başarı hedefi kuramına göre güdüsel iklim ustalık ve performans yönelimli iklim olarak ikiye ayrılır. Hedef yönelimlere benzer şekilde, bireyleri çevreleyen ortamlar ya görev yönelimli ya da ego yönelimli olarak sınıflandırılabilir fakat karışıklığı önleme adına bu ortamlar sırası ile ustalık yönelimli ve performans yönelimli iklimler olarak adlandırılmıştır.

### **Ustalık Yönelimli Güdüsel İklim**

Ustalık yönelimli güdüsel iklimlerde bireyler kendi kişisel gelişimleri ve gösterdikleri çabaları temel alınarak değerlendirilip ödüllendirilirler ve bu güdüsel iklim sporcuların antrenman yapmalarını destekleyen bir ortam sunar. Ustalık yönelimli güdüsel iklimlerde sporcular yaptıkları hatalar nedeni ile cezalandırılmaz. Aksine ustalık yönelimli güdüsel iklimlerde sporcular yeni beceriler denemeleri konusunda cesaretlendirilirler ve hatta bu güdüsel iklim tipinde yapılan hatalar sporcuların gelişimine katkı sağlayabilecek birer fırsat olarak görülür. Ustalık yönelimli güdüsel iklimlerde sporcuların sarf ettiği çaba antrenör tarafından pekiştirilir ve ustalık yönelimli güdüsel iklim takım üyeleri arasındaki dayanışma, antrenmanlarda yaratılan öğrenme ve gelişim ortamı, takımın elde ettiği başarılarla tüm takım üyelerinin katkı sağladığı algısı gibi etmenlerden beslenen sporcu algısının şekillendirdiği bir atmosferdir.

Amorose (32) ustalık yönelimli güdüsel iklimin başarının anahtar değişkenleri olarak öğrenme, gelişim ve çabayı vurguladığını belirtmiştir. Birey bir ortamı ustalık yönelimli iklim olarak algıladığında, o kişi sıkı çalışma ve güçlük karşısındaki kararlılıktan kaynaklanan doyum hissine olanak sağlayan bir iklim algılar (33, 34). Ustalık yönelimli güdüsel iklimin özelliklerini taşıyan bir çevrenin oluşmasını sağlayan antrenör ve yöneticiler; en ideal seviyede zorlayıcı, bireysel olarak anlamlı, ödüllendirme, teşvik etme ve değerlendirmenin sporcuların kendileri tarafından belirlenmiş hedeflere, çabaya ve beceri gelişimine dayandığı, dahası takım dayanışmasının vurgulandığı öğrenme ortamları sunarlar.

### **Performans Yönelimli Güdüsel İklim**

Performans yönelimli güdüsel iklim kazanmayı ve diğerlerinden üstün olmayı vurgular. Başarı ya da başarısızlık kriterleri başkalarının referans alındığı bir tutum içinde değerlendirilir yani performans yönelimli iklimler normatif standartlara vurgu yapar. Performans yönelimli güdüsel iklim bireyler arasında sosyal karşılaştırma yapılmasına teşvik eder ve rakibin yetenek ve yaptıklarına odaklanmayı vurgular. Performans yönelimli güdüsel iklimlerde hatalar cezalandırılırken; kabul edilemez

olarak görülür. Performans yönelimli güdüsel iklimlerde ödüllendirme ve cesaretlendirmeler üstün performans sergilemeye ve yüksek becerili sporculara yöneliktir ve böylelikle antrenör tarafından takım içi rekabet pekiştirilmiş olur. Robert ve Ommundsen (34) ile Ames (33) antrenörlerin sporcuların takım arkadaşları ya da rakibin becerileri karşısında üstünlük sağlamalarını başarı kriteri olarak gördükleri gibi uyumsuz düzenlemelerini duyumsayan sporcuların performans yönelim algılarının baskın geleceğini ileri sürmüşlerdir.

Başarı hedefi kuramına göre, ustalık yönelimli iklim algısı becerilerin üstünlüğünü ve kişisel gelişimi teşvik ederken; performans yönelimli iklim algısı sosyal karşılaştırma ve performans kazanımları elde etmeye odaklanmayı geliştirir (35).

Başarı hedefi kuramında kabul edildiği gibi, ustalık yönelimli iklim algıları performans yönelimli iklim algıları ile kıyaslandığında olumlu sonuçlar verir (36). Güdülenme, kararlılık, haz alma, katılım, çaba, problem çözme ve öğrenme stratejileri gibi konular üzerine gerek öğrenciler gerekse sporcularla gerçekleştirilen çalışmalar sonrası elde edilen deneysel bulgular ustalık yönelimli iklim algısının olumlu sonuçlarını olduğunu göstermektedir (12, 33, 37-42).

Bu iki farklı güdüsel iklimin oluşmasında antrenörler ve kullandıkları pekiştireçler ile yöneticiler, aileler, takım arkadaşları, seyirciler ve sosyal çevre etkilidir. Başarı hedefi kuramı; bireylerin başarı hedefleri ve güdüsel iklimlerinin her ikisinin de onların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal deneyimlerini belirleyebildiğini savunmaktadır.

### **2.3. Hedef Yönelimleri ve Güdüsel İklim ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Bu bölümde beden eğitim dersleri ve farklı spor ortamlarındaki başarı hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelendiği ve bu araştırma ile doğrudan ilgili olduğu düşünülen çalışmalar yakın geçmişten günümüze doğru özetlenmeye çalışılmıştır.

McManus (43) kısa ve uzun mesafe koşucularının katılımları ile gerçekleştirdiği tez çalışmasında sporcuların hedef yönelimleri ile güdüsel iklim

algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. McManus (43) çalışması sonucunda her iki tip mesafe koşucuları için de görev yönelimi ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif bir ilişki; uzun mesafe koşucularında ego yönelimi ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif bir ilişki ve yine uzun mesafe koşucularında ego yönelimi ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada, kısa mesafe koşucularının hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasında -uzun mesafe koşucularında olduğu gibi- anlamlı bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır.

Toros ve Koruç (44) liseli erkek voleybolcularda hedef yönelimi ve güdüsel iklim algısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmaları sonucunda görev yönelimi ve ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığını elde etmişlerdir.

Murcia ve ark. (45) yaptıkları araştırmada görev yöneliminin ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ile ve ego yöneliminin performans yönelimli güdüsel iklim algısı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Boyce ve ark. (46) ortaokul öğrencisi sporcuların güdüsel iklim algılarının zaman içinde görev yönelimlerini nasıl etkilediğini inceledikleri çalışmalarında yüksek görev yönelimli ve düşük ustalık yönelimli güdüsel iklim algılayan öğrenci sporcuların sezon boyunca görev yönelimlerinde önemli bir düşüş tecrübe ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada, düşük görev yönelimli ve yüksek ustalık yönelimli güdüsel iklim algılayan öğrenci sporcuların görev yönelimleri sezon başından sonuna doğru önemli bir artış göstermiştir. Boyce ve ark. (2009) yaptıkları çalışma sonrasında elde edilen toplam bulguların ustalık yönelimli güdüsel iklim yaratmanın genç sporcular için güdüsel çıktılar üzerinde pozitif etkilere sahip olabileceğine değinmişlerdir.

Kokkonen ve ark. (47) çocukların görev yönelimleri, yetkinlik algıları ve beden eğitimi dersleri için güdüsel iklim algılarını inceledikleri bir araştırma gerçekleştirmişler. Bu araştırmaya göre çocukların egodan daha çok görev yönelimli oldukları; performans yönelimli iklimden daha çok ustalık yönelimli iklim algıladıkları

ve erkek öğrenciler için ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ile görev yönelimi arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğuna ulaşmışlardır.

Murcia ve ark. (48) yaptıkları çalışma sonucunda ego yönelimi ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı ve görev yönelimi ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif ve önemli ilişkiler gözlemleyebildiklerini; benzer şekilde ego yönelimi ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ve görev yönelimi ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif ve önemli ilişkiler olduğunu ifade etmişlerdir.

Travers (49) yaptığı tez çalışmasında okullarını destekleyici ve yarışmacı olmayan bir ortam olarak algılayan ergenlerin başarıyı öğrenme ve gelişim olarak tanımlamaya eğilimli oldukları sonucuna ulaşmıştır ve bu sonuç ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ile görev yönelimi arasındaki pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Haslofça (50) yaptığı araştırmada 2006 yılında yenilenen ilköğretim beden eğitimi dersi programları çerçevesinde gerçekleştirilen derslerin oluşturacağı güdüsel iklim ile öğrencilerin hedef yönelimleri ve derse ilişkin tutumları arasındaki ilişkileri incelemiş ve görev yönelimi ile performans yönelimli iklim algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Haslofça (50) yaptığı araştırma sonuçlarına göre ortaokul beden eğitimi derslerinin ustalık yönelimli bir iklim oluşturacak şekilde düzenlenmesi, başarı yerine katılıma ve çabaya daha çok önem verilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

Vesković ve ark. (51) farklı seviyelerden hentbol sporcularının görev yönelimleri ile aileleri tarafından yaratılan güdüsel iklim arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışma yapmışlar. Bu çalışma sonuçları aileler tarafından yaratılan ve algılanan öğrenme/eğlence (ustalık) ikliminin öğrenme (görev) yöneliminin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Özetle, görev yönelimi ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif ve anlamlı; ego yönelimi ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif ve anlamlı; görev yönelimi ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı

arasında negatif ve anlamlı; ego yönelimi ile performans yönelimli iklim arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin varlığından söz edilebilir.

#### 2.4. Örgütsel Adalet

Adalet, sosyal bilimlerin birçok dalında araştırmalara konu olmuş bir kavramdır. Sosyal bilimciler, adaletin insanlar için önemini sosyal hayatta olduğu gibi çalışma hayatı için de vurgularken; örgütlerin çalışmalarının verimi ve çalışanların memnuniyeti açısından adalet algısının önemine dikkat çekmişlerdir. İş ortamlarında çalışanların tamamına aynı şekilde davranılmaz çünkü yöneticiler çalışanları fonksiyonları, statüleri gibi yönlerden ayırırlar ve bu ayırım adil muamele açısından sorunlara neden olur (52). Çalışanların adil muamele görüp görmedikleri konusundaki algıları, işletme ve örgütsel psikoloji disiplinleri içinde önemli bir kavram olarak yerini almış ve örgütsel adalet olarak nitelendirilir (53).

Örgütsel adalet Greenberg (54) tarafından işyerlerinde adaletin rolünü tanımlama ve açıklama girişimlerinden doğan bir kuram olarak kavramsallaştırılmıştır. Örgütsel adalet kuramı adaletin bir örgütün işleyişi üzerindeki rolünü açıklamaya çalışmaktadır. Greenberg (54, 55) tarafından bir örgüt içerisindeki adaletin bireysel olarak nasıl algılandığının örgütün etkililiği açısından büyük bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Örgütsel adalet, Greenberg (54) tarafından, örgüt ve çalışanları arasındaki etkileşimler, işlemler ve çıktılara dayalı bireyin adalet algısı olarak tanımlanmıştır. Greenberg (54, 56) adalet algısının örgüt içerisinde çalışan bireylerin kişisel memnuniyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu da ileri sürmüştür. Greenberg ve Colquitt (57) bir örgütün daha etkin olmasına katkı sağlayacak unsurlarının içinde bulunduğu inandıkları örgütsel adalet algısı literatürünün gelişimi ve ilerleyişinin kaydını tutmuştur.

Adalet düşüncesi; çalışanların örgüt içindeki görevlerini daha etkin şekilde yerine getirmelerinin temel belirleyicilerinden biridir. Örgütsel adalet konusu üzerine son yıllarda yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu algılanan örgütsel adaletin çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini incelemekte ve yöneticilerin yaklaşımlarının adil olduğu yönündeki değerlendirmelerin çalışanların

güdülenmelerini ve verimliliklerini artırdığı, örgüte bağlılıklarını güçlendirdiği gibi kazanımlara katkı sağladığı düşünülmektedir. Adil algılayışlar olumlu davranışlara yol açarken, çalışanların kendilerini örgütün değerli ve saygın üyeleri olarak hissetmelerini, iş arkadaşları ve yöneticileriyle güvene dayalı ilişkiler kurmalarını sağlamakta; adaletsiz algılayışlar ise örgütlerin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırırken çalışanlar arasında başarısızlık ve iş doyumсуuzluğuna sebep olmaktadır (58).

Gerek kamu gerekse özel sektör örgütlerinin adil bir yönetim sergilemesi, çalışanlarına eşit mesafede olması, çalışanların güdülenmesini yükseltmekte ve istenen bir örgütsel iklimin oluşmasına neden olmaktadır (59). Örgüt içerisinde; ücretlendirmelerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı veya alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin çalışanlar tarafından algılanma biçimi örgütsel adalet olarak tanımlanmaktadır (60).

#### **2.4.1. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları**

Sosyal bilimciler örgütsel adaleti açıklamaya çalışırken Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Crosby'nin Göreli Yoksunluk Kuramından yola çıkmışlardır fakat bu 2 kuramın örgütsel adalet algısını açıklamada yetersiz kalması nedeniyle adalet algısının farklı alt boyutları ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel adalet çoğunlukla; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 boyut üzerinden tanımlanmıştır.

#### **Dağıtımsal Adalet**

Dağıtımsal adaletin (Distributive Justice) temelini Adams'ın (61, 62) Eşitlik Kuramı oluşturmaktadır. Eşitlik kuramı, çalışanların kendi durumlarını örgüt içerisindeki diğerlerinin durumu ile karşılaştırdıkları sosyal karşılaştırma süreçlerinden doğmuştur. Bu kuram insanların gösterdikleri performans karşılığında elde edilen kazanımlar konusunda kendilerine eşit davranıldığını görmek istedikleri ve bu eşitlik ile güdüledikleri varsayımına dayanmaktadır. Bu kuram kişilerin girdileri (katkı) ve çıktılarını (kazanım) diğerlerinin girdi ve çıktıları ile karşılaştırdıklarını ve sonra bu ilişkilerin adilliğini bir oran dâhilinde

değerlendirdiklerini ifade eder. Bu tanıma göre kişi kendi girdi/çıkıtı oranını diğerlerinin girdi/çıkıtı oranıyla karşılaştırır.

Greenberg (54, 55) dağıtımsal adaletin çıktılarının dağıtımlarının adaletliliğine ve çıktılarının dağıtımlarının birey tarafından adil algılanıp algılanmadığına odaklandığını vurgulamıştır. Dağıtımsal adalet sadece ödemeler konusundaki adil yaklaşımla sınırlandırılmamalıdır çünkü dağıtımsal adalet terfiler, ödüller, cezalar, çalışma planı, performans değerlendirme gibi çok sayıda kazanımı içinde barındıran bir kavramdır. Dağıtımsal adalet temelinde takas prensibine dayanmaktadır yani insanların yaptıkları elde ettikleri ile karşılaştırılır (63).

Dağıtımsal adalet örgüt içindeki paylaşımı temel alan ve örgütsel adalet literatüründe ortaya atılan ilk kavramdır. Yani, dağıtımsal adalet örgütsel adalet alanında çalışan araştırmacılar tarafından adalet boyutlarının ilki olarak kabul edilmektedir. Adil dağıtım, Yıldırım (64) tarafından bir bireyin ulaştığı, aldığı sonuçları ya da ona ayrılan payı hakça algılanması olarak tanımlanmıştır.

### **İşlemsel Adalet**

İşlemsel adalet (Procedural Justice) kavramı Thibault ve Walker (65) tarafından örgütsel adalet kuramına yeni bir boyut olarak kazandırılmıştır. Thibault ve Walker (65) işlemsel adaleti; bireyin örgütsel ilkeler ve işlemlere dayalı adalet algısı olarak tanımlamıştır. İşlemsel adalet örgüt içerisinde karar alınırken kullanılan yöntemler ve ilkelerle ilişkili bireyin adil algılayışını sorgular. İşlemsel adalet, Greenberg ve Colquitt (57) tarafından örgütün ilkelerine ve bu ilkelerin hayata geçirilmesi ile ortaya çıkan işlemlere dayalı bireyin adalet algısı olarak tanımlamıştır.

Dağıtımsal adaletin adalet algısının yalnızca bir boyutu üzerinde durması ve adalet algısını açıklamakta yetersiz kalması sebebi ile işlemsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır. Dağıtımsal adalet çalışanların gösterdikleri performans karşılığında elde ettikleri para, ödül, terfi gibi kazanımların kendisi ile ilgilenirken; işlemsel adalet bu kazanımlara nasıl ve neye göre karar verildiğine odaklanmaktadır.

Lind ve Tyler (66) işlemsel adaleti çıktıların belirlenme sürecinin adaletliliği olarak tanımlamışlardır. Yani, işlemsel adalet kaynakların dağıtımından sorumlu olan

kişilerin bu kaynakları dağıtırken kullandıkları yöntemler ile izledikleri süreçlerin çalışanlar tarafından ne kadar adil algılandığı ile ilgilidir.

### **Etkileşimsel Adalet**

Etkileşimsel adalet (Interactional Justice) kavramı Bies ve Moag (67) tarafından örgütsel adalet kuramına yeni bir boyut olarak kazandırılmıştır. Bies ve Moag (67) etkileşimsel adaleti bireyin örgüt içindeki kişilerarası iletişime dayalı adalet algısı olarak tanımlamıştır. Bies ve Moag (67) etkileşimsel adaletin en yeni ve en az çalışılan adalet boyutu olduğunu fakat buna rağmen bireyin örgütsel adalet algısını tamamlayan önemli parçalardan biri olarak literatürde yerini aldığını savunmuşlar.

Bies ve Moag (67) bireylerin etkileşimsel adalet algılarının aşağıdaki 4 kuralı dayalı olarak değiştiğini vurgulamışlar:

(1) Dürüstlük (*truthfulness*) – yöneticilerin karar alma süreçleri ile ilgili aldatmacadan kaçınarak dürüst bir tavırla iletişime geçmeliler,

(2) Gerekçelendirme (*justification*) – yöneticiler herhangi bir karar alma süreci için gerekçe sunmalılar,

(3) Saygı (*respect*) – yöneticiler tüm çalışanlara saygı göstermeliler,

(4) Yakışan davranış (*propriety*) – yöneticiler yakışık almayan yorumlardan ve sorulardan kaçınmalıdır.

Bies (68) lisansüstü öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında personel seçim mülakatlarında adayların, mülakatın sonucunda iş teklifi almış ya da almamış olmaları fark etmeksizin, dürüstlük, nezaket, zamanında bilgilendirme ve kişisel haklara saygılı olma gibi beşeri ilişkilerin niteliğine işaret ederek örgütlerde uygulanan etkileşimsel adalet kavramının önemini ortaya koymuştur (54).

Etkileşimsel adalet kavramı kaynak dağıtım süreci boyunca örgüt içerisindeki kişiler arası etkileşimleri bireyin adil algılayıp algılamadığını sorgular. Etkileşimsel adalet, çalışanların örgüt içerisinde tecrübe ettikleri kişilerarası ilişkilerin niteliğine ilişkin yaptıkları değerlendirme sonucu ortaya çıkan algı olarak ifade edilebilir.

Etkileşimsel adalet Greenberg ve Colquitt (57) tarafından örgüt içinde kişiler arası iletişim açısından bireyin adalet algılayışı olarak tanımlanmıştır.

Etkileşimsel adalet algısı, yöneticilerin çalışanlara karşı saygılı ve duyarlı davranmaları, çalışanlara değer vermeleri, çalışanları ilgi ile dinlemeleri ve onların fikirlerini almaları gibi kişilerarası ilişkisel değişkenler ile yakından alakalıdır. Yani, çalışanlar elde ettiklerinin yani kazançlarının adilliğinin yanı sıra örgüt içerisinde kendilerine gösterilen yaklaşımın adilliği ile de ilgilenirler.

Etkileşimsel adalet kavramı -Greenberg (54), Tyler ve Bies (69) Niehoff ve Moorman (70) ile Cohen-Charash ve Spector (71) gibi bazı araştırmacılar tarafından- işlemsel adaletin bir alt boyutu olarak ele alınmış olsa da günümüz literatüründe ve birçok araştırmada adalet algısının farklı bir boyutu olduğu kabul edilmiştir.

Son olarak, örgütsel adalet algısı örgütün etkin performansı için temel bir gereksinimdir çünkü örgütte çalışan insanların kişisel doyumları ile çalışanların tutum ve davranışlarına şekil veren adalet algıları bu performansın değişimi üzerinde önemli bir role sahiptir (63).

## **2.5. Spor Alanında Örgütsel Adalet Algısı ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Bu bölümde spor ortamlarında ve farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan örgütsel adalet algısı çalışmaları yakın geçmişten günümüze doğru özetlenmeye çalışılmıştır.

Whisenant (72) örgütsel adalet algısının alt boyutlarının sporcu lise öğrencilerinin spora devam etme kararlılığı üzerindeki etkisinin belirlenmesi üzerine bir çalışma yapmış ve adalet algılarının sporcuların spora devam etme niyetlerini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Etkileşimsel adalet algısının spora devam edip etmeme konusunda diğer boyutlara göre daha fazla etkili olduğu ve bu etkinin sırası ile dağıtımsal adalet algısı ve işlemsel adalet algısı şeklinde devam ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

De Backer ve ark. (73) takım sporlarında algılanan adaletin sporcuların doyumunu ve içsel güdülenme üzerindeki etkisini incelemek için bir çalışma yapmışlar. Bu çalışmanın sonuçları algılanan adaletin önemini net bir şekilde ortaya koymuştur

çünkü adalet algısının takım sporcularının doyumları ve içsel güdülenmelerinin en önemli yordayıcı değişkeni olduğuna ulaşılmıştır.

De Backer ve ark. (74) takım sporlarında antrenörün desteği ve adalet algısı arasındaki ilişkiyi test etmek için Belçikalı en üst seviye voleybol ve erkek hentbol sporcuları ile Norveçli en üst seviye kadın hentbol sporcularının katıldığı bir çalışma gerçekleştirmişler. Belçikalı sporcularda adalet algısının tüm boyutları ile takıma bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarken; Norveçli sporcularda sadece işlemsel adalet algısı ile takıma bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Aydoğan (75) doktora çalışması kapsamında profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmada futbolcuların örgütsel adalet algıları ve benlik saygılarının iş doyumlarıyla olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan futbolcuların genel iş doyum puanları, içsel iş doyum puanları ve dışsal iş doyum puanları ile örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı puanları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

De Backer ve ark. (76) Belçikalı elit kadın basketbol, voleybol ve futbol sporcuları ile Norveçli dünya çapında kadın hentbol sporcularının antrenörleri ile ilgili adalet algılarını ve daha uygun güdüsel iklimi ilişkilendiren kuramsal modeli test etmek ve geliştirmek için çalışma yapmışlar. Belçikalı sporcu gurubunun verilerine göre sadece işlemsel adalet algısı ile ustalık yönelimli güdüsel iklim arasında pozitif anlamlı bir ilişki ortaya çıkarken; dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları ile performans yönelimli güdüsel iklim arasında negatif bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Norveçli sporcuların verilerine göre ise dağıtımsal adalet algısı ile ustalık yönelimli güdüsel iklim arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Her iki örneklem için de algılanan adalet ustalık yönelimli güdüsel iklim ile pozitif ilişkili iken performans yönelimli güdüsel iklim ile negatif ilişki içinde çıkmıştır.

Nikbin ve ark. (77) futsal ve voleybol sporcularının katılımları ile yaptıkları çalışmada sporcuların antrenörleri için adalet algıları ile doyum, bağlılık, çaba ve takım bütünlüğü arasındaki ilişkiyi inlemişler. Yapılan araştırma sonucunda adalet

algısının dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının tümü sporcuların doyum, bağlılık ve çabaları ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. Dahası, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet, takım bütünlüğü ile pozitif ilişki içindeyken; dağıtımsal adalet ile takım bütünlüğü (Team Unity) arasında pozitif bir ilişki çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özetle, örgütsel adalet algısı ile ilgili gerek spor alanında gerekse kamu ve özel sektördeki farklı iş kollarında çalışanların adalet algılarının iş doyumunu, içsel güdülenme, örgüte bağlılık, çaba, takım bütünlüğü gibi çalışma verimliliğini artıran faktörler ile pozitif yönde ilişki içinde olduğundan söz edilebilir. Dahası, örgütsel adalet algısının -bu araştırmada aralarındaki ilişkiyi test ettiğimiz konu olan- ustalık yönelimli güdüsel iklim ile pozitif yönde; performans yönelimli güdüsel iklim ile negatif yönde ilişki içinde olduğu söylenebilir.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın deseni, katılımcılar, veri toplama araçları ve yöntemi ile veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler üzerinde durulmuştur.

#### 3.1. Çalışma Deseni

Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişki tiplerini ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan ya da dolaylı etkisini göstermek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ve değişkenler arasında yeterli büyüklükte bir ilişki olup olmadığını (78) soruşturan ilişkisel yöntem kullanılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişki değişkenler manipüle edilmeden incelenmiştir. Bağımlı değişkenler görev ve ego yönelimi puanlarıdır. Bağımsız değişkenler ise ustalık ve performans yönelimli iklim algısı puanları ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algısı puanlarıdır. Bu çalışmada bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordamadaki rollerinin belirlenmesi ve hedef yönelimler ile güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiye toplam adalet algısının aracılık edip etmediğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın bir diğer amacı da tüm değişkenlerin katılımcılardan toplanan yaş, alt yapı eğitimin alındığı yer, medeni durum, eğitim durumu, profesyonellik süresi, mevki, yıllık kazanç gibi demografik özelliklere göre anlamlı seviyede farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir.

#### 3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın örneklemini Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 2015-2016 Sezonu Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig kategorilerinde mücadele eden 20 futbol kulübünün 357 profesyonel futbolcusu oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan profesyonel futbolcular Süper Lig'den Gençlerbirliği; 1. Lig'den Kardemir Karabükspor; 2. Lig'den Bayrampaşa, Büyükçekmece Tepecik Spor A.Ş., Eyüpspor, Fatih Karagümrük A.Ş., Tuzlaspor, Ankara Demirspor, Hacettepe Spor, Keçiörengücü, Konya Anadolu Selçukspor; 3. Lig'den Beylerbeyispor, Çatalca Spor, Gaziosmanpaşa,

Sancaktepe Belediye Spor, Silivrispor, Kastamonuspor 1966, Zonguldak Kömürspor, Adliye Spor Kulübü, Çorum Belediyespor kulüplerinde görev yapmaktadırlar.

Bu çalışmanın evrenini oluşturan Türkiye'deki yaklaşık 5000 profesyonel futbolcudan yukarıda isimleri sıralanan futbol kulüplerindeki futbolculardan çalışmaya gönüllü olarak katılan yalnızca 465'ine ulaşılabilmektedir. Toplanan ölçek formlarının incelenmesinin ardından ölçek formlarının bazı sayfalarının tamamının doldurulmadığı bazılarının ise eksik ve özensiz doldurulduğu anlaşılmıştır. Bu gerekçe ile toplam 108 katılımcının formları analize alınmamış ve 357 katılımcıdan toplanan veri ile çalışma yürütülmüştür.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Çalışmada profesyonel futbolculara 'Demografik Bilgi Formu' (EK-3), 'Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği' (EK-4), 'Sporda Algılanan Güdüsel İklim Ölçeği' (EK-5) ve 'Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği' (EK-6) uygulanmıştır.

#### **3.3.1. Demografik Bilgi Formu**

Katılımcıların kişisel bilgileri -yaşı, altyapı eğitimi aldığı yer, medeni durumu, eğitim durumu, kaç yıldır profesyonel futbol oynadığı, oynadığı mevki, yıllık kazancı ve TFF hangi lig kategorisinde futbol oynadığı maddelerinden oluşan 'Demografik Bilgi Formu' kullanılarak toplanmıştır.

#### **3.3.2. Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (SGEYÖ)**

Duda (79), Duda ve Nicholls (23) tarafından geliştirilen ölçek (Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire) 7'si görev, 6'sı ego yönelimi olmak üzere 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği çalışması açılımlayıcı faktör analizi yardımıyla Chi ve Duda (80) tarafından yapılmış ve görev ve ego yönelimi olmak üzere iki faktör bulunmuştur. Ölçek ile ilgili çalışmada, ölçeğin iç tutarlığı görev yönelimi için ,79 ve ego yönelimi için ,81 olarak belirlenmiştir (81). Duda (79), ölçeğin üç haftalık test tekrar test güvenilirliğini görev yönelimi için ,68 ve ego yönelimi için ,75 olarak bulmuştur.

Ölçeğin Türk sporculara uyarlama çalışması Toros (82) tarafından yapılmıştır. Toros (82), yaptığı çalışmada ilgili bulguları Türk sporcuları için test etmiştir. Bu çalışmada, görev ve ego yönelimi olmak üzere iki faktörün genel varyansın %58'ini açıkladığı; iç tutarlığın görev yönelimi için ,87 ve ego yönelimi için ,85 olduğu ve üç haftalık test tekrar test güvenilirliğinin görev yönelimi için ,65, ego yönelimi için ise ,72 olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada da SGEYÖ için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır ve sonuçlar Tablo 3.1'de daha önceki çalışmaların değerleri ile birlikte sunulmuştur.

**Tablo 3.1.** SGEYÖ'nün Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri

SGEYÖ	Duda ve Nicholls (23)'ün Çalışması	Toros (82)'un Çalışması	Bu Çalışma
Görev Yönelim	,79	,87	,87
Ego Yönelim	,81	,85	,81

Ölçekte görev ve ego yöneliminin belirlenmesinde kullanılan toplam 13 madde yer almaktadır. Ölçekte yer alan "Arkadaşımdan daha iyi yapabildiğimde/oynadığımda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm." ifadesi ego yönelimini belirlemeyi amaçlayan ifadelerden bir tanesiyken, "Elimden gelenin en iyisini yaptığımda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm." ifadesi ise görev yönelimini belirlemeyi amaçlayan ifadelerden biridir. Katılımcılardan her bir maddeyi beşli değerlendirme sisteminde yanıtlamaları istenmektedir.

### 3.3.3. Sporda Algılanan Güdüsel İklim Ölçeği (SAGİÖ)

Walling ve ark. (83) tarafından geliştirilen ölçek (The Perceived Motivation Climate Questionnaire) 9'u performans, 12'si ustalık iklimi olmak üzere 21 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Toros (84) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin orijinal çalışmasında yapı geçerliği, hem açıcı hem de

doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla yapılmıştır (83). Bu çalışma ile ustalık ve performans iklimi olmak üzere iki faktörün bulunduğu belirlenmiştir. Walling ve ark. (83) ölçeğin iç tutarlık katsayılarını ,73 ve ,84 (performans iklimi) ve ,80 ve ,81 (ustalık iklimi) olarak bulmuşlardır.

Toros (84) ilgili bulguları Türk sporcular için test ettiği çalışması ile ustalık ve performans iklimi faktörlerinin ölçeğin genel varyansının %51'ini açıkladığını; ölçeğin iç tutarlığının ustalık iklimi için ,84; performans iklimi için ,90 olduğunu ve üç haftalık test-tekrar test güvenilirliğinin ustalık iklimi için ,66; performans iklimi için ,74 olduğunu belirlemiştir.

Bu çalışmada da SAGİÖ için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır ve sonuçlar Tablo 3.2'de daha önceki çalışmaların değerleri ile birlikte sunulmuştur.

**Tablo 3.2.** SAGİÖ'nün Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri

SGEYÖ	Walling ve ark. (83)'ün Çalışması	Toros (84)'ün Çalışması	Bu Çalışma
Ustalık Yönelimli İklim	,81	,84	,90
Performans Yönelimli İklim	,84	,90	,84

Ölçekte sporcuların algılanan güdüsel iklimlerinin belirlenmesinde kullanılan toplam 21 madde bulunmaktadır. Ölçekte yer alan “Bu takımda sıkı çalışma ödüllendirilir.” ifadesi ustalık iklimini belirlemeyi amaçlayan ifadelerden bir tanesiyken, “Bu takımda herkes en fazla sayıya/gole/puana/skora/ vs. ulaşmak ister.” ifadesi ise performans iklimini belirlemeyi amaçlayan ifadelerden biridir. Katılımcılardan her bir maddeyi beşli değerlendirme sistemine yanıtlamaları istenmektedir.

### 3.3.4. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ)

Niehoff ve Moorman (70) tarafından geliştirilmiş ölçeğin (Organizational Justice Scale) Türkçe uyarlaması Yıldırım (85) tarafından yapılmıştır. ÖAAÖ'nün

orijinal formu 20 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Niehoff ve Moorman (70) ölçeğin orijinal formunda bütünü için güvenilirlik Croanbach Alpha katsayısının ,90'nın üzerinde olduğunu, alt boyutları için güvenilirlik Croanbach Alpha katsayılarının Dağıtım Adaleti için ,74; Prosedür (İşlemsel) Adaleti için ,85; Etkileşim Adaleti için ise ,92 olduğunu belirtmiştir.

Yıldırım (85)'in ÖAAÖ'nün güvenilirlik analizi sonucunda elde ettiği Croanbach Alpha katsayısı ölçeğin bütünü için ,90'ın üzerinde olduğunu belirterek, ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları, dağıtımsal adalet için ,81; işlemsel adalet için ,89 ve etkileşimsel adalet için ise ,95 bulunmuştur.

Bu çalışmada da ÖAAÖ için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır ve sonuçlar Tablo 3.3'te daha önceki çalışmaların değerleri ile birlikte sunulmuştur.

**Tablo 3.3.** ÖAAÖ'nün Alt Boyutları ve Cranbach Alfa Değerleri

ÖAAÖ	Niehoff ve Moorman (70)'in Çalışması	Yıldırım (85)'in Çalışması	Bu Çalışma
Dağıtımsal Adalet	,74	,81	,79
İşlemsel Adalet	,85	,89	,85
Etkileşimsel Adalet	,92	,95	,92

Ölçekte sporcuların adalet algılarının belirlenmesinde kullanılan toplamda 20 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan “Çalışma programım adildir.” ifadesi dağıtımsal adalet algısını, “Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde verirler.” ifadesi işlemsel adalet algısını, “İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.” ifadesi ise etkileşimsel adalet algısını belirlemeyi amaçlayan maddelere birer örnektir.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplamaya başlamadan önce Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'ndan Etik Kurul Onayı alınmıştır (EK-1).

Ölçekler kağıt-kalem testleri şeklindedir. Demografik Bilgi Formu ile SGEYÖ, SAGİÖ ve ÖAAÖ'nden oluşan ölçekler bataryası futbolculara uygulanmıştır. TFF 2015-2016 Sezonu'nda Süper Lig, 1., 2. ve 3. Lig kategorilerinde mücadele eden futbol kulüplerinin kulüp yöneticileri ile iletişime geçilerek belirlenen bir tarihte antrenman sonrasında bu ölçekler bataryası futbolculara araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Veri toplama işlemi Ekim 2015 – Mart 2016 ayları arasında devam etmiştir. Ölçekler futbolcular tarafından doldurulmaya başlanmadan önce çalışmanın amacı, ölçekleri nasıl dolduracakları konularının açıklanmasının yanı sıra çalışmaya katılımın zorunlu olmadığı, kimlik bilgilerinin gizliliği, yanıtları samimi bir şekilde vermelerinin çalışma açısından önemli olduğu gibi konular da vurgulanmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Araştırmacı tarafından toplam 465 sporcudan toplanan ölçekler bataryasının bazı formlarının tamamının doldurulmadığı bazılarının ise eksik ve özensiz doldurulduğu gerekçesi ile 108 katılımcının ölçekler bataryası analize dâhil edilmemiş ve geriye kalan toplam 357 ölçekler bataryası analiz edilmek üzere bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizi SPSS 20 ve AMOS 22 programları aracılığı ile gerçekleştirilmiş ve çalışmada hem betimsel hem de çıkarımsal (*inferential*) istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Bu çalışmada sonuçlar analiz edilirken hata payı ,05 olarak belirlenmiştir.

Sporcuların demografik özellikleri için yaş, altyapı eğitiminin alındığı yer, medeni durum, eğitim durumu, profesyonellik süresi, oynanan mevki, yıllık kazanç, hangi profesyonel ligde mücadele edildiği bilgileri toplanmış ve örneklemin özelliklerinin genel sonuçlarını vermesi açısından betimsel istatistik olarak yukarıdaki değişkenlerin frekans, ortalama, dağılım, yüzdelik ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Frekans dağılımları demografik değişkenlerin oranlarını göstermek için kullanılmıştır.

Demografik özelliklerin dağılımının incelenmesinden sonra çıkarımsal istatistik yöntemlerine başvurulmuştur. Hedef yönelimler, örgütsel adalet algısı ve

sporda algılanan güdüsel iklim değişkenlerinin sporcuların demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gösterip göstermediği test edilmesi amacı ile Mann-Whitney U, bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) teknikleri kullanılmıştır.

Sporda görev ve ego yönelimi, örgütsel adalet algısı ve sporda algılanan güdüsel iklim ölçeklerinin alt boyutlarından oluşan değişkenler arasındaki ilişkinin kontrol edilmesi amacı ile öncelikle iki değişkenli korelasyon (*bivariate correlations*) katsayılarına bakılmıştır. Daha sonra bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak yordamalar yapabilmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Bu analizin seçilme nedeni bir (sürekli) bağımlı değişken ve ikiden fazla (sürekli) bağımsız değişkenin bulunduğu durumlarda çoklu hiyerarşik regresyon analizinin kullanımı söz konusu olmasıdır (86).

Son olarak, elde edilen pearson korelasyon katsayıları ile regresyon katsayıların anlamlı olduğunun görülmesi ile hedef yönelimler ile güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiye toplam adalet algısının aracılık edip etmediğinin incelenmesinin uygun olduğu belirlenmiştir. Aracılık etkisinin incelenmesi amacı ile Baron ve Kenny (87) tarafından bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin üretkenliği; McKinnon ve ark. (88) tarafından da iki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisinin bir parçası olarak tanımlanan aracı değişkenden ve Hayes ve Matthes (89) tarafından bir yordayıcı değişkenin kriter değişkenle olan ilişkisinin biçimini, büyüklüğünü ya da yönünü başka bir değişkenin değiştirmesi olarak açıklanan etkileşim etkisi testlerinden de yararlanılmıştır.

## 4. BULGULAR

Analizlerden güvenilir sonuçlar elde edebilmek amacı örneklem büyüklüğü, çarpıklık-basıklık değerleri, hataların normal dağılımı, varyansların benzeşikliği, hataların bağımsızlığı, doğrusallık, çoklu doğrusal bağlantı ve etkileyici gözlem (influential observation) varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı kontrol edildikten sonra analizler gerçekleştirilmiş ve bu bölümde öncelikle bu kontrollerin sonuçlarına yer verilmiştir.

Ayrıca, bu bölümde çalışma grubuna ait betimleyici istatistiksel bulgular, betimleyici özelliklere göre hedef yönelimler, örgütsel adalet algısı ve sporda algılanan güdüsel iklim algısı düzeylerine ilişkin bulgular, araştırma grubunun hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve algılanan güdüsel iklim ölçeklerinden elde edilen puanların betimleyici istatistik bulguları, araştırma grubunun hedef yönelimi, örgütsel adalet algısı ve algılanan güdüsel iklim puanlarının korelasyonlarına ilişkin bulgular, araştırma grubunun hedef yönelimi puanları için gerçekleştirilen çoklu hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular ile aracılık ve etkileşim etkisi testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 4.1. Varsayımların Kontrolü

#### 4.1.1. Örneklem Büyüklüğü

Green (90) tarafından ileri sürülen ve genel olarak kabul gören örneklem büyüklüğü  $N \geq 50 + 8m$  (m yordayıcı sayısını gösterir) formülüne göre bu çalışmanın örneklem sayısı ( $357 \geq 50 + 40$ ) yeterlidir.

#### 4.1.2 Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Çalışmada kullanılan Sporda Görev Ego Yönelim Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Sporda Algılanan Güdüsel İklim Ölçeği maddelerine ilişkin çarpıklık basıklık değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 4.1'de verilmiştir.

**Tablo 4.1.** SGEYÖ, ÖAAÖ ve SAGiÖ Maddelerinin Normallik Dağılımı Sonuçları

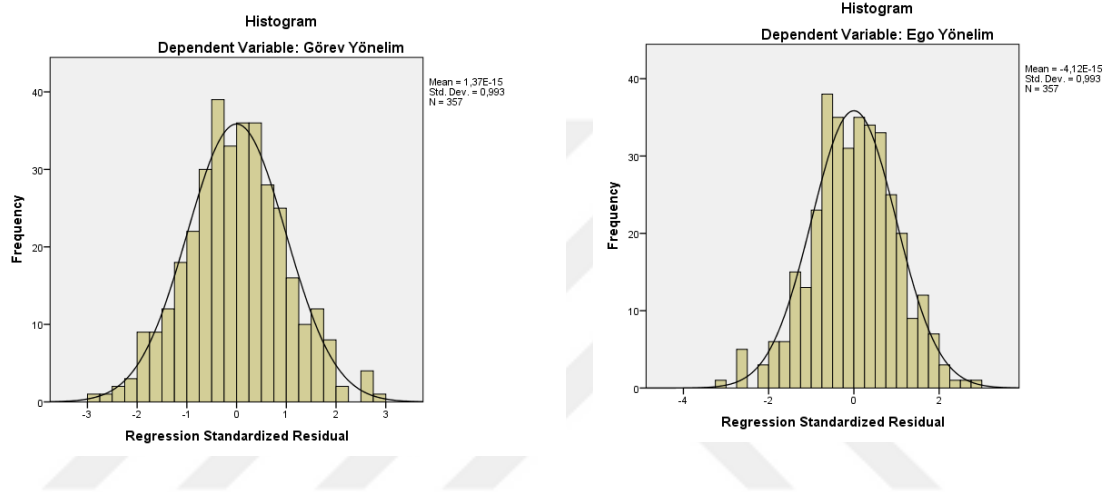
Maddeler	Çarpıklık		Basıklık		Maddeler	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	SS	Değer	SS		Değer	SS	Değer	SS
SGEYÖ1	-,052	,129	-1,194	,257	ÖAAÖ15	-,336	,129	-,599	,257
SGEYÖ2	-,237	,129	-,856	,257	ÖAAÖ16	-,256	,129	-,599	,257
SGEYÖ3	,023	,129	-1,066	,257	ÖAAÖ17	-,272	,129	-,828	,257
SGEYÖ4	,360	,129	-1,074	,257	ÖAAÖ18	-,280	,129	-,657	,257
SGEYÖ5	-,119	,129	-,732	,257	ÖAAÖ19	-,305	,129	-,673	,257
SGEYÖ6	,126	,129	-,936	,257	ÖAAÖ20	-,301	,129	-,849	,257
SGEYÖ7	-,498	,129	-,762	,257	SAGiÖ1	-,198	,129	-1,070	,257
SGEYÖ8	-,478	,129	-,825	,257	SAGiÖ2	-,370	,129	-,954	,257
SGEYÖ9	-,89	,129	-1,034	,257	SAGiÖ3	,181	,129	-1,054	,257
SGEYÖ10	-,234	,129	-,687	,257	SAGiÖ4	-,624	,129	-,618	,257
SGEYÖ11	-,116	,129	-1,116	,257	SAGiÖ5	-,757	,129	-,702	,257
SGEYÖ12	-,347	,129	-,786	,257	SAGiÖ6	,114	,129	-1,045	,257
SGEYÖ13	-,451	,129	-,934	,257	SAGiÖ7	-,133	,129	-,945	,257
ÖAAÖ1	-,692	,129	-,540	,257	SAGiÖ8	,119	,129	-1,101	,257
ÖAAÖ2	-,146	,129	-,984	,257	SAGiÖ9	-,274	,129	-,889	,257
ÖAAÖ3	-,477	,129	-,708	,257	SAGiÖ10	-,319	,129	-,656	,257
ÖAAÖ4	-,286	,129	-,774	,257	SAGiÖ11	-,235	,129	-,928	,257
ÖAAÖ5	-,509	,129	-,588	,257	SAGiÖ12	-,158	,129	-1,028	,257
ÖAAÖ6	-,203	,129	-,775	,257	SAGiÖ13	-,533	,129	-,931	,257
ÖAAÖ7	-,022	,129	-,663	,257	SAGiÖ14	-,375	,129	-1,044	,257
ÖAAÖ8	-,078	,129	-,385	,257	SAGiÖ15	-,401	,129	-,780	,257
ÖAAÖ9	-,341	,129	-,529	,257	SAGiÖ16	-,544	,129	-,620	,257

Tablo 4.1. incelediğinde tüm ölçek maddelerinin çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 aralığında olduğu; basıklık değerlerinin ise -1,2 değerinin altına düşmediği görülmüştür. Trochim ve Donnelly (91), Field (92), George ve Mallery (93) ve Gravetter ve Wallnau (94) çarpıklık ve basıklığın -2 ve +2 değerleri arasında olduğu durumlarda normal dağılımdan söz edilebileceğini öne sürmüştür ve buna göre bu çalışmanın ölçek maddeleri normal dağılımıdır.

### 4.1.3. Hataların Normal Dağılımı

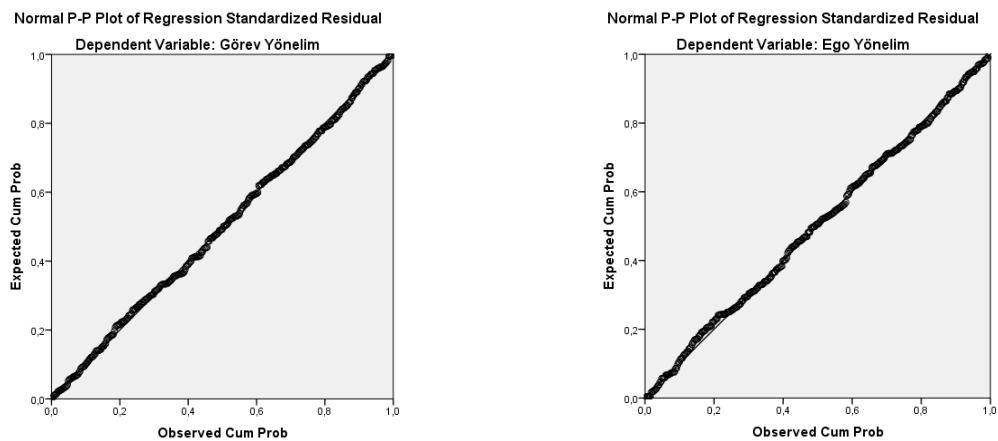
Normal dağılım hataları histogram ve artıkların olasılık-olasılık çizimi (p-p plot) aracılığı ile kontrol edilmiş ve sonuçlar hataların normal dağıldığını göstermiştir. Şekil 4.1. çan eğrisi biçimindedir ve hataların normal dağıldığını; Şekil 4.2. ise çizgi grafikte düz çizgiden sapma olmadığını göstermektedir.

Araştırma grubunun görev ve ego yönelim puanları için çokluk dağılımı grafiği Şekil 4.1’de verilmiştir.



Şekil 4.1. Görev ve ego yönelim için çokluk dağılımı grafiği.

Araştırma grubunun görev ve ego yönelim puanları için olasılık-olasılık çizimi Şekil 4.2’de verilmiştir.

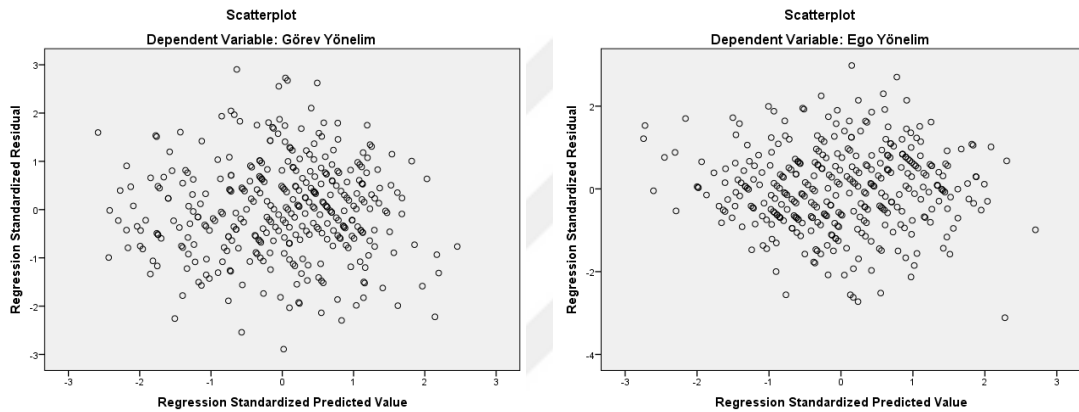


Şekil 4.2. Görev ve ego yönelim için olasılık-olasılık çizimi.

#### 4.1.4. Varyansların Benzeşikliği

Varyansların benzeşikliği varsayımı bağımsız değişkenlerin hataların standart sapmalarının bağımlı değişkenlerin tüm skorları için eşit olduğunu kabul eder (95). Varyansların benzeşikliği varsayımı saçılım grafiği (scatter plot) aracılığı ile kontrol edilebilir ve saçılım grafiğinde sıfır etrafında dengeli şekilde saçılmış noktaların rastgele düzeni varyansların benzeşikliği için gereklidir (95).

Araştırma grubunun görev ve ego yönelim puanları için saçılım grafiği Şekil 4.3'te verilmiştir.



Şekil 4.3. Görev ve ego yönelim için saçılım grafiği.

#### 4.1.5. Hataların Bağımsızlığı

Hataların bağımsızlığı varsayımı artıkların duruma göre bir örüntü takip etmemesi ve artıkların korelasyonsuz olması gerektiğini belirtir. Bu varsayım Durbin-Watson değeri aracılığı ile kontrol edildi ve Durbin-Watson değeri 1-3 aralığında olmalıdır (92). Bu çalışmada Durbin-Watson değeri 1,8 olarak bulundu ve artıkların bağımsızlığı varsayımının sağlandığı görüldü.

#### 4.1.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı

Çoklu doğrusal bağlantı varyans büyütme faktörü (variance inflation factor) (VIF) ve yordayıcı değişkenler arasında güçlü bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkaran tolerans değerleri aracılığı ile kontrol edildi (92). Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi tüm

VIF değerleri 4'ten küçükken ve tolerans değerleri 0,20'den büyüktür ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımı sağlanmaktadır (92).

**Tablo 4.2.** Görev ve Ego Yönelimin Yordayıcılarının Tolerans ve VIF Değerleri

Değişkenler	Tolerans	VIF
Dağıtımsal Adalet	,376	2,659
İşlemsel Adalet	,695	1,438
Etkileşimsel Adalet	,437	2,286
Performans Yönelimli İklim	,787	1,270
Ustalık Yönelimli İklim	,456	2,194

#### 4.1.7. Etkileyici Gözlem

Etkileyici gözlem varsayımı -modelde bir durumun toplam etkisini ölçen-Cook's Distance testi aracılığı ile kontrol edildi (92). Tüm Cook's Distance değerlerinin 1'den küçük olduğu görüldü ve bu yüzden hiç uçdeğer tespit edilmedi (96).

#### 4.2. Betimleyici İstatistiksel Bulgular

Çalışmanın örneklemini oluşturan Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig kategorilerinde mücadele eden 20 futbol kulübünün 357 profesyonel futbolcusuna ait sayı ve yüzdeler Tablo 4.3.'te sunulmuştur.

Araştırmaya katılan sporcuların yaş değişkenine göre dağılımlarının 15-19 yaş (N=84, %23,5), 20-24 yaş (N=103, %28,9), 25-29 yaş (N=77, %21,6), 30 yaş ve üstü (N=93, %26,1) olduğu belirlenmiştir. Sporcuların alt yapı eğitimlerini aldıkları yere bakıldığında alt yapı eğitimini Türkiye'de alanlar (N=332, %93) ve alt yapı eğitimini yurtdışında alanlar (N=25, %7) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 4.3.** Çalışma Grubuna Ait Betimleyici İstatistiksel Bulgular

Betimleyici Özellikler	Gruplar	N	%
Yaş	15-19	84	23,5
	20-24	103	28,9
	25-29	77	21,6
	30 ve Üstü	93	26,1
Altyapı Eğitiminin Alındığı Yer	Türkiye	332	93,0
	Yurtdışı	25	7,0
Medeni Durum	Evli	79	22,1
	Bekâr	278	77,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	7	2
	Lise	190	53,2
	Üniversite	154	43,1
	Lisansüstü	6	1,7
Kaç Yıldır Profesyonel Futbol Oynadığı	1-2	96	26,9
	3-4	78	21,8
	5-6	44	12,3
	7-8	62	17,4
	9 ve Üstü	77	21,6
Oynanan Mevki	Kaleci	46	12,9
	Defans	104	29,1
	Defansif Ortasaha	57	16
	Ofansif Ortasaha	99	27,7
	Forvet	51	14,3
Yıllık Kazanç (TL)	1.000-20.000	117	32,8
	21.000-50.000	64	17,9
	51.000-100.000	81	22,7
	101.000-250.000	77	21,6
	251.000 ve Üstü	18	5
Hangi Profesyonel Ligde Mücadele Edildiği	Süper Lig	20	5,6
	1. Lig	16	4,5
	2. Lig	156	43,7
	3. Lig	165	46,2

Sporcuların medeni durumlarına bakıldığında evliler (N=79, %22,1) ve bekârlar (N=278, %77,9) olarak belirlenmiştir. Sporcuların eğitim durumları incelediğinde ilköğretim mezunu (N=7, %2), lise mezunu (N=190, %53,2), üniversite mezunu (N=154, %43,1) ve lisansüstü (N=6, %1,7) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Sporcuların profesyonellik sürelerine bakıldığında 1-2 yıl (N=96, %26,9), 3-4 yıl

(N=78, %21,8), 5-6 yıl (N=44, %12,3), 7-8 yıl (N=62, %17,4) ve 9 ve daha fazla (N=77, %21,6) yıldır profesyonel olarak futbol oynayanlar şeklinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan sporcuların mevkileri, yıllık kazançları ve hangi lig kategorisinde mücadele ettikleri bilgilerine ilişkin bulgular da Tablo 4.3.'te verilmiştir.

### **4.3. Betimleyici Özelliklere Göre Hedef Yönelimleri, Örgütsel Adalet Algısı ve Sporda Algılanan Güdüsel İklim Algısı Düzeyleri**

Betimleyici özelliklere göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri üzerinden Mann-Whitney U, bağımsız t-testi ve ANOVA teknikleri kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Betimleyici özellikler üzerine gerçekleştirilen analiz sonuçları Demografik Bilgi Formu'ndaki sıraya uygun şekilde verilmiştir.

#### **4.3.1. Yaş Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular**

Yaş değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçları Tablo 4.4.'te verilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler yaş betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılıklar gösterdiği sonucunu vermiştir. Buna göre yaş betimleyici özelliği görev yönelimi  $\{F(3, 353)=6,006; p<,001\}$ , dağıtımsal adalet algısı  $\{F(3, 353)=3,595; p<,014\}$ , işlemsel adalet algısı  $\{F(3, 353)=5,544; p<,001\}$ , etkileşimsel adalet algısı  $\{F(3, 353)=2,751; p<,043\}$  ve ustalık yönelimli iklim algısı ile  $\{F(3, 353)=10,950; p<,000\}$  istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılıklar gösterirken; ego yönelimi ve performans yönelimli iklim algısı ile istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemiştir ( $p>,05$ ).

Yaş değişkenine göre görev yönelim alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Yaşları 15-19 aralığında olan sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,41$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinden ( $X=2,98$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu; yaşları 20-24 aralığında olan

sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,39$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinden ( $X=2,98$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.4.** Yaş Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonucu

YAŞ	Faktör	Toplam Kare	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Ego Yönelim	Gruplar Arası	2,670	3	,890	1,142	,332
	Gruplar İçi	275,044	353	,779		
	Toplam	277,714	356			
Görev Yönelim	Gruplar Arası	12,589	3	4,196	6,006	,001
	Gruplar İçi	246,649	353	,699		
	Toplam	259,238	356			
Dağıtımsal Adalet Algısı	Gruplar Arası	8,951	3	2,984	3,595	,014
	Gruplar İçi	292,927	353	,830		
	Toplam	301,878	356			
İşlemsel Adalet Algısı	Gruplar Arası	9,319	3	3,106	5,544	,001
	Gruplar İçi	197,791	353	,560		
	Toplam	207,110	356			
Etkileşimsel Adalet Algısı	Gruplar Arası	6,108	3	2,036	2,751	,043
	Gruplar İçi	261,197	353	,740		
	Toplam	267,305	356			
Performans Yönelimli İklim Algısı	Gruplar Arası	3,722	3	1,241	2,289	,078
	Gruplar İçi	191,331	353	,542		
	Toplam	195,053	356			
Ustalık Yönelimli İklim Algısı	Gruplar Arası	22,060	3	7,353	10,950	,000
	Gruplar İçi	237,061	353	,672		
	Toplam	259,121	356			

\*  $p<0,05$

Yaş değişkenine göre dağıtımsal adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Yaşları 20-24 aralığında olan sporcuların dağıtımsal adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,46$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların dağıtımsal adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre işlemsel adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Yaşları 15-19 aralığında olan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,29$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=2,98$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu; yaşları 20-24 aralığında olan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,34$ ) yaşları 25-29 aralığında olan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değeri ( $X=3,02$ ) ile yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=2,98$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre etkileşimsel adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Yaşları 15-19 aralığında olan sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,31$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,01$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu; yaşları 20-24 aralığında olan sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,34$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,01$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre ustalık yönelimli iklim algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Yaşları 15-19 aralığında olan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,54$ ) yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı ortalama değerinden ( $X=3,03$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu; yaşları 20-24 aralığında olan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,66$ ) yaşları 25-29 aralığında olan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değeri ( $X=3,31$ ) ile yaşları 30 ve üstünde olan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,03$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

### 4.3.2. Altyapı Eğitiminin Alındığı Yer Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Altyapı eğitiminin alındığı yer değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.5.'te verilmiştir.

**Tablo 4.5.** Alt Yapı Eğitiminin Alındığı Yer Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonucu

ALTYAPI EĞİTİMİNİN ALINDIĞI YER		N	Sıra Ort.	Sıraların Top.	U	P
Ego Yönelim	Türkiye	332	178,46	59249,5	3971,5	,719
	Yurtdışı	25	186,14	4653,5		
Görev Yönelim	Türkiye	332	179,05	59446	4132	,971
	Yurtdışı	25	178,28	4457		
Dağıtımsal Adalet Algısı	Türkiye	332	179,00	59429,5	-4148,5	,998
	Yurtdışı	25	178,94	4473,5		
İşlemsel Adalet Algısı	Türkiye	332	179,75	59677,5	3900,5	,615
	Yurtdışı	25	169,02	4225,5		
Etkileşimsel Adalet Algısı	Türkiye	332	179,48	59589	3989	,746
	Yurtdışı	25	172,56	4314		
Performans Yönelimli İklim Algısı	Türkiye	332	180,46	59912	3666	,330
	Yurtdışı	25	159,64	3991		
Ustalık Yönelimli İklim Algısı	Türkiye	332	179,33	59538,5	4039,5	,824
	Yurtdışı	25	174,58	4364,5		

\* p<0,05

Parametrik test varsayımları altyapı eğitiminin alındığı yer betimleyici özelliği için sağlanmadığından, iki bağımsız grubun puan ortalamalarının karşılaştırılması için

kullanılabilen, parametrik olmayan Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre altyapı eğitiminin alındığı yer betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p>,05$ ).

### 4.3.3. Medeni Durum Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Medeni durum değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen Mann-Whitney U sonuçları Tablo 4.6.'da verilmiştir.

**Tablo 4.6.** Medeni Durum Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonucu

MEDENİ DURUM		N	Sıra Ort.	Sıraların Top.	U	P
Ego Yönelim	Evli	79	172,91	13659,5	10499,5	,551
	Bekâr	278	180,73	50243,5		
Görev Yönelim	Evli	79	151,74	11987,5	8827,5	,008
	Bekâr	278	186,75	51915,5		
Dağıtım sal Adalet Algısı	Evli	79	158,75	12541	9381	,047
	Bekâr	278	184,76	51362		
İşlemsel Adalet Algısı	Evli	79	144,37	11405,5	8245,5	,001
	Bekâr	278	188,84	52497,5		
Etkileşimsel Adalet Algısı	Evli	79	156,53	12366	9206	,028
	Bekâr	278	185,38	51537		
Performans Yönelimli İklim Algısı	Evli	79	164,39	12986,5	9826,5	,154
	Bekâr	278	183,15	50916,5		
Uсталık Yönelimli İklim Algısı	Evli	79	143,04	11300	8140	,000
	Bekâr	278	189,22	52603		

\*  $p<0,05$

Parametrik test varsayımları medeni durumu betimleyici özelliği için sağlanmadığından, iki bağımsız grubun puan ortalamalarının karşılaştırılması için

kullanılabilen, parametrik olmayan Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler medeni durum betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılıklar gösterdiği sonucunu vermiştir. Buna göre medeni durum betimleyici özelliği görev yönelimi ( $U=8827,5;p=,008$ ), dağıtımsal adalet algısı ( $U=9381;p=,047$ ), işlemsel adalet algısı ( $U=8245,5;p=,001$ ), etkileşimsel adalet algısı ( $U=9206;p=,028$ ) ve ustalık yönelimli iklim algısı ile ( $U=8140;p=,000$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılıklar gösterirken; ego yönelimi ve performans yönelimli iklim algısı ile anlamlı farklılıklar göstermemiştir ( $p>,05$ ).

Medeni durum değişkenine göre görev yönelim alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Bekâr sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,29$ ) evli sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinden ( $X=2,99$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre dağıtımsal adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Bekâr sporcuların dağıtımsal adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,36$ ) evli sporcuların dağıtımsal adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,06$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre işlemsel adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Bekâr sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,23$ ) evli sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=2,95$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre etkileşimsel adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Bekâr sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,28$ ) evli sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,03$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre ustalık yönelimli iklim algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Bekâr sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,48$ ) evli sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,09$ ) istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.3.4. Eğitim Durumu Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Eğitim durumu değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız t-testi sonuçları Tablo 4.7.'de verilmiştir.

**Tablo 4.7.** Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız t-test Sonucu

EĞTİM DURUMU		N	Ort.	SS	t	P
Ego Yönelim	Lise	190	2,9693	,91179	,391	,696
	Üniversite	154	2,9318	,84740		
Görev Yönelim	Lise	190	3,2180	,85483	-,382	,703
	Üniversite	154	3,2532	,84310		
Dağıtımsal Adalet Algısı	Lise	190	3,3453	,95083	,963	,336
	Üniversite	154	3,2494	,87621		
İşlemsel Adalet Algısı	Lise	190	3,1605	,78124	-,126	,899
	Üniversite	154	3,1710	,74168		
Etkileşimsel Adalet Algısı	Lise	190	3,3135	,88365	1,867	,063
	Üniversite	154	3,1385	,83962		
Performans Yönelimli İklim Algısı	Lise	190	3,1013	,74294	,336	,737
	Üniversite	154	3,0741	,74782		
Ustalık Yönelimli İklim Algısı	Lise	190	3,4246	,86626	,391	,696
	Üniversite	154	3,3874	,84067		

\*  $p<0,05$

Eğitim durumu betimleyici özelliği için ilköğretim ve lisansüstü seçeneklerini işaretleyenlerin çok düşük sayıda kalması sebebi ile bu gruplar analize dâhil

edilmemiş ve analizler eğitim durumu betimleyici özelliği için lise ve üniversite grupları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre eğitim durumu betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p>,05$ ).

#### 4.3.5. Profesyonellik Süresi Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Profesyonellik süresi değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız t-testi sonuçları Tablo 4.8.'de verilmiştir.

**Tablo 4.8.** Profesyonellik Süresi Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız t-test Sonucu

PROFESYONELLİK SÜRESİ		N	Ort.	SS	t	P
Ego Yönelim	0-4 Yıl	174	2,9923	,89274	,529	,597
	7 ve Üstü Yıl	139	2,9388	,88446		
Görev Yönelim	0-4 Yıl	174	3,3629	,78089	3,712	,000
	7 ve Üstü Yıl	139	3,0082	,90853		
Dağıtımsal Adalet Algısı	0-4 Yıl	174	3,3744	,86368	2,362	,019
	7 ve Üstü Yıl	139	3,1266	,99043		
İşlemsel Adalet Algısı	0-4 Yıl	174	3,1849	,72868	2,007	,046
	7 ve Üstü Yıl	139	3,0168	,74517		
Etkileşimsel Adalet Algısı	0-4 Yıl	174	3,2950	,84092	2,057	,040
	7 ve Üstü Yıl	139	3,0919	,90038		
Performans Yönelimli İklim Algısı	0-4 Yıl	174	3,1102	,72588	,615	,539
	7 ve Üstü Yıl	139	3,0594	,72996		
Uсталık Yönelimli İklim Algısı	0-4 Yıl	174	3,5677	,79412	4,757	,000
	7 ve Üstü Yıl	139	3,1191	,87065		

\*  $p<0,05$

Gerçekleştirilen analizler profesyonellik süresi betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılık gösterdiği sonuçlarını vermiştir. Buna göre profesyonellik süresi

betimleyici özelliği görev yönelimi ( $t=3,712;p<,000$ ), dağıtımsal adalet algısı ( $t=2,362;p<,019$ ), işlemsel adalet algısı ( $t=2,007;p<,046$ ), etkileşimsel adalet algısı ( $t=2,057;p<,040$ ) ve ustalık yönelimli iklim algısı ( $t=4,757;p<,000$ ) ile istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılıklar gösterirken; ego yönelimi ve performans yönelimli iklim algısı ile anlamlı farklılıklar göstermemiştir ( $p>,05$ ).

Profesyonellik süresi değişkenine göre görev yönelimi alt ölçeğinden elde edilen puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Profesyonel olarak 0-4 yıllık bir süredir futbol oynayan sporcuların görev yönelimi puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,36$ ) 7 ve üstü yıldır profesyonel olarak futbol oynayan sporcuların görev yönelimi ortalama değerinden ( $X=3,01$ ) istatistiksel açıdan anlamlı oranda yüksek olduğu belirlenmiştir.

Profesyonellik süresi değişkenine göre dağıtımsal adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Profesyonel olarak 0-4 yıllık bir süredir futbol oynayan sporcuların dağıtımsal adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,37$ ) 7 ve üstü yıldır profesyonel olarak futbol oynayan sporcuların dağıtımsal adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,13$ ) istatistiksel açıdan anlamlı oranda yüksek olduğu belirlenmiştir.

Profesyonellik süresi değişkenine göre işlemsel adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Profesyonel olarak 0-4 yıllık bir süredir futbol oynayan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,18$ ) 7 ve üstü yıldır profesyonel olarak futbol oynayan sporcuların işlemsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,02$ ) istatistiksel açıdan anlamlı oranda yüksek olduğu belirlenmiştir.

Profesyonellik süresi değişkenine göre etkileşimsel adalet algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Profesyonel olarak 0-4 yıllık bir süredir futbol oynayan sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,29$ ) 7 ve üstü yıldır profesyonel olarak futbol oynayan sporcuların etkileşimsel adalet algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,09$ ) istatistiksel açıdan anlamlı oranda yüksek olduğu belirlenmiştir.

Profesyonellik süresi değişkenine göre ustalık yönelimli iklim algısı alt ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şu şekildedir: Profesyonel olarak 0-4 yıllık bir süredir futbol oynayan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinin ( $X=3,57$ ) 7 ve üstü yıldır profesyonel olarak futbol oynayan sporcuların ustalık yönelimli iklim algısı puanlarının ortalama değerinden ( $X=3,12$ ) istatistiksel açıdan anlamlı oranda yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.3.6. Oynanan Mevki Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Oynanan mevki değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçları Tablo 4.9.'da verilmiştir.

**Tablo 4.9.** Oynanan Mevki Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonucu

OYNANAN MEVKİİ	Faktör	Toplam Kare	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Ego Yönelim	Gruplar Arası	2,050	4	,512	,654	,624
	Gruplar İçi	275,664	352	,783		
	Toplam	277,714	356			
Görev Yönelim	Gruplar Arası	,703	4	,176	,239	,916
	Gruplar İçi	258,535	352	,734		
	Toplam	259,238	356			
Dağıtimsal Adalet Algısı	Gruplar Arası	,411	4	,103	,120	,975
	Gruplar İçi	301,467	352	,856		
	Toplam	301,878	356			
İşlemsel Adalet Algısı	Gruplar Arası	,803	4	,201	,342	,849
	Gruplar İçi	206,307	352	,586		
	Toplam	207,110	356			
Etkileşimsel Adalet Algısı	Gruplar Arası	2,038	4	,509	,676	,609
	Gruplar İçi	265,267	352	,754		
	Toplam	267,305	356			
Performans Yönelimli İklım Algısı	Gruplar Arası	5,075	4	1,269	2,351	,054
	Gruplar İçi	189,978	352	,540		
	Toplam	195,053	356			
Ustalık Yönelimli İklım Algısı	Gruplar Arası	,946	4	,236	,322	,863
	Gruplar İçi	258,175	352	,733		
	Toplam	259,121	356			

\*  $p<0,05$

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre oynanan mevki betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p>,05$ ).

#### 4.3.7. Yıllık Kazanç Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Yıllık kazanç değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçları Tablo 4.10.'da verilmiştir.

**Tablo 4.10.** Yıllık Kazanç Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonucu

YILLIK KAZANÇ	Faktör	Toplam Kare	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Ego Yönelim	Gruplar Arası	3,287	4	,822	1,054	,379
	Gruplar İçi	274,427	352	,780		
	Toplam	277,714	356			
Görev Yönelim	Gruplar Arası	5,676	4	1,419	1,970	,099
	Gruplar İçi	253,562	352	,720		
	Toplam	259,238	356			
Dağıtımsal Adalet Algısı	Gruplar Arası	1,752	4	,438	,514	,726
	Gruplar İçi	300,126	352	,853		
	Toplam	301,878	356			
İşlemsel Adalet Algısı	Gruplar Arası	2,928	4	,732	1,262	,285
	Gruplar İçi	204,182	352	,580		
	Toplam	207,110	356			
Etkileşimsel Adalet Algısı	Gruplar Arası	2,930	4	,732	,975	,421
	Gruplar İçi	264,376	352	,751		
	Toplam	267,305	356			
Performans Yönelimli İklim Algısı	Gruplar Arası	1,636	4	,409	,744	,562
	Gruplar İçi	193,417	352	,549		
	Toplam	195,053	356			
Uсталık Yönelimli İklim Algısı	Gruplar Arası	5,061	4	1,265	1,753	,138
	Gruplar İçi	254,060	352	,722		
	Toplam	259,121	356			

\*  $p<0,05$

Gerçekleştirilen analizler yıllık kazanç betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılık göstermemektedir ( $p>,05$ ).

#### 4.3.8. Mücadele Edilen Profesyonel Lig Betimleyici Özelliğine Göre Elde Edilen Bulgular

Mücadele edilen profesyonel lig değişkenine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız t-testi sonuçları Tablo 4.11.'de verilmiştir.

**Tablo 4.11.** Mücadele Edilen Profesyonel Lig Değişkenine Göre Tüm Alt Boyutların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız t-test Sonucu

MÜCADELE EDİLEN PROFESYONEL LİG		N	Ort.	SS	t	P
Ego Yönelim	2. Lig	156	2,9412	,85923	,178	,859
	3. Lig	165	2,9242	,85331		
Görev Yönelim	2. Lig	156	3,2408	,85972	,286	,775
	3. Lig	165	3,2139	,83353		
Dağıtımsal Adalet Algısı	2. Lig	156	3,2551	,92662	-,333	,740
	3. Lig	165	3,2885	,87020		
İşlemsel Adalet Algısı	2. Lig	156	3,1912	,73000	1,046	,296
	3. Lig	165	3,1051	,74518		
Etkileşimsel Adalet Algısı	2. Lig	156	3,2301	,84187	,398	,691
	3. Lig	165	3,1933	,81520		
Performans Yönelimli İklim Algısı	2. Lig	156	3,0288	,77249	-1,321	,188
	3. Lig	165	3,1379	,70637		
Uсталık Yönelimli İklim Algısı	2. Lig	156	3,3269	,87044	-,701	,484
	3. Lig	165	3,3926	,80737		

\*  $p<0,05$

Mücadele edilen profesyonel lig betimleyici özelliği için süper lig ve 1. lig seçeneklerini işaretleyenlerin çok düşük sayıda kalması sebebi ile bu gruplar analize

dâhil edilmemiş ve analizler mücadele edilen profesyonel lig betimleyici özelliği için 2. lig ve 3. lig grupları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçları mücadele edilen profesyonel lig betimleyici özelliğine göre çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin tüm alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>,05$ ).

#### **4.4. Araştırma Grubunun Hedef Yönelimleri, Örgütsel Adalet Algıları ve Algılanan Güdüsel İklim Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Betimleyici İstatistik Bulguları**

Araştırmaya katılan sporcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve sporda algılanan güdüsel iklim ölçeklerinden elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.12.'de verilmiştir.

**Tablo 4.12.** Hedef Yönelimler, Örgütsel Adalet Algısı ve Sporda Algılanan Güdüsel İklim Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<b>Değişkenler</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>
<b>Hedef Yönelimler</b>			
Ego Yönelimi	357	2,9613	,88323
Görev Yönelimi	357	3,2265	,85334
<b>Örgütsel Adalet Algısı</b>			
Dağıtımsal Adalet Algısı	357	3,2941	,92085
İşlemsel Adalet Algısı	357	3,1648	,76274
Etkileşimsel Adalet Algısı	357	3,2253	,86652
<b>Sporda Algılanan Güdüsel İklim</b>			
Performans Yönelimli İklim Algısı	357	3,0861	,74020
Ustalık Yönelimli İklim Algısı	357	3,3928	,85315

Araştırmaya katılan sporcuların SGEYÖ'den elde ettikleri ortalama değerleri ego yönelimi alt boyutu için  $2,96 \pm 0,88$  iken görev yönelimi alt boyutu için  $3,22 \pm 0,85$  olduğu belirlenmiştir. Sporcuların ÖAAÖ'den elde ettikleri en yüksek ortalama değer dağıtımsal adalet algısı ( $3,29 \pm 0,92$ ) alt boyutundayken en düşük ortalama işlemsel adalet algısı ( $3,16 \pm 0,76$ ) alt boyutundadır ve diğer alt boyut olan etkileşimsel adalet algısının ortalama değerinin  $3,22 \pm 0,86$  olduğu belirlenmiştir. Sporcuların SAGİÖ'den elde ettikleri ortalama değerleri performans yönelimli güdüsel iklim algısı alt boyutu için  $3,07 \pm 0,74$  iken ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı alt boyutu için  $3,39 \pm 0,85$  olduğu belirlenmiştir.

#### **4.5. Araştırma Grubunun Hedef Yönelimi, Örgütsel Adalet Algısı ve Algılanan Güdüsel İklim Puanlarının Korelasyonlarına İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan sporcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve algılanan güdüsel iklim puanlarına ilişkin pearson korelasyon katsayıları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve sporda güdüsel iklim algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Ego yönelimi ile dağıtımsal adalet algısı arasında ( $r = -,18; p < ,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde; ego yönelimi ile işlemsel adalet algısı arasında ( $r = ,65; p < ,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde; ego yönelimi ile etkileşimsel adalet algısı arasında ( $r = -,15; p < ,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ego yönelimi ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r = ,59; p < ,01$ ) orta seviyede ve pozitif yönde; ego yönelimi ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r = -,17; p < ,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Görev yönelimi ile dağıtımsal adalet algısı arasında ( $r = ,45; p < ,01$ ) orta seviyede ve pozitif yönde; görev yönelimi ile işlemsel adalet algısı arasında ( $r = ,77; p < ,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde; görev yönelimi ile etkileşimsel adalet

algısı arasında ( $r=,39;p<,01$ ) zayıf seviyede ve pozitif yönde yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.13.** Hedef Yönelimleri, Örgütsel Adalet ve Algılanan Güdüsel İklim Algılarına İlişkin Pearson Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7
1. Ego Yönelimi	1	,170** ,001	-,185** ,000	,654** ,000	-,148** ,005	,590** ,000	-,167** ,002
2. Görev Yönelimi		1	,454** ,000	,775** ,000	,395** ,000	,009 ,862	,596** ,000
3. Dağıtımsal Adalet			1	,261** ,000	,729** ,000	-,176** ,001	,682** ,000
4. İşlemsel Adalet				1	,219** ,000	,358** ,000	,383** ,000
5. Etkileşimsel Adalet					1	-,145** ,006	,624** ,000
6. Performans Yönelimli İklim						1	-,082 ,120
7. Ustalık Yönelimli İklim							1
Ortalama	2,9613	3,2265	3,2941	3,1648	3,2253	3,0861	3,3928
Standart Sapma	,88323	,85334	,92085	,76274	,86652	,74020	,85315

\*\* . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Görev yönelimi ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,01;p<,01$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığına ulaşılırken; görev yönelimi ile ustalık

yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,60;p<,01$ ) orta seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Dağıtımsal adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=-,18;p<,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde; dağıtımsal adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,68;p<,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İşlemsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,36;p<,01$ ) zayıf seviyede ve pozitif yönde; işlemsel adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,38;p<,01$ ) zayıf seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Etkileşimsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=-,14;p<,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde; etkileşimsel adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,62;p<,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

#### **4.6. Araştırma Grubunun Hedef Yönelimi Puanları için Gerçekleştirilen Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular**

##### **4.6.1. Görev Yönelim için Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

Görev yönelim için gerçekleştirilen çoklu hiyerarşik regresyon analizi Tablo 4.14.'te özetlenmiştir.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda Tablo 4.14.'e göre dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısını içeren model 1 tarafından görev yönelim varyansının %67,3'ü açıklanmaktadır ( $R^2=,673$ ,  $F_{(3,353)}=241,688$ ;  $p<,05$ ). Yani bağımsız değişkenler dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı ile bağımlı değişken görev yönelim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ve tüm bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişkenin %67,3'ünü açıkladığı söylenebilir. Dahası, örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal adalet algısı ( $\beta=,203$ ;  $p<,001$ ) işlemsel adalet algısı ( $\beta=,701$ ;  $p<,001$ ) ve etkileşimsel adalet algısı ( $\beta=,093$ ;  $p<,05$ ) değişkenleri görev yönelimin anlamlı yordayıcılarındandır.

Model 2’de performans yönelimli iklim algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı modele eklendi. R kare değişiminin anlamlı seviyede olduğu belirlenmiş ve  $R^2$  %75,1’e yükselmiştir ( $R^2=,751$ ,  $F_{inc}(5, 351)=211,665$ ;  $p<,05$ ). Sporda algılanan güdusel iklim ölçeğinin alt boyutları olan performans yönelimli iklim algısı ( $\beta=-,229$ ;  $p<,001$ ) ve ustalık yönelimli güdusel iklim ( $\beta=,263$ ;  $p<,001$ ) değişkenlerinin her ikisi de görev yönelimin anlamlı yordayıcılarıdır. Bu sonuçlara göre yordayıcı değişkenlerin hepsinin anlamlı yordayıcılar olarak görev yönelimi değişkenini açıklamada katkısı bulunmaktadır.

**Tablo 4.14.** Görev Yönelim için Hiyerarşik Regresyon Analizi Özeti

Değişken	B	SH	Beta	R	$R^2$	Düz. $R^2$	F	df	Sig.
Model 1				,820 <sup>a</sup>	,673	,670	241,688	3/353	,000
Dağıtımsal Adalet Algısı	,188	,042	,203						,000
İşlemsel Adalet Algısı	,785	,035	,701						,000
Etkileşimsel Adalet Algısı	,092	,044	,093						,038
Model 2				,867 <sup>b</sup>	,751	,747	211,665	5/351	,000
Performans Yönelimli İklım	-,264	,035	-,229						,000
Ustalık Yönelimli İklım	,263	,039	,263						,000

\* $p < ,05$

Tek tek açıklanan varyanslara bakıldığında, görev yöneliminin en güçlü yordayıcısının işlemsel adalet algısı olduğu görülmüş ve tek başına %45,8 varyans açıklamıştır. Diğer bağımsız değişkenler olan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet, performans yönelimli iklim ve ustalık yönelimli iklimin açıkladıkları varyanslar sırasıyla %0,2, %0,04, %4 ve %3'tür.

Özetle, ÖAAÖ'nin alt boyutları olan dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı puanlarında gerçekleşen artış/azalış ile doğru orantılı bir şekilde SGEYÖ'nin alt boyutu olan görev yönelim puanında da bir artış/azalış gerçekleştiği gözlemlenmiştir. SAGİÖ'nin alt boyutu olan performans yönelimli iklim algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile SGEYÖ'nin alt boyutu olan görev yönelim puanı arasında beklendiği gibi ters orantılı bir artış/azalış gerçekleştiği gözlemlenmiştir. SAGİÖ'nin diğer alt boyutu olan ustalık yönelimli iklim algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile SGEYÖ'nin alt boyutu olan görev yönelim puanı arasında beklendiği gibi doğru orantılı bir artış/azalış gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

#### **4.6.2. Ego Yönelim için Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

Ego yönelim için gerçekleştirilen çoklu hiyerarşik regresyon analizi Tablo 4.15.'te özetlenmiştir.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda Tablo 4.15.'e göre dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısını içeren model 1 tarafından ego yönelim varyansının %56,6'sı açıklanmaktadır ( $R^2=,566$ ,  $F_{(3,353)}=153,448$ ;  $p<,001$ ). Yani bağımsız değişkenler dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı ile bağımlı değişken ego yönelim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ve tüm bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişkenin %56,6'sını açıkladığı söylenebilir. Dahası, örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal adalet algısı ( $\beta=-,328$ ;  $p<,001$ ) ve işlemsel adalet algısı ( $\beta=,756$ ;  $p<,001$ ) değişkenleri ego yönelimin anlamlı yordayıcılarındandır fakat etkileşimsel adalet algısı ( $\beta=-,075$ ;  $p<,001$ ) değişkeni ego yönelimi anlamlı seviyede yordayamamaktadır.

Model 2'de performans yönelimli iklim algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı modele eklendi. R kare değişiminin anlamlı seviyede olduğu belirlenmiş ve  $R^2$  %71'e

yükselmiştir ( $R^2=,710$ ,  $F_{inc}(5, 351)=172,218$ ;  $p<,05$ ). Sporda algılanan güdusel iklim ölçeğinin alt boyutları olan performans yönelimli iklim algısı ( $\beta=,295$ ;  $p<,001$ ) ve ustalık yönelimli güdusel iklim ( $\beta=-,378$ ;  $p<,001$ ) değişkenlerinin her ikisi de görev yönelimin anlamlı yordayıcılarındandır. Bu sonuçlara göre etkileşimsel adalet algısı hariç diğer tüm değişkenlerin anlamlı yordayıcılar olarak ego yönelimi değişkenini açıklamada katkısı bulunmaktadır.

**Tablo 4.15.** Ego Yönelim için Hiyerarşik Regresyon Analizi Özeti

Değişken	B	SH	Beta	R	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	df	Sig.
Model 1				,752 <sup>a</sup>	,566	,562	153,448	3/353	,000
Dağıtımsal Adalet Algısı	-,314	,050	-,328						,000
İşlemsel Adalet Algısı	,875	,042	,756						,000
Etkileşimsel Adalet Algısı	-,076	,052	-,075						,147
Model 2				,843 <sup>b</sup>	,710	,706	172,218	5/351	,000
Performans Yönelimli İklım	,352	,039	,295						,000
Ustalık Yönelimli İklım	-,392	,044	-,378						,000

\* $p < ,01$

Tek tek açıklanan varyanslara bakıldığında, ego yöneliminin en güçlü yordayıcısının işlemsel adalet algısı olduğu görülmüş ve tek başına %53 varyans açıklamıştır. Diğer bağımsız değişkenler olan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet, performans yönelimli iklim ve ustalık yönelimli iklimin açıkladıkları varyanslar sırasıyla %5, %0,03, %7 ve %6,5'tir.

Özetle, ÖAAÖ'nin alt boyutları olan dağıtımsal adalet algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile ters orantılı bir şekilde SGEYÖ'nin alt boyutu olan ego yönelim puanında bir artış/azalış gerçekleştiği ve işlemsel adalet algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile doğru orantılı bir şekilde ego yönelim puanında bir artış/azalış gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Öte yandan, ÖAAÖ'nin bir diğer alt boyutu olan etkileşimsel adalet algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile SGEYÖ'nin alt boyutu olan ego yönelim puanında doğru orantılı fakat istatistiksel olarak anlamlı seviyede bir artış/azalış gerçekleşmediği gözlemlenmiştir. SAGİÖ'nin alt boyutu olan performans yönelimli iklim algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile SGEYÖ'nin alt boyutu olan ego yönelim puanı arasında beklendiği gibi doğru orantılı bir artış/azalış gerçekleştiği gözlemlenmiştir. SAGİÖ'nin diğer alt boyutu olan ustalık yönelimli iklim algısı puanında gerçekleşen artış/azalış ile SGEYÖ'nin alt boyutu olan ego yönelim puanı arasında beklendiği gibi ters orantılı bir artış/azalış gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

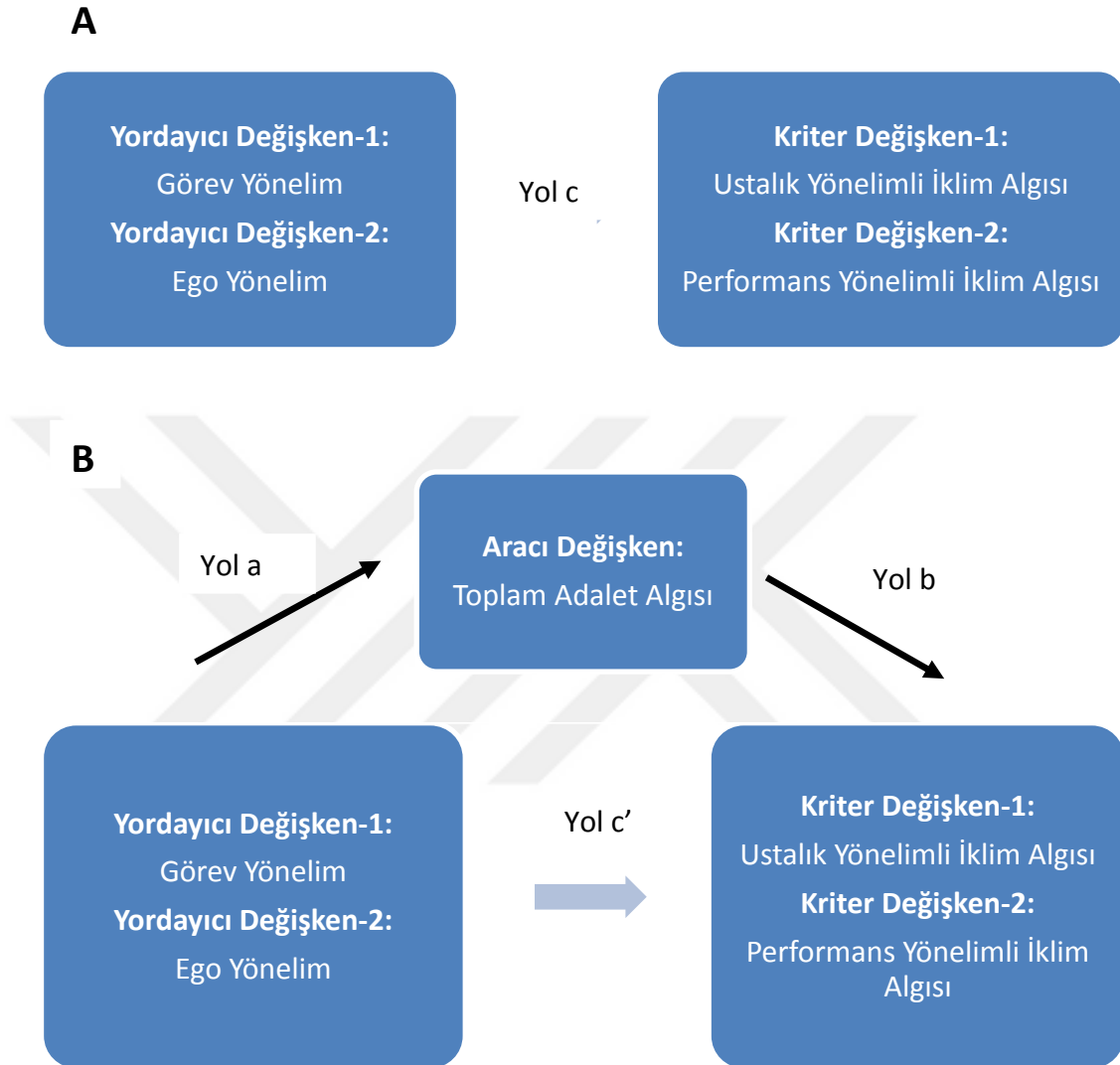
#### **4.7. Aracılık ve Etkileşim Etkisi Testlerine İlişkin Bulgular**

##### **4.7.1. Aracılık Etkisi**

Profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiye toplam adalet algısının aracılık edip etmediğinin test edilmesi amacıyla ile Şekil 4.4'te gösterilen regresyon denklemleri oluşturulmuştur.

Şekil 4.4'te görüldüğü gibi, dolaylı bir etkiden söz edebilmek için öncelikle 'Kriter Değişkenler' olan güdüsel iklim algıları 'Yordayıcı Değişkenler' yani hedef yönelimler ile açıklanmıştır (A: Yol c). Daha sonra, 'Aracı Değişken' olan toplam adalet algısı hedef yönelimlerden yordandı (B: Yol a). Üçüncü adım olarak ise güdüsel iklim algıları toplam adalet algısından tahmin edilmiştir (B: Yol b). Toplam

adalet algısının kontrol edilmesi ile hedef yönelimler ile güdüsel iklim algıları arasında bir ilişki olup olmadığının (B: Yol c') test edilmesi imkânı elde edilmiştir.



Şekil 4.4. Öngörülen aracı modeldeki ilişkiler.

Futbolcuların hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiye toplam adalet algısının aracılık edip etmediğinin test edilmesi için çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda toplam adalet algısının görev yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki ilişkiye anlamlı derecede aracılık ettiğine ulaşılrken; ego yönelim ile performans yönelimli iklim algısı arasındaki ilişkiye toplam adalet algısının anlamlı derecede aracılık etmediği sonucu elde edilmiştir. Oluşturulan aracı modelde anlamlı sonuçlar elde edilen Görev Yönelim-

Toplam Adalet Algısı-Ustalık Yönelimli İklim Algısı analizlerinin sonuçları Tablo 4.16.'da özetlenmiştir.

**Tablo 4.16.** Toplam Adalet Algısının Aracı Değişken Olarak Kullanıldığı Çoklu Regresyon Analizi Özeti

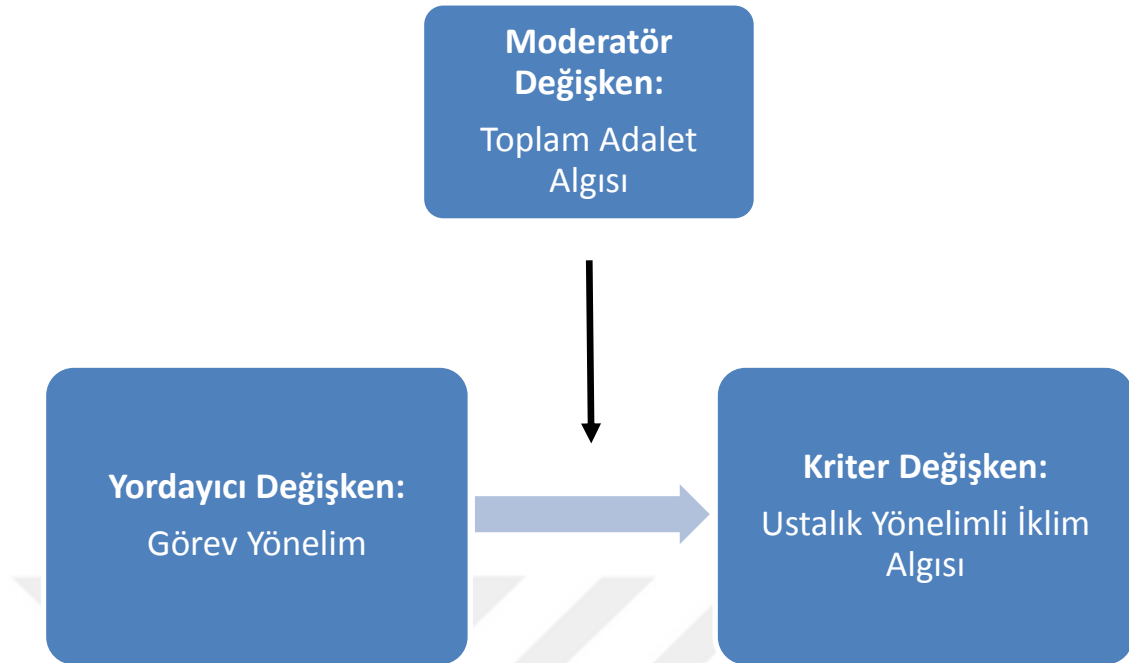
Aracı Değişken Testinin Adımları		B	SH	Beta	t	Sig.
Adım-1	Görev Yönelim → Ustalık Yönelimli İklim Algısı (Yol c)	,596	,043	,596	13,98	,000
Adım-2	Görev Yönelim → Toplam Adalet Algısı (Yol a)	,396	,043	,415	8,59	,000
Adım-3	Toplam Adalet Algısı → Ustalık Yönelimli İklim Algısı (Yol b)	,748	,045	,665	16,8	,000
	Görev Yönelim → Ustalık Yönelimli İklim Algısı (Yol c')	,386	,038	,386	10,05	,000

\* $p < ,05$

Bu analiz sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilen Görev Yönelim-Toplam Adalet Algısı-Ustalık Yönelimli İklim Algısı arasındaki etkileşim etkisi de test edilmiştir.

#### 4.7.2. Etkileşim Etkisi

Oluşturulan aracılık etkisi modellerinin test edilmesinin ardından anlamlı bir aracılık etkisi tespit edilen değişkenler olan görev yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki ilişkisinin biçim, büyüklük ya da yönü üzerinde toplam adalet algısının nasıl bir etki ettiğinin test edilmesi amacı ile Şekil 4.5.'te gösterilen regresyon modeli oluşturulmuştur. Şekil 4.5.'te sunulan regresyon modelinde görev yönelim yordayıcı değişkeni, toplam adalet algısı etkileşim değişkeni ve ustalık yönelimli iklim algısı ise kriter değişkenidir.



Şekil 4.5. Öngörülen etkileşim modelindeki ilişkiler.

Oluşturulan etkileşim modelinde toplam adalet algısının görev yönelim ile ustalık yönelimli adalet algısı arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin test edilmesi için gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi Tablo 4.17.'de özetlenmiştir.

**Tablo 4.17.** Görev Yönelim \* Toplam Adalet Algısı Değişkenlerinin Etkileşim Olarak Kullanıldığı Çoklu Regresyon Analizi Özeti

Değişkenler	B	SH	t	Sig.
Görev Yönelim	,376	,038	9,84	,000
Toplam Adalet Algısı	,748	,045	16,79	,000
Görev Yönelim * Toplam Adalet Algısı	,564	,043	13,18	,000

\* $p < ,05$ , Kriter Değişkeni: Uсталık Yönelimli İklim Algısı

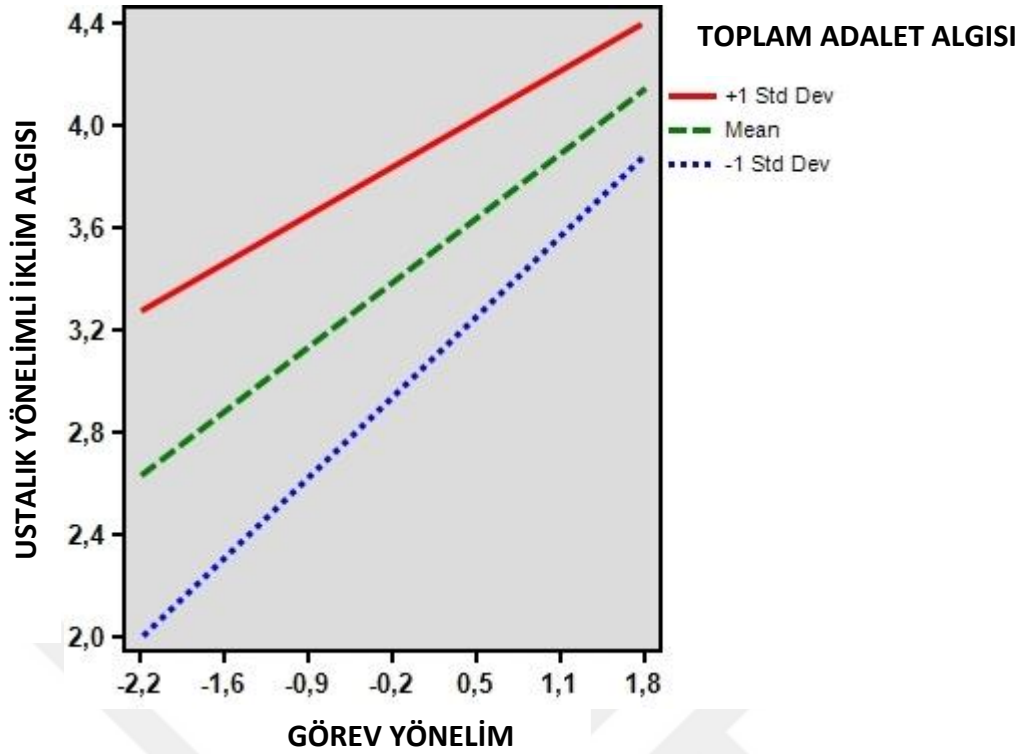
Yapılan analiz sonuçlarına göre toplam adalet algısına bağı olarak görev yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki ilişki anlamlı derecede farklılaşmaktadır.

Görev yönelimin ustalık yönelimli iklim algısı üzerindeki etkilerinin toplam adalet algısına bağı olarak nasıl farklılaştığını daha detaylı şekilde görebilmek için bir diğ er analiz olan puan belirleme yaklaşımına başvurulmuştur. Bu yaklaşıma dayalı olarak, Tablo 4.18.'de toplam adalet algısının farklı düzeyleri için görev yönelimin eğim (slope) değerleri verilmiştir.

**Tablo 4.18.** Toplam Adalet Algısının Farklı Değerlerinde Görev Yönelime Durumsal Etkileri

TOPLAM ADALET ALGISI	B	SH	t	Sig.
Düşük (-1 Std Dev)	,471	,048	9,84	,000
Orta (Mean)	,375	,039	9,84	,000
Yüksek (+1 Std Dev)	,28	,052	5,35	,000

Ayrıca bu eğim değerlerine bağı olarak oluşturulan grafik Şekil 4.6.'da sunulmuştur. Tablo 4.18.'de verilen analiz sonuçları incelediğinde toplam adalet algısının 3 farklı düzeyinde yani düşük, orta ve yüksek algı düzeylerinde de görev yönelimin ustalık yönelimli iklim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı seviyede olduğu görülmektedir fakat Şekil 4.6.'ya bakıldığında toplam adalet algısının farklı düzeylerinin ustalık yönelimli iklim algısı üzerinde farklı düzeylerde etki ettiği görülmektedir.



Şekil 4.6. Toplam adalet algısının farklı değerlerinde görev yönelime durumsal etkileri.

Toplam adalet algısı yüksek olan sporculardan görev yönelimi düşük olanlarının toplam adalet algısının ustalık yönelimli iklim algılarına daha çok etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Görev yönelimi yüksek olan sporcuların toplam adalet algıları düşük ya da yüksek olsa da ustalık yönelimli iklim algısına etkisi daha düşük seviyede kaldığı görülmüştür.

## 5. TARTIŞMA

Bu bölümde profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanan bu araştırmadan elde edilen bulgular ile bu bulguların literatürle ilişkili benzerlikleri ve farklılıkları değerlendirilerek yorumlanmıştır.

### 5.1. Örgütsel Adalet Algıları ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki

Gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları ile güdüsel iklim algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edildi.

#### 5.1.1. Dağıtimsal Adalet Algısı ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki

Bu araştırma sonucunda dağıtimsal adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında negatif yönde; ustalık yönelimli iklim algısı arasında ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi. Bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikteki aşağıdaki çalışmalardan söz edilebilir.

Whisenant (72) örgütsel adalet algısının sporcu lise öğrencilerinin spora devam etme kararlılığı üzerindeki etkisini araştırdığı bir çalışması sonucunda dağıtimsal adalet algısının sporcuların spora devam etme niyetlerini önemli ölçüde etkilediğine ulaşmıştır.

De Backer ve ark. (74) takım sporlarında antrenörün desteği ve adalet algısı arasındaki ilişkiyi test etmek için Belçikalı en üst seviye voleybol ve erkek hentbol sporcularının katıldığı bir çalışma sonucunda Belçikalı sporcuların dağıtimsal adalet algıları ile takıma bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Aydoğan (75) profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmasında futbolcuların örgütsel adalet algıları ve benlik saygılarının iş doyumlarıyla olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan futbolcuların genel iş doyum puanları, içsel iş doyum puanları ve dışsal iş doyum puanları ile dağıtimsal adalet algısı puanları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

De Backer ve ark. (76) Belçikalı elit kadın basketbol, voleybol ve futbol sporcuları ile Norveçli dünya çapında kadın hentbol sporcularının antrenörleri ile ilgili adalet algıları ile güdüsel iklimin arasındaki ilişkiyi test etmek amacı ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma sonucunda Belçikalı sporcu gurubunun verilerine göre dağıtımsal adalet algısı ile performans yönelimli güdüsel iklim arasında negatif bir ilişki not edilirken; Norveçli sporcuların verilerine göre ise dağıtımsal adalet algısı ile ustalık yönelimli güdüsel iklim arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Nikbin ve ark. (77) futsal ve voleybol sporcularının katılımları ile yaptıkları çalışmada sporcuların antrenörleri için adalet algıları ile doyum, bağlılık, çaba ve takım bütünlüğü arasındaki ilişkiyi incelemişler. Yapılan çalışma sonucunda dağıtımsal adalet algısı sporcuların doyum, bağlılık ve çabaları ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili çıkmıştır.

Bu araştırma sonucunda elde edilen dağıtımsal adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasındaki negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki ile dağıtımsal adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulgularının literatürdeki çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Literatürde yer alan bulgular değerlendirildiğinde De Backer ve ark. (74, 76) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında olduğu gibi teknik ekip ve kulüp yöneticileri tarafından kendilerine dağıtımsal anlamda adaletli yaklaşıldığı düşüncesi baskın olan sporcularda daha çok ustalık yönelimli güdüsel iklim algısının geliştiği; teknik ekip ve kulüp yöneticileri tarafından kendilerine dağıtımsal anlamda adaletli yaklaşılmadığı düşüncesi baskın olan sporcularda ise daha çok performans yönelimli güdüsel iklim algısının geliştiği söylenebilir.

### **5.1.2. İşlemsel Adalet Algısı ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki**

Bu çalışma sonucunda işlemsel adalet algısı ile hem performans yönelimli iklim algısı hem de ustalık yönelimli iklim algısı arasında pozitif yönde istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi. Bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikteki aşağıdaki çalışmalardan söz edilebilir.

Whisenant (72) örgütsel adalet algısının sporcu lise öğrencilerinin spora devam etme kararlılığı üzerindeki etkisini araştırdığı bir çalışması sonucunda işlemsel adalet algısının sporcuların spora devam etme niyetlerini önemli ölçüde etkilediğine ulaşmıştır.

De Backer ve ark. (74) takım sporlarında antrenörün desteği ve adalet algısı arasındaki ilişkiyi test etmek için Belçikalı en üst seviye voleybol ve erkek hentbol sporcuları ile Norveçli en üst seviye kadın hentbol sporcularının katıldığı bir çalışma gerçekleştirmişler. Bu çalışma sonucunda Belçikalı ve Norveçli sporcularda işlemsel adalet algısı ile takıma bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Aydoğan (75) profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmasında futbolcuların örgütsel adalet algıları ve benlik saygılarının iş doyumlarıyla olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda futbolcuların genel iş doyum puanları, içsel iş doyum puanları ve dışsal iş doyum puanları ile işlemsel adalet algısı puanları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

De Backer ve ark. (76) Belçikalı elit kadın basketbol, voleybol ve futbol sporcuları ile Norveçli dünya çapında kadın hentbol sporcularının antrenörleri ile ilgili adalet algıları ile güdüsel iklimin arasındaki ilişkiyi test etmek amacı ile bir çalışma gerçekleştirmişler. Belçikalı sporcu gurubunun verilerine göre işlemsel adalet algısı ile ustalık yönelimli güdüsel iklim arasında pozitif ve önemli bir ilişki ortaya çıkarken; işlemsel adalet algısı ile performans yönelimli güdüsel iklim arasında negatif bir ilişki not edilmiştir.

Nikbin ve ark. (77) futsal ve voleybol sporcularının katılımları ile yaptıkları çalışmada sporcuların antrenörleri için adalet algıları ile doyum, bağlılık, çaba ve takım bütünlüğü arasındaki ilişkiyi incelemişler. Yapılan araştırma sonucunda işlemsel adalet algısı ile sporcuların doyum, bağlılık ve çabaları ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili çıkmıştır. Dahası, bu çalışma sonucunda işlemsel adalet algısı ile takım bütünlüğünün pozitif bir ilişki içinde olduğuna ulaşılmıştır.

Bizim gerçekleştirdiğimiz araştırmanın bulguları ile literatürde yer alan araştırma bulgularının kısmen de olsa tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde teknik ekip ve kulüp yöneticileri tarafından kendilerine işlemsel anlamda adaletli yaklaşıldığı düşüncesi baskın olan sporcular tarafından daha çok ustalık yönelimli güdüsel iklim algılandığı belirlendi.

Öte yandan, literatürde yer alan işlemsel adalet algısı ile performans yönelimli güdüsel iklim arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusu ile bu araştırmanın sonucunun tutarlı olmadığı görüldü. Bu durum örgütsel adalet algısı ile sporda algılanan güdüsel iklim algısı alt boyutlarının aralarındaki ilişkinin Türk sporcular ile ilk kez çalışılmış olması ve işlemsel adalet algısının Türk sporcular tarafından yorumlanıp değerlendirilmesinde kültürel farklılıkların etkisi olabileceği ile açıklanabilir.

Nitekim De Backer ve ark. (76) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda örgütsel adalet algısı alt boyutları üzerine Belçikalı sporcu grubu ve Norveçli sporcu grubu için farklı sonuçlara ulaşılması da literatüre kültürel farklılıklara işaret eden bulgular sunmuştur. Fakat bunun kültürel farklılıklardan kaynaklanan bir sonuç olduğunun daha net bir bulguya dönüşmesi örneklemini Türk sporcuların oluşturduğu ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sayısının artırılması ile mümkün olacaktır.

### **5.1.3. Etkileşimsel Adalet Algısı ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki**

Bu çalışma sonucunda etkileşimsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında negatif yönde; ustalık yönelimli iklim algısı arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. Yaptığımız bu çalışmanın bulgusuna destekler nitelikteki aşağıdaki çalışmalardan söz edilebilir.

Whisenant (72) örgütsel adalet algısının sporcu lise öğrencilerinin spora devam etme kararlılığı üzerindeki etkisini araştırdığı bir çalışması sonucunda işlemsel adalet algısının sporcuların spora devam etme niyetlerini önemli ölçüde etkilediğine ulaşmıştır.

De Backer ve ark. (74) takım sporlarında antrenörün desteği ve adalet algısı arasındaki ilişkiyi test etmek için Belçikalı en üst seviye voleybol ve erkek hentbol sporcuları ile Norveçli en üst seviye kadın hentbol sporcularının katıldığı bir çalışma gerçekleştirmişler. Bu çalışma sonucunda Belçikalı sporcularda etkileşimsel adalet algısı ile takıma bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Aydoğan (75) profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmada futbolcuların örgütsel adalet algıları ve benlik saygılarının iş doyumlarıyla olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan futbolcuların genel iş doyum puanları, içsel iş doyum puanları ve dışsal iş doyum puanları ile etkileşimsel adalet algısı puanları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Nikbin ve ark. (77) futsal ve voleybol sporcularının katılımları ile yaptıkları çalışmada sporcuların antrenörleri için adalet algıları ile doyum, bağlılık, çaba ve takım bütünlüğü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda etkileşimsel adalet algısı ile sporcuların doyum, bağlılık ve çabaları ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili çıkmıştır. Dahası, etkileşimsel adalet algısının takım bütünlüğü ile pozitif bir ilişki içinde olduğuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma sonucunda elde edilen etkileşimsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasındaki negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki ile etkileşimsel adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulgularının literatürdeki çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Bizim yaptığımız araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde teknik ekip ve kulüp yöneticileri tarafından kendilerine etkileşimsel anlamda adaletli yaklaşıldığı düşüncesi baskın olan sporcularda daha çok ustalık yönelimli güdüsel iklim algısının geliştiği; teknik ekip ve kulüp yöneticileri tarafından kendilerine etkileşimsel anlamda adaletli yaklaşılmadığı düşüncesi baskın olan sporcularda ise daha çok performans yönelimli güdüsel iklim algısının geliştiği görülmektedir.

Yukarıda değinilen araştırmalardan sadece bir tanesi örgütsel adalet algısı ile sporda algılanan güdüsel iklim arasındaki ilişkiyi doğrudan test ediyor olsa da içsel güdülenme, spora devam etme kararlığı, antrenör desteği, bağlılık, iş doyumunu, çaba,

takım bütünlüğü ve tükenmişlik gibi sporda güdüsel iklim algısının temel değişkenleri ile ilişkilendirebileceğimiz faktörlerin algılanan adalet ile ilişkilerinin incelendiği çalışmalar olması sebebi ile bu çalışmanın sonucunu destekleyebilecek bulgulara sahipler. Giriş bölümünde de değinildiği gibi örgütsel adalet algısı spor psikoloji alanında gerek dünya gerekse de ülkemiz literatüründe nadir karşılaştığımız bir konu başlığıdır.

Sonuç olarak, yaptığımız bu araştırmanın bulgularının literatürdeki çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Araştırma bulgularımız gerek spor alanında gerekse kamu ve özel sektördeki farklı iş kollarında çalışanların adalet algılarının iş doyumunu, içsel güdülenme, örgüte bağlılık, çaba, takım bütünlüğü gibi çalışma verimliliğini artıran faktörler ile pozitif yönde ilişki içinde olduğunu göstermektedir.

## **5.2. Örgütsel Adalet Algıları ile Hedef Yönelimleri Arasındaki İlişki**

Bu araştırma sonucunda profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları ile hedef yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı noktasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edildi.

Dağıtımsal adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısı ile ego yönelim arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılrken; işlemsel adalet algısı ile ego yönelim arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi.

Dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları ile görev yönelim arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. İşlemsel adalet algısının görev yönelim ile arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara göre daha güçlü olduğu ve bu sıralamanın dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algısı şeklinde devam ettiği sonucuna ulaşıldı.

Araştırmanın giriş bölümünde herhangi bir sektörde çalışanların örgütsel adalet algıları ile hedef yönelimleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya ulaşılabilmesi nedeni ile bu ilişkinin yönü ve kuvveti konusunda kesin yargılarda bulunmanın doğru olmayacağı belirtilmişti. Fakat örgütsel adalet algısı arttıkça görev

yönelimin artış göstereceği ve düşük örgütsel adalet algısı durumunda daha yüksek ego yönelim skorlarına ulaşılacağı şeklinde bir beklentiye girilebileceğine değinilmişti.

Görev yönelim açısından beklentinin tamamının gerçekleştiğini fakat aynı şeyin ego yönelim için karşılanmadığı söylenebilir. Çünkü beklentinin aksine işlemsel adalet algısı ile ego yönelim arasında -performans yönelimli güdüsel iklim algısında olduğu gibi- pozitif bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır. İşlemsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasındaki ilişkinin tartışıldığı bölümde değinildiği gibi bu durum adalet algısı alt boyutlarından işlemsel adalet algısının Türk sporcular tarafından nasıl değerlendirildiğinin doğru tespit edilmesi ile yani kültürel farklılıklar ile açıklanabilir.

Ayrıca, bu araştırmanın gerek ülkemiz gerekse dünya literatüründe gerçekleştirilen ilk çalışmalardan biri olması sebebi ile adı geçen değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği ülkemiz ve dünyadaki çalışmaların sayısı arttıkça örneklemeler arasında doğabilecek kültürel farklılıklar da değerlendirilerek konu hakkında daha doğru tespitler yapılabilecektir.

### **5.3. Hedef Yönelimler ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki**

Gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri ile güdüsel iklim algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bulgular elde edildi.

#### **5.3.1. Ego Yönelimi ile Güdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki**

Bu çalışma sonucunda ego yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif yönde; ego yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ise istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi. Bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikteki aşağıdaki çalışmalardan söz edilebilir.

Roberts ve Ommundsen (34) ego yönelimli beden eğitimi öğrencilerinin güdüsel iklimi performans yönelimli olarak algıladıklarına dikkat çekmiştir.

McManus (43) kısa ve uzun mesafe koşucularının katılımları ile hedef yönelimler ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiyi incelediği tez çalışması sonucunda uzun mesafe koşucularında ego yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif ve yine uzun mesafe koşucularında ego yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif bir ilişkinin varlığına ulaşmıştır.

Murcia ve ark. (45) yaptıkları araştırma ile ego yönelimin performans yönelimli güdüsel iklim algısı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Üngür (97) gerçekleştirdiği çalışma sonucunda hem profesyonel hem de amatör sporcularda ego yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim arasında ve güçlü bir ilişki olduğuna ulaşmıştır.

Murcia ve ark. (48) yaptıkları çalışma sonucunda ego yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif ve önemli ilişkiler gözlemleyebildiklerini ve benzer şekilde ego yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif ve önemli ilişkiler olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmamızdan elde edilen bulgular ile bu çalışmaların bulguları paralellik göstermektedir.

Bu bulgular değerlendirildiğinde gerçekleştirilen bu araştırma sonunda elde edilen ego yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasındaki istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişki ve ego yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasındaki negatif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırma bulguları gerek antrenörler gerekse yöneticiler için kullanışlı ve işlevsel bir veri sunabilir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular spor ortamlarında görev alan antrenörler ve yöneticilerin, sporcuların içinde buldukları ortama bağlı olarak, nasıl güdülendiklerini daha iyi anlamalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca, antrenörler ve yöneticiler kendileri tarafından oluşturulan çalışma iklimlerinin sporcuları nasıl ve ne yönde güdüleyeceğinin bilinci ile kararlar alabilecek ve bu kararları daha bilinçli şekilde uygulamaya geçirebileceklerdir.

### 5.3.2. Görev Yönelimi ile GÜdüsel İklim Algıları Arasındaki İlişki

Bu araştırma sonucunda görev yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arası pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenirken; görev yönelim ile performans yönelimli iklim algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşıldı. Bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikteki aşağıdaki çalışmalardan söz edilebilir.

Goudas ve ark. (98) gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda eğitimciler tarafından oluşturulan ustalık yönelimli motivasyonel iklimin görev yönelimi besleyen hedef yönelimler ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Roberts ve Ommundsen (34) yüksek görev yönelimli beden eğitimi öğrencilerinin güdüsel iklimi ustalık yönelimli olarak algıladıklarına dikkat çekmişlerdir. Ayrıca, Roberts ve Ommundsen (34) ile Duda (79) görev yönelimli sporcuların ustalık yönelimli güdüsel iklimlerde başarılı olacaklarını ve bu iki değişkenin birbirini güçlendirdiğini belirtmişlerdir.

McManus (43) kısa ve uzun mesafe koşucularının katılımları ile hedef yönelimler ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkiyi incelediği tez çalışması sonucunda her iki tip mesafe koşucuları için de görev yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif bir ilişkinin varlığına ulaşmıştır.

Toros ve Kuruç (44) lise erkek voleybolcularda hedef yönelimi ve güdüsel iklim algısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışma ile görev yönelimi ve ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığını elde etmişlerdir.

Murcia ve ark. (45) yaptıkları araştırma sonucunda görev yönelimin ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Üngür (97) gerçekleştirdiği çalışma sonucunda hem profesyonel hem de amatör sporcularda görev yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim arasında güçlü bir ilişki olduğuna ulaşmıştır.

Boyce ve ark. (46) ortaokul öğrencisi sporcuların güdüsel iklim algılarının zaman içinde görev yönelimlerini nasıl etkilediğini inceledikleri çalışmalarında

yüksek görev yönelimli ve düşük ustalık yönelimli güdüsel iklim algılayan öğrenci sporcuların sezon boyunca görev yönelimlerinde önemli bir düşüş tecrübe ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada, düşük görev yönelimli ve yüksek ustalık yönelimli güdüsel iklim algılayan öğrenci sporcuların görev yönelimleri sezon başından sonuna doğru önemli bir artış göstermiştir. Boyce ve ark. (2009) yaptıkları çalışma sonrasında elde edilen toplam bulguların ustalık yönelimli güdüsel iklim yaratmanın genç sporcular için güdüsel çıktılar üzerinde pozitif etkilere sahip olabileceğine değinmişler.

Kokkonen ve ark. (47) çocukların görev yönelimleri, yetkinlik algıları ve beden eğitimi dersleri için güdüsel iklim algılarını inceledikleri araştırma sonucunda erkek öğrenciler için ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ile görev yönelim arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğuna ulaşmışlardır.

Murcia ve ark. (48) yaptıkları çalışma sonucunda görev yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasında pozitif ve önemli ilişkiler gözlemleyebildiklerini ve görev yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif ve önemli ilişkiler olduğunu ifade etmişlerdir.

Travers (49) yaptığı tez çalışmasında okullarını destekleyici ve yarışmacı olmayan bir ortam olarak algılayan ergenlerin başarıyı öğrenme ve gelişim olarak tanımlamaya eğilimli oldukları sonucuna ulaşmıştır ve bu sonuç ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı ile görev yönelim arasındaki pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Haslofça (50) yaptığı çalışmada 2006 yılında yenilenen ilköğretim beden eğitimi dersi programları çerçevesinde gerçekleştirilen derslerin oluşturacağı güdüsel iklim ile öğrencilerin hedef yönelimleri ve derse ilişkin tutumları arasındaki ilişkileri incelemiş ve görev yönelim ile performans yönelimli iklim algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Haslofça (50) yaptığı araştırma sonuçlarına göre ortaokul beden eğitimi derslerinin ustalık yönelimli bir iklim oluşturacak şekilde düzenlenmesi, başarı yerine katılıma ve çabaya daha çok önem verilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

Vesković ve ark. (51) farklı seviyelerden hentbol sporcularının görev yönelimleri ile aileleri tarafından yaratılan güdüsel iklim arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışma yapmışlar. Bu çalışma sonuçları aileler tarafından yaratılan ve algılanan öğrenme/eğlence (ustalık) ikliminin öğrenme (görev) yöneliminin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Duda (99) sporcuların güdüsel iklim algıları ve hedef yönelimleri değişkenleri arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Araştırmamızın bulguları ile literatür bulguları arasında paralellik olduğu görülmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde yaptığımız araştırmanın bulgularından biri olan görev yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bulunan ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonunda elde edilen görev yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusu literatürde yer bulan görev yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasında negatif ve anlamlı ilişki ile tutarlılık göstermektedir.

Yaptığımız çalışma sonucunda elde edilen bulgular antrenörler ve yöneticiler tarafında oluşturulan güdüsel iklimin sporcuların yaptıkları işe olan yaklaşımları ve hedef yönelimleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ile literatürde yer alan çalışmalar arasındaki paralellik spor ortamlarında görev alan antrenörlerin ve yöneticilerin sporculara karşı sergiledikleri tavır, tutum ve davranışlar ile sporculardan beklentiler ve karar alma süreçlerinde başvurdukları yollar konularında kendilerine düşen sorumlulukların bilinci ile hareket etmeleri gerektiğini göstermektedir.

#### **5.4. Toplam Adalet Algısının Hedef Yönelimleri ile Güdüsel İklım Algıları Arasındaki İlişkiye Olan Aracılık Etkisi**

Gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda toplam adalet algısının görev yönelimi ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki ilişkiye anlamlı derecede aracılık ettiğine ulaşılırken; ego yönelim ile performans yönelimli iklim algısı arasındaki

ilişkiye toplam adalet algısının anlamlı derecede aracılık etmediği sonucuna ulaşıldı. Bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikteki aşağıdaki çalışmalardan söz edilebilir.

De Backer ve ark. (73) takım sporlarında toplam adalet algısının sporcuların doyumunu ve içsel güdülenmesi üzerindeki etkisini incelemek için gerçekleştirdikleri bir çalışma sonucunda algılanan adaletin takım sporcularının doyumları ve içsel güdülenmelerinin en önemli yordayıcı değişkeni olduğuna ulaşımlar.

De Backer ve ark. (76) Belçikalı elit kadın basketbol, voleybol ve futbol sporcuları ile Norveçli dünya çapında kadın hentbol sporcularının antrenörleri ile ilgili adalet algıları ile güdüsel iklimin arasındaki ilişkiyi test etmek amacı ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda her iki örneklem için de algılanan toplam adaletin ustalık yönelimli güdüsel iklim ile pozitif ilişki içinde, performans yönelimli güdüsel iklim ile negatif ilişki içinde olduğuna ulaşımlar.

Bizim gerçekleştirdiğimiz araştırma sonucunda toplam adalet algısına bağılı olarak görev yönelim ile ustalık yönelimli iklim algısı arasındaki ilişki anlamlı derecede farklılaşırken; toplam adalet algısının üç farklı düzeyinde -düşük, orta ve yüksek algı- ustalık yönelimli iklim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı seviyede olduğu görüldü. Fakat toplam adalet algısının farklı düzeylerinin görev yönelimin ustalık yönelimli iklim algısı üzerinde farklı düzeylerde etki ettiği görüldü.

Toplam adalet algısı yüksek olan sporculardan görev yönelimi düşük olanlarının ustalık yönelimli iklim algılarına toplam adalet algısının daha çok etki ettiği sonucuna ulaşıldı. Görev yönelimi yüksek olan sporcuların toplam adalet algıları düşük, orta, yüksek de olsa ustalık yönelimli iklim algısına etkisi daha düşük seviyede kaldığı görüldü.

Bu bulgular da göstermiştir ki; örgütsel adalet algısı spor ortamlarında sporcuların güdüsel iklim algılarının ve hedef yönelimlerinin beklenen tarafı olan ustalık yönelimli güdüsel iklim ve görev yönelim değişkenlerinin önemli bir yordayıcısıdır. İçinde rol aldıkları örgütü dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel anlamda yani toplamda adaletli olarak algılayan görev yönelimi düşük bir sporcu grubunun içinde buldukları spor iklimini ustalık yönelimli olarak algıladıklarını ve bu sporcu grubunun -Boyce ve ark. (46) tarafından ortaokul öğrencisi sporcular ile

gerçekleştirilen ve sporcuların güdusel iklim algılarının zaman içinde görev yönelimlerini nasıl etkilediğinin incelendiği çalışma sonucunda elde edilen bulgularda olduğu gibi- zaman içerisinde görev yönelim puanlarının artacağı sonucunu bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan da çıkarabiliriz.



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuçlar

Gerçekleştirilen bu araştırma ile profesyonel futbolcuların hedef yönelimleri, örgütsel adalet algıları ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır ve araştırma sonunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Ego yönelimi ile dağıtımsal adalet algısı arasında ( $r=-,18$ ;  $p<,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde; ego yönelimi ile işlemsel adalet algısı arasında ( $r=,65$ ;  $p<,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde; ego yönelimi ile etkileşimsel adalet algısı arasında ( $r=-,15$ ;  $p<,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ego yönelimi ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,59$ ;  $p<,01$ ) orta seviyede ve pozitif yönde; ego yönelimi ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r=-,17$ ;  $p<,01$ ) çok zayıf ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Görev yönelimi ile dağıtımsal adalet algısı arasında ( $r=,45$ ;  $p<,01$ ) orta seviyede ve pozitif yönde; görev yönelimi ile işlemsel adalet algısı arasında ( $r=,77$ ;  $p<,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde; görev yönelimi ile etkileşimsel adalet algısı arasında ( $r=,39$ ;  $p<,01$ ) zayıf seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Görev yönelimi ile ustalık yönelimli iklim algısı arası ( $r=,60$ ;  $p<,01$ ) orta seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenirken; görev yönelim ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,01$ ;  $p<,01$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığına ulaşılmıştır.

Dağıtımsal adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=-,18$ ;  $p<,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde; dağıtımsal adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,68$ ;  $p<,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İşlemsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,36$ ;  $p<,01$ ) zayıf seviyede ve pozitif yönde; işlemsel adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim

algısı arasında ( $r=,38$ ;  $p<,01$ ) zayıf seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Etkileşimsel adalet algısı ile performans yönelimli iklim algısı arasında ( $r=-,14$ ;  $p<,01$ ) çok zayıf seviyede ve negatif yönde; etkileşimsel adalet algısı ile ustalık yönelimli iklim algısı arasında ( $r=,62$ ;  $p<,01$ ) güçlü seviyede ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine göre örgütsel adalet algısı alt boyutları ile güdüsel iklim algısı alt boyutlarının görev yönelimi varyansının %75,1'ini açıkladığı ( $R^2=,751$ ,  $F_{inc}(5, 351)=211,665$ ;  $p<,05$ ) belirlenmiş ve yordayıcı değişkenlerin tamamının anlamlı yordayıcılar olarak görev yönelimi değişkenini açıklamada katkısı bulunduğu ulaşılmıştır.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine göre adalet algısı alt boyutları ile güdüsel iklim algısı alt boyutları tarafından ego yönelimi varyansının %71'inin açıkladığı ( $R^2=,710$ ,  $F_{inc}(5, 351)=172,218$ ;  $p<,05$ ) belirlenmiş ve etkileşimsel adalet algısı hariç diğer tüm değişkenlerin anlamlı yordayıcılar olarak ego yönelimi değişkenini açıklamada katkısı bulunduğu ulaşılmıştır.

Toplam adalet algısının görev yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasındaki ilişkiye istatistiksel olarak anlamlı seviyede aracılık ettiği sonucuna ulaşıırken; toplam adalet algısının ego yönelim ile performans yönelimli güdüsel iklim algısı arasındaki ilişkiye istatistiksel olarak anlamlı seviyede aracılık etmediği belirlenmiştir.

Toplam adalet algısının görev yönelim ile ustalık yönelimli güdüsel iklim algısı arasındaki ilişkiye istatistiksel olarak anlamlı seviyede etki ettiği ve bu etkinin düşük, orta ve yüksek toplam adalet algısı seviyelerinin tamamında istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adalet algısı ve alt boyutlarının hedef yönelimler ile spor ortamlarında algılanan güdüsel iklimin güçlü birer yordayıcıları olduğunu gözlemlediğimiz bu araştırma sonucunda adalet algısı ile -sporcular tarafından sergilenebilecek bir davranışın başlamasına, yönüne, yoğunluğuna, sürekliliği ile sporcunun iyilik haline ve başarı tanımlamasına yön veren- güdülenme kavramı

arasındaki ilişkinin spor ortamları bağlamında önemli bir yerde durduğu söylenebilir. Gerek spor alanında gerekse herhangi bir iş kolunda örgütsel bir yapı içerisinde çalışan bireyler için adalet algısı önemli bir güdülenme aracıdır. Adalet algısının pozitif yönde yüksek olduğu spor kulüplerinde, çalışanların örgüt içindeki görev ve sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yerine getirme gayreti içinde oldukları; kişisel memnuniyetleri ve örgüte bağlılıklarının arttığı; kendilerini örgütün değerli ve saygın birer üyesi olarak gördükleri; takım arkadaşları, antrenörleri ve yöneticileri ile güvene dayalı ilişkiler kurdukları gibi olumlu sonuçları gözlemlemek mümkündür.

İnsanoğlunun -özellikle kendisi söz konusu olduğunda- adalet konusunda oldukça duyarlı olduğu; örgüt içindeki görevlendirme, çalışma düzeni, ücretlendirme, ödüllendirme, terfiler, cezalandırma ve performans değerlendirme gibi kararların nasıl ve hangi ölçütlere göre alındığı; karar alma süreçlerine kendilerinin dâhil edilip edilmediği; alınan bu kararların kendilerine nasıl söylendiği; örgüt içi prosedürlerin tüm örgüt üyelerine eşit şekilde uygulanıp uygulanmadığı; yöneticilerin kendilerine karşı saygılı, nazik, duyarlı vs. davranıp davranmadıkları gibi konular ile yakından ilgilendiği, tüm bunları sorguladığı ve en sonunda içinde bulunduğu örgüte ilişkin kafasında oluşan adalet algısının kendisinin tavrı, tutumu ve davranışları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olduğu söylenebilir.

Bu araştırma ile elde edilen ve yukarıda sıralanan sonuçların teknik direktörlere, antrenörlere, spor ve egzersiz ortamlarında çalışan diğer uzmanlar ve yöneticilere ışık tutacak nitelikte bilgiler sunabileceği gibi gelecekte gerçekleştirilecek olan bilimsel çalışmalar üzerinde de önemli etkileri olacağı düşünülmektedir. Özellikle teknik direktörler, antrenörler, spor ortamında çalışan diğer uzmanlar ve yöneticiler çalışma sonuçlarından yararlanarak kendileri tarafından oluşturulan takım atmosferinin iyileştirilmesi; sporcularla aralarında kurmaları muhtemel sağlıklı, güvene dayalı güçlü ilişkinin kuvvetlendirilmesi; kulübün sevk ve idare edilmesi noktasında yürütülen tüm süreçler ile alınan kararların nasıl daha etkin şekilde uygulamaya geçirilebileceği; sporcuların kulüp içindeki görev ve sorumluluklarının bilincinde ve onları yerine getirme gayreti içinde oldukları, kulübe bağlılıkları ve kişisel memnuniyetlerinin yüksek olduğu, kendilerini

örgütün değerli ve saygın birer üyesi olduklarına inandıkları bir çalışma ortamı sunma konularında yeni fikirler edinebileceklerdir.

## 6.2. Öneriler

Çalışmanın sınırlıkları göz önünde bulundurularak ileride aynı konu ya da ilgili konularda çalışmalar yapacak araştırmacılara yardımcı olması amacıyla aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Örgütsel adalet algısı kavramı spor alanında çok fazla çalışılan bir konu başlığı olmaması sebebi ile adalet algısı kavramı farklı spor dalları (basketbol, voleybol vs.) ile farklı yaş kategorilerindeki sporcular (yıldız, genç vs.) ile çalışılabilir.
- Örgütsel adalet algısı kavramının spor ve egzersiz psikolojisi literatürüne katkı sağlaması amacı ile sporun diğer paydaşları olan antrenörler, hakemler, yöneticiler, taraftar gibi farklı örneklere ek olarak egzersiz katılımcıları, spor eğitmenleri ve rekreasyonel katılımcılar ile de çalışılabilir.
- Örgütsel adalet algısını etkileyebilecek ya da adalet algısının etkileyebileceği düşünülen stres, kaygı, liderlik özellikleri, tükenmişlik, örgüte bağlılık, iş doyumunu gibi diğer psikolojik faktörlerin spor alanındaki farklı örneklem grupları açısından ele alınması spor ve egzersiz psikolojisi literatürüne büyük katkılar sağlayabilir.

Profesyonel sporcularla çalışmayı planlayan araştırmacılar için önemli birkaç hatırlatma yapılabilir. Profesyonel sporcularla çalışma fikri en başta çok cazip görünebilir fakat sporculara ulaşma sürecinin uzun ve gerek maddi gerekse manevi anlamda oldukça yıpratıcı olduğu bilinmelidir. Kulüp yöneticilerine bazen telefon bazen mail yolu ile ulaşma hatta genellikle ulaşamama; ulaşılabilen durumlarda onlara kendinizi tanıtmaya, ne amaçla kendilerine ulaştığınızı ve ne yapmak istediğinizi anlatamama gibi durumlarla karşılaşılabilir. Ortak bir dil yakalanan yöneticiler ile uygun bir tarih ve saatin belirlenmesi ile kulübün ziyaret edilmesi, sporcularla yapılacak çalışmaya izin verilip verilmeyeceğinin belirsizliği, olumlu sonuçlanan ilk

görüşme sonrası çalışmanın yapılabileceği uygun tarih ve saatte tekrar kulüp binası ya da antrenman alanına ulaşma, yöneticiler ya da antrenörün inisiyatifi ile değişen çalışma takviminden haberdar edilmeyişiniz ile o tarih ve saatte ilgili kişi ve sporcularla bir araya gelememe, profesyonel liglerde mücadele eden kulüplere ulaşma adına birçok farklı şehre ve bazen aynı şehre birden fazla kez yolculuk yapma zorunluluğu oluşu gibi bir sürecin yaşanabileceğini bilerek bu yola daha güçlü ve hazırlıklı çıkılması gerektiği bilinmelidir.



## 7. KAYNAKLAR

1. Türk Dil Kurumu (TDK). Büyük Türkçe Sözlük. "İnsan" Tanımı [Internet]. [Erişim Tarihi 24 Şubat 2018]. Erişim adresi: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd77c09242e61.24849470](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd77c09242e61.24849470)
2. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000; 25(1): 54-67.
3. Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000; 11(4): 227-268.
4. McClelland DC. How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*. 1985; 40(7): 812.
5. Roberts GC, Treasure DC, Conroy DE. Understanding the dynamics of motivation in sport and physical activity: An achievement goal interpretation. Tenenbaum G, Eklund RC, editors. *Handbook of Sport Psychology*. New Jersey: John Wiley and Sons; 2007.
6. Türk Dil Kurumu (TDK). Büyük Türkçe Sözlük. "Güdü" Tanımı [Internet]. [Erişim Tarihi 1 Mart 2018]. Erişim adresi: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd77c09242e61.24849470](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd77c09242e61.24849470)
7. Vallerand RJ, Thill EE. Introduction au concept de motivation. Vallerand RJ, Thill EE, editors. *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval (Quebec): Edition Etudes Vivantes; 1993.
8. Deci EL, Ryan RM. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media; 1985.
9. Deci EL, Flaste R. *Why we do what we do: The dynamics of personal autonomy*. GP Putnam's Sons; 1995.
10. Weinberg RS, Gould D. *Foundations of exercise and sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics; 1999.
11. Chin NS, Khoo S, Low WY. Self-determination and goal orientation in track and field. *Journal of Human Kinetics*. 2012; 33(1): 151-161.
12. Duda JL, Treasure DC. Motivational processes and the facilitation of quality engagement in sport. Williams JM, editors. *Personal growth to peak performance*. Applied Sport Psychology. New York: McGraw Hill; 2010.
13. Nicholls JG. Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*. 1984; 91(3): 328.
14. Maehr ML, Nicholls JG. Culture and achievement motivation: A second look. Warren N, editors. *Studies in cross-cultural psychology*. 3th ed. New York: Academic Press; 1980.
15. Nicholls JG. *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press; 1989.

16. Duda JL. Motivation in sports: The relevance of competence and achievement goals. Elliot AJ, Dweck CS, editors. Handbook of competence and motivation. New York: Guilford Publications; 2007.
17. Nicholls JG. Effort is virtuous, but it's better to have ability: Evaluative responses to perceptions of effort and ability. *Journal of Research in Personality*. 1976; 10: 306-315.
18. Nicholls JG. The development of the concepts of effort and ability, perception of academic attainment, and the understanding that difficult tasks require more ability. *Child Development*. 1978; 49: 800-814.
19. Nicholls JG, Cheung PC, Lauer J, Pastashnick M. Individual differences in academic motivation: Perceived ability, goals, beliefs, and values. *Learning and Individual Differences*. 1989; 1(1): 63-84.
20. McArdle S, Duda JL. Implications of the motivational climate in youth sports. Smoll FL, Smith E, editors. *Children and youth in sport: A biopsychosocial perspective*. 2002; 2: 409-434.
21. Reinboth M, Duda JL. Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*. 2006; 7(3): 269-286.
22. White S.A. Parent-created motivational climate. Jowett S, Lavallee D, editors. *Social psychology in sport*. 10th ed. Champaign, IL: Human Kinetics; 2007.
23. Duda JL, Nicholls JG. Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology*. 1992; 84(3): 290-299.
24. Nicholls JG, Miller AT. Development and its discontents: The differentiation of the concept of ability. Nicholls JG, editor. *Advances in motivation and achievement: The development of achievement motivation*. 3th ed. Greenwich, CT: JAI; 1984.
25. Jagacinski CM, Nicholls JG. Competence and affect in task involvement and ego involvement: The impact of social comparison information. *Journal of Educational Psychology*. 1987; 79(2): 107-114.
26. Nolen SB. Reasons for studying: Motivational orientations and study strategies. *Cognition and Instruction*. 1988; 5(4):269-287.
27. Elliot ES, Dweck CS. Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988; 54(1), 5-12.
28. Ames C, Archer J. Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*. 1988; 80(3), 260-267.
29. Ames C. Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*. 1992; 84(3), 261-271.
30. Duda JL, Ntoumanis N. Correlates of achievement goal orientations in physical education. *International Journal of Educational Research*. 2003; 39(4-5): 415-436.
31. Jaakkola T, Digelidis N. Establishing a positive motivational climate in physical education. Liukkonen J, Auweele Y, Alfermann D, Vereijken B,

- Theodorakis Y, editors. Psychology for physical educators: student in focus. Champaign, IL: Human Kinetics; 2007.
32. Amorose AJ. Coaching effectiveness: Exploring the relationship between coaching behavior and self-determined motivation. Hagger MS, Chatzisarantis NLD, editors. Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport. Champaign, IL: Human Kinetics; 2007.
  33. Ames C. Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. Roberts G, editor. Motivation in sport and exercise. Champaign, IL: Human Kinetics; 1992.
  34. Roberts GC, Ommundsen Y. Effect of goal orientation on achievement beliefs, cognition and strategies in team sport. *Scandinavian Journal of Medicine Science and Sport*. 1996; 6(1): 46-56.
  35. Duda JL, Balaguer I. Coach-created motivational climate. Jowett S, Lavallee D, editors. *Social psychology in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics; 2007.
  36. Braithwaite R, Spray CM, Warburton VE. Motivational climate interventions in physical education: A meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*. 2011; 12(6), 628-638.
  37. Standage M, Duda JL, Ntoumanis N. A model of contextual motivation in physical education: Using constructs from self-determination and achievement goal theories to predict physical activity intentions. *Journal of Educational Psychology*. 2003; 95(1), 97-110.
  38. Ommundsen Y, Kvalø S. Autonomy-mastery, supportive or performance focused? Different teacher behaviours and pupils' outcomes in physical education. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2007; 51(4), 385-413.
  39. Smith RE, Smoll FL, Cumming SP. Motivational climate and changes in young athletes' achievement goal orientations. *Motivation and Emotion*. 2009; 33(2), 173-183.
  40. Barkoukis V, Ntoumanis N, Thøgersen-Ntoumani C. Developmental changes in achievement motivation and affect in physical education: Growth trajectories and demographic differences. *Psychology of Sport and Exercise*. 2010; 11(2), 83-90.
  41. Liukkonen J, Barkoukis V, Watt A, Jaakkola T. The relationship between motivational climate and students' emotional experiences and effort in school physical education. *Journal of Educational Research*. 2010; 103(5), 295-308.
  42. Barkoukis V, Hagger MS. The trans-contextual model: Perceived learning and performance motivational climates as analogues of perceived autonomy support. *European Journal of Psychology of Education*. 2013; 28(2), 353-372.
  43. McManus SP. Relationship between collegiate track runners' achievement goal orientations and perceptions of motivational climate [PhD Theses]. Gainesville, FL: University of Florida; 2004.
  44. Toros T, Koruç Z. Hedef yönelimleri ve algılanan motivasyonel iklim arasındaki ilişki - Liseli erkek voleybolcular üzerine bir çalışma. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*. 2005; 16(3): 135-145.

45. Murcia JAM, Gimeno EC, Coll DGC. Relationships among goal orientations, motivational climate and flow in adolescent athletes: differences by gender. *The Spanish Journal of Psychology*. 2008; 11(1): 181-191.
46. Boyce BA, Gano Overway LA, Campbell AL. Perceived motivational climate's influence on goal orientations, perceived competence, and practice strategies across the athletic season. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2009; 21(4): 381-394.
47. Kokkonen J, Kokkonen M, Liukkonen J, Watt A. An examination of goal orientations, sense of coherence, and motivational climate as predictors of perceived physical competence. *Scandinavian Sport Studies Forum*. 2010; 1: 133-152.
48. Murcia JAM, Sicilia A, Cervelló E, Huéscar E, Dumitru DC. The relationship between goal orientations, motivational climate and selfreported discipline in physical education. *Journal of Sports Science and Medicine*. 2011; 10(1): 119-129.
49. Travers LV. Adolescent adjustment in affluent communities: The role of goal orientation and motivational climate [Master's Theses]. Chicago, IL: Loyola University; 2011.
50. Haslofça F. Beden eğitimi programlarının oluşturduğu motivasyonel iklimin hedef yönelimlere ve derse ilişkin tutuma etkisi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*. 2013; 4(4): 33-47.
51. Vesković A, Valdevit Z, Đorđević-Nikić M. Goal orientation and perception of motivational climate initiated by parents of female handball players of different competition levels. *Physical Education and Sport*. 2013; 11(3): 337-345.
52. Colquitt JA, Greenberg J, Zapata-Phelan CP. What is organizational justice? A historical overview. Greenberg J, Colquitt JA, editors. *Handbook of organizational justice*. Mahwah: Erlbaum; 2005.
53. Jordan JS, Gillentine JA, Hunt BP. The influence of fairness: The application of organizational justice in a team sport setting. *International Sports Journal*. 2004; 8(1): 139-149.
54. Greenberg J. Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*. 1990; 16(2): 399-432.
55. Greenberg J. Reactions to procedural injustice in payment distributions: do the means justify the ends. *Journal of Applied Psychology*. 1987; 72(1): 55-61.
56. Greenberg J. A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*. 1987; 12(1): 9-22.
57. Greenberg J, Colquitt JA. *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates; 2005.
58. Yavuz S. Örgütsel adalet algısının iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2010.
59. Tuna M. Örgütsel adalet: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 2013; 6(8): 997-1023.

60. İçerli L. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 2010; 5: 67-92.
61. Adams JS. Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963; 67(5): 422-36.
62. Adams JS. Inequity in social exchange. Berkowitz L, editor. Advances in experimental social psychology. 2nd ed. New York: Academic Press; 1965.
63. Lambert E. The impact of organization of justice on correctional staff. Journal of Criminal Justice. 2003; 31(1): 155-168.
64. Yıldırım F. İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2007; 62(1): 253-278.
65. Thibaut JW, Walker L. Procedural justice: A psychological analysis. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates; 1975.
66. Lind EA, Tyler TR. The social psychology of procedural justice. New York: Plenum Press; 1988.
67. Bies RJ, Moag JS. Interactional justice: Communication criteria of fairness. Lewicki RJ, Sheppard BH, Bazerman BH, editors. Research on negotiation in organizations. Greenwich, CT: JAI Press; 1986.
68. Bies RJ. Individual reactions to corporate recruiting encounters: The importance of fairness. Unpublished Manuscript: 1985.
69. Tyler TR, Bies, R. J. Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. Applied Social Psychology and Organizational Settings. 1990; 77: 98.
70. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal. 1993; 36(3): 527-556.
71. Cohen-Charash Y, Spector PE. The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2001; 86(2): 278-321.
72. Whisenant W. Organizational justice and commitment in interscholastic sports. Sport, Education and Society. 2005; 10(3): 343-357.
73. De Backer M, Ceux T, Callens F, Boen, F, Vande Broek G. The influence of athletes' perceived justice of the coach on the intrinsic motivation and satisfaction of top handball and volleyball players [Poster]. VK-Symposium; November 2008; VUBrussel.
74. De Backer M, Boen F, Ceux T, De Cuyper B, Høigaard R, Callens F ve ark. Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing their relative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway. Psychology of Sport and Exercise. 2011; 12(2): 192-201.
75. Aydoğan H. Profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları ve benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişki [Doktora Tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2012.
76. De Backer M, Boen F, De Cuyper B, Høigaard R, Vande Broek G. A team fares well with a fair coach: Predictors of social loafing in interactive female sport

- teams. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. 2015; 25(6): 897-908.
77. Nikbin D, Hyun SS, Albooyeh A, Foroughi B. Effects of perceived justice for coaches on athletes' satisfaction, commitment, effort, and team unity. *Int. J. Sport Psychol*. 2014; 45(2): 100-120.
78. Fraenkel JR, Wallen NE, Hyun HH. *How to design and evaluate research in education*. 8th ed. Boston: McGraw Hill; 2012.
79. Duda JL. *Motivation in sport settings: A goal perspective approach*. Edited Roberts GC, editor. *Motivation in sport and exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics; 1992.
80. Chi L, Duda JL. Multi-sample confirmatory factor analysis of the task and ego orientation in sport questionnaire. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 1995; 66(2): 91-98.
81. Duda JL, Whitehead J. Measurement of goal perspectives in the physical domain. *Advances in sport and exercise psychology measurement*, 1998; 21: 48.
82. Toros T. Sporda görev ve ego yönelim ölçeği -sgeyö-nin türk sporcuları için güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*. 2004; 15(3): 155-166.
83. Walling MD, Duda JL, Chi L. The perceived motivational climate in sport questionnaire: Construct and predictive validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 1993; 15(2): 172-183.
84. Toros T. Elit ve elit olmayan erkek basketbolcularda hedef yönelimi, güdüsel iklim ve hedeflerin özgünlük güçlük derecesi özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Mersin: Mersin Üniversitesi; 2001.
85. Yıldırım F. Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi [Doktora tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi; 2002.
86. Tabachnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics*. 6th ed. Boston, MA: Pearson; 2013.
87. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986; 51(6): 1173-1182.
88. McKinnon DP, Fairchild AJ, Fritz MS. Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*. 2010; 58: 593-614
89. Hayes AF, Matthes J. Computational Procedures for probing interactions in ols and logistic regression: spss and sas implementations. *Behavior Research Methods*. 2009; 41(3): 924-936.
90. Green SB. How many subjects does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioral Research*. 1991; 26(3): 499-510.
91. Trochim WM, Donnelly JP. *The research methods knowledge base*. 3rd ed. Cincinnati, OH: Atomic Dog; 2006.
92. Field A. *Discovering statistics using SPSS*. 3rd ed. Los Angeles, CA: Sage; 2009.
93. George D, Mallery P. *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference 17.0 update*. 10th ed. Boston, MA: Pearson; 2010.

94. Gravetter F, Wallnau L. Essentials of statistics for the behavioral sciences. 8th ed. Belmont, CA: Wadsworth; 2014.
95. Tabachnick BG, Fidell LS. Using multivariate statistics. 5th ed. Boston, MA: Allyn & Bacon/Pearson Education; 2007.
96. Cook RD, Weisberg S. Residuals and influence in regression. New York: Chapman and Hall; 1982.
97. Üngür G. Amatör ve profesyonel futbolcularda hedef yönelimi ve algılanan motivasyonel iklim arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. İzmir: Ege Üniversitesi; 2009.
98. Goudas M, Biddle S, Fox K, Underwood M. It ain't what you do, it's the way that you do it! Teaching style affects children's motivation in track and field lessons. *The Sport Psychologist*. 1995; 9(3): 254-264.
99. Duda JL. Advances in sport and exercise psychology measurement: Sport motivation and perceived competence. *Fitness Information Technology*. 1998.



## 8. EKLER

## EK-1 Tez Çalışması Etik Kurul Onayı



**T.C.**  
**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557 - 801

**ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU**

Toplantı Tarihi : 08.07.2015 ÇARŞAMBA  
Toplantı No : 2015/14  
Proje No : GO 15/443 (Değerlendirme Tarihi: 08.07.2015)  
Karar No : GO 15/443 - 21

Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Ziya KORUÇ'un sorumlu araştırmacı olduğu, Hasan AKSOY'un tezi olan GO 15/443 kayıt numaralı ve "*Profesyonel Futbolcuların Örgütsel Adalet Alguları, Hedef Yönelimleri ve Gündüsel İklim Alguları Arasındaki İlişinin İncelenmesi*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, idari izinlerin tamamlanması kaydı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

- |   |  |
|---|--|
| 1. Prof. Dr. Nurten Akarsu (Başkan)       | 9. Prof. Dr. Rahime Nobutçu (Üye)        |
| 2. Prof. Dr. Nüket Örnek Büken (Üye)      | 10. Prof. Dr. R. Köksal Özgül (Üye)      |
| IZINLI                                    | 11. Prof. Dr. Ayşe Lale Doğan (Üye)      |
| 3. Prof. Dr. M. Yıldırım Sara (Üye)       | 12. Doç. Dr. S. Kutay Demirkan (Üye)     |
| 4. Prof. Dr. Sevdâ F. Müftüoğlu (Üye)     | IZINLI                                   |
| 5. Prof. Dr. Cenk Sökmensüer (Üye)        | 13. Prof. Dr. Leyla Dinç (Üye)           |
| 6. Prof. Dr. Volga Bayrakçı Tunay (Üye)   | 14. Prof. Dr. Hatice Doğan Buzoğlu (Üye) |
| IZINLI                                    | 15. Av. Meltem Onurlu (Üye)              |
| 7. Prof. Dr. Ali Düzova (Üye)             |  |
| 8. Yrd. Doç. Dr. H. Hüsrev Turnagöl (Üye) |  |

## EK-2 Tez Çalışması Orijinallik Raporu



## Dijital Makbuz

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Hasan Aksoy  
Ödev başlığı: Tezis  
Gönderi Başlığı: Profesyonel futbolcuların örgütsel...  
Dosya adı: ri\_ve\_g\_d\_sol\_klim\_alk\_fer\_aras\_n...  
Dosya boyutu: 1.46M  
Sayfa sayısı: 81  
Kelime sayısı: 18,799  
Karakter sayısı: 124,688  
Gönderim Tarihi: 31-May-2019 03:4 1PM (UTC+0300)  
Gönderim Numarası: 1138352230

Turnitin

Turnitin'in bu belgeyi analiz etmesi için gerekli olan  
bilgileri aşağıda sunmuşuzdur. Lütfen aşağıdaki bilgileri  
gözetiniz.

Turnitin

Turnitin'in bu belgeyi analiz etmesi için gerekli olan  
bilgileri aşağıda sunmuşuzdur. Lütfen aşağıdaki bilgileri  
gözetiniz.

Turnitin

Turnitin

Profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları, hedef yönelimleri ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi

OKULBİLLİK RAPORU

% <b>13</b> BENZERLİK ENDEKSİ	% <b>9</b> İNTERNET KAYNAKLARI	% <b>4</b> YAYINLAR	% <b>12</b> ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	--------------------------------------	------------------------	---------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>2</b>	acikarsiv.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>3</b>	Submitted to Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Öğrenci Ödevi	% <b>1</b>
<b>4</b>	sporpsikolojisi.com İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>5</b>	Submitted to Trakya University Öğrenci Ödevi	<% <b>1</b>
<b>6</b>	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% <b>1</b>
<b>7</b>	www.phdernegi.org İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>8</b>	Submitted to Yeditepe University	

**EK-3 Demografik Bilgi Formu****Yaşınız?**

- 15-19       20-24       25-29       30 ve Üstü

**Altyapı Eğitimi Aldığınız Yer?**

- Türkiye       Yurtdışı

**Medeni Durumunuz?**

- Evli       Bekâr

**Eğitim Durumunuz?**

- İlköğretim       Lise       Üniversite       Lisansüstü

**Kaç Yıldır Profesyonel Futbol Oynuyorsunuz?**

- 0 – 2       3 – 4       5 – 6       7 – 8       9 ve Üstü

**Oynadığınız Mevkii?**

- Kaleci       Defans       Defansif Ortasaha       Ofansif Ortasaha       Forvet

**Yıllık Kazancınız (TL)?**

- 1.000–20.000       20.000–50.000       50.000–100.000       100.000–250.000       250.000 ve...

**Hangi Profesyonel Ligde Mücadele Ediyorsunuz?**

- Süper Lig       1. Lig       2. Lig       3. Lig

**EK-4 Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (SGEYÖ)**

<b>AÇIKLAMA:</b> Yaptığınız spor branşı hakkındaki genel hislerinizi göz önünde bulundurarak, aşağıdaki durumlardan size en uygun olan yerlere <b>(X)</b> işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<b>1</b>	Oyun veya beceriyi yapabilen tek kişi olduğumda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>2</b>	Yeni bir beceri öğrendiğimde ve bu beceri bende daha çok uygulama/pratik yapma isteği uyandırdığında kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>3</b>	Arkadaşlarımdan daha iyi yapabildiğimde/oynadığımda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>4</b>	Diğerleri benim kadar iyi yapamadığında/oynayamadığında kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>5</b>	Uygulaması/yapması hoş/eğlenceli bir şey öğrendiğimde kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>6</b>	Benim ne yapacağımı bildiğim, diğerleri ne yapacaklarını karıştırdıkları durumda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>7</b>	Çabalayarak/sıkı çalışarak/çok deneyerek yeni bir beceriyi öğrendiğimde kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>8</b>	Gerçekten çok sıkı çalıştığımda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>9</b>	En fazla sayı/gol/puan/skor vs. ben yaptığımda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>10</b>	Öğrendiğim bir şey bende daha fazla uygulama/pratik/ilerleme isteği uyandırdığında kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>11</b>	En iyi ben olduğumda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>12</b>	Öğrendiğim bir beceriyi gerçekten doğru yaptığıma inandığımda/hissettiğimde kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					
<b>13</b>	Elimden gelenin en iyisini yaptığımda kendimi sporda en başarılı hissederim/görürüm					

**EK-5 Sporda Algılanan Güdüsel İklim leği (SAGİ)**

<b>AÇIKLAMA:</b> Bu ölçekte yaptığınız spor branşı hakkındaki genel hislerinizi göz önünde bulundurarak aşağıda belirtilen durumlar için sizin görüşünüzü yansıtan yanıt aralığına ( <b>X</b> ) işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Bu takımda oyuncular takım arkadaşlarından daha iyi oynadıklarında kendilerini iyi hissederler.					
2	Bu takımda sıkı çalışma ödüllendirilir.					
3	Bu takımda oyuncular bir hata yaptıklarında cezalandırılır.					
4	Bu takımda koçlar oyuncuların iyi olmadıkları becerilerde gelişmelerini sağlarlar.					
5	Bu takımda amaç her oyunda daha da ileri gitmektir (iyileşmektir).					
6	Bu takımda oyuncular hataları yüzünden oyundan çıkarılırlar/kenara alınırlar.					
7	Bu takımda takım arkadaşından daha iyi oynamak önemlidir.					
8	Bu takımda koçlar dikkatlerinin çoğunu "yıldız" oyunculara verir.					
9	Bu takımda diğerlerinden daha iyi oynamak önemlidir.					
10	Bu takımda oyuncular spor dalı etkinlikleri hakkında daha fazla şeyler öğrenmek istedikleri için çok sıkı çalışırlar.					
11	Bu takımda koçlar bazı oyuncuları diğerlerinden daha fazla tercih ederler.					
12	Bu takımda oyuncular takım arkadaşlarından daha iyi oynamaya teşvik edilirler.					
13	Bu takımda oyuncular eksik yönleri üzerine çalışmak için teşvik edilirler.					
14	Bu takımda herkes en fazla sayıya/gole/puana/skora/ vs. ulaşmak ister.					
15	Bu takımda herkes takımda en önemli bir role sahip olduğunu hisseder.					
16	Bu takımda koçlar bizden yeni beceriler denememizi ister.					
17	Bu takımda oyuncular kendilerine denk bir takımla eşleştiklerinde oynamaktan hoşlanırlar.					
18	Bu takımda sadece "en iyi" oyuncular koçlar tarafından "fark edilir".					
19	Bu takımda oyuncuların çoğu oyunda oynar.					
20	Bu takımda oyuncular hata yapmaktan korkarlar.					
21	Bu takımda oyuncuların sadece birkaçı yıldız oyuncu olabilir.					

## EK-6 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ)

<b>AÇIKLAMA:</b> Bu ölçekte insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan (işiniz olan Profesyonel Futbolculukla) ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına (X) işareti koyarak belirtiniz.		Kesinlikle Yanlış	Yanlış	Kararsızım	Doğru	Kesinlikle Doğru
1	Çalışma programım adildir.					
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6	İşle ilgili kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde verirler.					
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst ve samimidirler.					
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17	Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18	Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19	İşimle ilgili kararlar alınırken bana akla uygun gerekçeler gösterirler.					
20	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.					

## EK-7 Aydınlatılmış Onam Formu

### ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Sevgili katılımcı,

Benim adım Hasan AKSOY. Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak görev yapan Yrd. Doç. Dr. Ziya Kuruç'un sorumluluğunda gerçekleştirilmektedir.

Bu araştırma ile profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları, hedef yönelimleri ve güdüsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenip keşfedilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda yapılacak çalışma kapsamında '**Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği**', '**Sporda Algılanan Güdüsel İklım Ölçeği**' ve '**Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği**' adlı 3 ölçek tarafınızca doldurulacak ve bu çalışma toplamda yaklaşık 20 dakikanızı alacaktır.

Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılmak ve envanterleri tamamlamak zorunlu değildir; dilediğin anda, hiçbir neden belirtmeksizin ölçekleri tamamlamaktan veya araştırmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Ancak, vazgeçtikten sonra devam etmen mümkün değildir.

Kimlik bilgilerinin her aşamada gizli tutulacak ve bireysel sonuçlar kimseyle paylaşılmayacaktır. Aklına şimdi gelen veya daha sonra gelecek olan soruları istediğin zaman bana sorabilirsin. Telefon numaram ve adresim bu kâğıtta yazıyor. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyorsan aşağıya lütfen adını-soyadını yaz ve imzanı at. İmzladıktan sonra sana ve kulübüne bu formun bir kopyası verilecektir.

#### (Katılımcının Beyanı)

Yrd. Doç. Dr. Ziya KORUÇ ve yardımcı araştırmacı Hasan AKSOY tarafından yürütülen "Profesyonel Futbolcuların Örgütsel Adalet Algıları, Hedef Yönelimleri ve Güdüsel İklım Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı ve konusu hakkında bilgilendirildim.

#### Katılımcı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel.:

İmza

Yrd. Doç. Dr. Ziya KORUÇ

Tel: 0312 297 68 90

İmza

Hasan AKSOY

Adres: Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beytepe/Ankara

Tel.: 0507 883 5660

İmza:

## 9. ÖZGEÇMİŞ

### 1. KİMLİK VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı-Soyadı : HASAN AKSOY  
 Doğum Tarihi : 19.01.1988  
 Doğum Yeri : Gazipaşa/ANTALYA  
 Mail Adresi : [hasanaksy@gmail.com](mailto:hasanaksy@gmail.com)  
 Adresi : Abdulhalik Renda Mah. Eser Sok. Ekerbiçer Apt. No: 5/7 ÇANKIRI  
 Tel. No. : 0507 883 5660

### 2. ÖĞRENİM BİLGİLERİ

#### LİSANS

Üniversite : BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ  
 Bölüm : EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ  
 Program : REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK

#### YÜKSEK LİSANS

Üniversite : HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
 Ana Bilim Dalı : SPOR BİLİMLERİ VE TEKNOLOJİSİ  
 Program : EGZERSİZ VE SPOR PSİKOLOJİSİ

### 3. DENEYİMLER

- 2009 Bahar Dönemi – Stajyer Rehber ve Psikolojik Danışman, İstanbul Kabataş Lisesi’nde Prof. Dr. Zeynep KIZILTEPE Danışmanlığında.
- 2010 Bahar Dönemi – İlkokul 5. Sınıf öğrencileri için ‘Duygusal Zekâ Gelişimi’ ile ilgili proje kapsamında bir program geliştirme çalışması, Prof. Dr. Fatoş ERKMAN danışmanlığında.
- 2010 Bahar Dönemi – Gönüllü Çalışan, Dr. Öğr. Ü. Nalân BABÜR’ün 'Okuma Güçlüğü ve Öğretim Metotları' konulu araştırmasında.
- 2010 Haziran – Gönüllü Çalışan, ‘14. Dünya Karşılaştırmalı Eğitim Konseyi Kongresi’, Boğaziçi Üniversitesi.
- 2010 Eylül - 2012 Şubat – Rehber ve Psikolojik Danışman, Eksen Yayıncılık.
- 2011 Ekim 18 – Katılım Sertifikası, Susan Keister’in ‘Sosyal-Duygusal Öğrenim’ semineri.
- 2011 Güz Dönemi – Stajyer Rehber ve Psikolojik Danışman, Siyavuşpaşa Kız Teknik ve Meslek Lisesi, Doç. Dr. Deniz Albayrak-Kaymak gözetiminde.
- 2012 Bahar Dönemi – Stajyer Rehber ve Psikolojik Danışman, Siyavuşpaşa Kız Teknik ve Meslek Lisesi, Doç. Dr. Deniz ALBAYRAK-Kaymak gözetiminde.

- 2012 Bahar Dönemi – Grup Liderliği, 'Benlik Algısı/Özgüven Kazanımı' konulu grup danışmanlığı, Siyavuşpaşa Kız Teknik ve Meslek Lisesi, Doç. Dr. Deniz ALBAYRAK-Kaymak gözetiminde.
- 2012 Haziran - 2012 Ağustos – Grup Liderliği, bir yaz kampı kapsamında 4-12 yaşları arasındaki çocuklardan meydana gelen ve aynı yaştaki 8 kişilik farklı gruplara ikişer hafta boyunca danışmanlık hizmeti.
- 2012 Eylül – Çankırı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Rehber ve Psikolojik Danışman olarak göreve başladım.
- 2012 Ekim - 2013 Haziran – Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi Araştırma, Stratejik Planlama ve Kalite Geliştirme Ekibi'ne yarı zamanlı olarak görev yaptım.
- 2012 Kasım (12-16) – MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen 40 saatlik Aile Rehberliği (7-19 Yaş) Program Uygulamaları Kursu'nu başarı ile tamamladım.
- 2013 Mayıs (27-31) – MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen 30 saatlik Stratejik Yönetim ve Planlama Semineri'ne katıldım.
- 2013 Haziran - 2014 Haziran – Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi'nin Araştırma, Stratejik Planlama ve Kalite Geliştirme Ekibi'nde tam zamanlı olarak görev yaptım.
- 2013 Ağustos (12-16) – MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen 30 saatlik Eğitimde Kalite Yönetimi Sistemi Kursu'nu başarı ile tamamladım.
- 2014 Ocak (20-24) – MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen 30 saatlik Eğitimde Kalite Yönetimi Sistemi Semineri'ne katıldım.
- 2014 Haziran - 2016 Haziran – Çankırı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Rehber ve Psikolojik Danışman olarak görev yaptım.
- 2016 Mart (29 Şubat-11 Mart) – MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen 60 saatlik Wechsler Nonverbal Yetenek(WNV) Testi Kursu'nu başarı ile tamamladım.
- 2016 Haziran – 2017 Haziran – Korgun Anaokulu'nda Rehber ve Psikolojik Danışman olarak görev yaptım.
- 2017 Haziran - ... – Vali Ayhan Çevik Özel Eğitim ve Uygulama Okulu'nda Rehber ve Psikolojik Danışman olarak görevime devam etmekteyim.