



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(K. MARAŞ ÖRNEĞİ)**

Bayram ALIŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
EYLÜL – 2019**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
ADALET ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ (K. MARAŞ ÖRNEĞİ)**

**DANIŞMAN : Doç. Dr. Mahmut SAĞIR
JÜRİ : Doç. Dr. Metin ÖZKAN
JÜRİ : Doç. Dr. Gülay BEDİR**

Bayram ALIŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
EYLÜL – 2019**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI
İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ (K. MARAŞ ÖRNEĞİ)**

Bayram ALIŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

**Bu Tez / Proje 13/09/2019 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.**

Doç. Dr. Mahmut SAĞIR
Unvanı, Adı Soyadı, İmzası
BAŞKAN

Do. Dr. Gülay BEDİR
Unvanı, Adı Soyadı, İmzası
ÜYE

Doç. Dr. Metin ÖZKAN
Unvanı, Adı Soyadı, İmzası
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ahmet EYİCİL
Unvan, Adı Soyadı, İmzası
Enstitü Müdürü

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI
İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Bayram ALIŞ

Danışman : Doç. Dr. Mahmut SAĞIR

Yıl : 2019, Sayfa: 66 + VIII

Jüri : Doç. Dr. Mahmut SAĞIR (Başkan)
: Doç. Dr. Gülay BEDİR (Üye)
: Doç. Dr. Metin ÖZKAN (Üye)

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel adanmışlık arasındaki mevcut ilişki incelendiğinden ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili; Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun ve Nurhak ilçesi sınırları içerisinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 3.799 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemiyle belirlenen okullarda çalışan 351 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algısını belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilip Polat (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısını belirlemek için Celep (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adanmışlıklarının “yüksek” olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının, örgütsel adanmışlığı %11.7 düzeyinde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Örgütsel adalet, Örgütsel adanmışlık.

**DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MA THESIS

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS'
ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Bayram ALIŞ

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Mahmut SAĞIR

Year : 2019, Pages: 66 + VIII

**Jury : Assoc. Prof. Dr. Mahmur SAĞIR (Chairperson)
: Assoc. Prof. Dr. Gülay BEDİR (Member)
: Assoc. Prof. Dr. Metin ÖZKAN (Member)**

The aim of this study is to investigate the relationship between the teachers' organizational justice perception and organizational commitment. Using relational screening model, it was Investigated the present relationship between teachers' organizational justice perception and organizational commitment. A total of 3.799 teachers, which were partaking in the schools of Ministry of Education in 2018-2019 academic year, participated this study from Kahramanmaraş in the towns of Elbistan, Afşin, Ekinözü, Gökşun and Nurhak. This research's sampling is composed of 351 teachers who work in the schools specified by Simple Random Sampling Method.

The data were collected through "Organizational Justice Scale" developed by Niehoff and Moorman (1993), and adopted into Turkish by Polat (2007) is used to determine teachers' organizational justice perception. To determine teachers' organizational commitment, Organizational Commitment Scale developed by Celep (2000) was used as a data collection tool. Teachers' organizational justice perception and organizational commitment is found to be on high level from the gathered data analysis. Moreover, correlation analysis showed that there is a positive and modareta relationship on low-level between organizational justice perception and organizational commitment. Besides, teachers' organizational justice perception predicts organizational commitment on the level of 11.7 %, is established from the research.

Key Words: Teachers, Organizational Justice, Organizational Commitment.

ÖN SÖZ

Bu araştırma Kahramanmaraş ili Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun ve Nurhak ilçesi sınırları içerisinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın problem cümlesi, araştırmanın alt problemleri, sınırlılıkları, sayıltıları ve tanımları yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık hakkında daha önce yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın kuramsal temellerine değinilmiş olup, dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın veri toplama araçları ve araştırma verilerinin analizi sunulmaktadır. Araştırmanın beşinci bölümünde yapılan istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgular sunularak yorumlanmıştır. Araştırmanın son bölümü olan altıncı bölümde ise sonuç, tartışma ve önerilerle araştırma sonlandırılmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Mahmut SAĞIR'a; veri toplama sürecinde yardımcı olan değerli okul müdürlerine ve meslektaşlarıma;

Hayatımın her döneminde yanımda olan, her türlü sıkıntıda maddi ve manevi hiçbir desteğini benden esirgemeyen sevgili eşime;

Sonsuz Teşekkürler...

Bayram ALIŞ
Eylül 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	II
İÇİNDEKİLER	IV
TABLolar LİSTESİ.....	VII
EKLER LİSTESİ	VIII
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Önemi	3
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	3
1.3.1. Araştırmanın Alt Problemleri	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Araştırmanın Sayıtları	4
1.6. Araştırmada Tanımlar	4
2.KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1.Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılan Önceki Araştırmalar	5
2.2. Örgütsel Adanmışlık ile İlgili Yapılan Önceki Araştırmalar	9
3.KURAMSAL ÇERÇEVE.....	13
3.1. Örgütsel Adalet Tanımı	13
3.2. Örgütsel Adalet Boyutları	14
3.2.1. Dağıtımsal Adalet	14
3.2.2. Etkileşimsel Adalet.....	15
3.2.3. İşlemsel Adaleti	16
3.3. Örgütsel Adaleti Açıklayan Kuramlar.....	17
3.3.1. Reaktif İçerik Kuramlar	17
3.3.1.1.Dağıtım Adaleti Kuramı.....	17
3.3.1.2. Eşitlik Kuramı	18
3.3.1.3. Görelî Yoksunluk Kuramı.....	19
3.3.2. Proaktif İçerik Kuramlar	19
3.3.2.1. Adalet Yargı Kuramı	19
3.3.2.2.Adalet GÜDÜSÜ Kuramı	20
3.3.3. Reaktif Süreç Kuramlar	20
3.3.4. Proaktif Süreç Kuramlar	20
3.4. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler	21
3.5. Örgütsel Adaletin Sonuçları ve Etkileri	22
3.6. Eğitim ve Öğretim Kurumlarında Örgütsel Adalet	23
3.7. Örgütsel Adanmışlık	23

3.7.1. Örgütsel Adanmışlık Tanımı	24
3.8. Örgütsel Adanmışlığın Sınıflandırılması	25
3.8.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	26
3.8.2. Wiener'in sınıflandırması	26
3.8.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	26
3.8.4. O'Reilly ve Chatman'nın Sınıflandırması	27
3.8.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	27
3.8.6. Buchanan II'un Sınıflandırması	28
3.8.7. Mowday'ın Sınıflandırması	28
3.9. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	29
3.9.1. Kişisel (Demografik) Faktörler	30
3.9.2. Örgütsel (Görevsel) Faktörler	30
3.9.3. Örgüt Dışı (Durumsal) Faktörler	30
3.10. Örgütsel Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri	30
3.10.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Adanmışlık	31
3.10.2. İlmli Örgütsel Adanmışlık	32
3.10.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Adanmışlık	32
3.11. Örgütsel Adanmışlığı Açıklayan Kuramlar	33
3.12. Eğitim ve Öğretim Kurumlarında Örgütsel Adanmışlık	33
4.YÖNTEM	35
4.1.Araştırmanın Modeli	35
4.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	35
4.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	36
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	36
4.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği	37
4.3.3. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği	38
4.4.Araştırma Verilerinin Toplanması	39
4.5. Araştırma Verilerinin Analizi	39
5.BULGULAR VE YORUM	41
5.1. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Görüşleri Nedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	41
5.2. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	41
5.3. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	42
5.4. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	43
5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	44
5.6. “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısına ilişkin görüşleri nedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	45

5.7. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	46
5.9. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anlamli Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	49
5.10. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Branş Değişkenine Göre Anlamli Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	50
5.11. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasında Anlamli İlişki Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	51
5.12. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Adanmışlıklarının Anlamli Bir Yordayıcısı Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	52
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
6.1.Sonuç ve Tartışma	54
6.2.Öneriler.....	58
6.2.1.Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	58
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	58
KAYNAKLAR	59

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı.....	36
Tablo 4.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Cronbach's Alpha (α) Değerleri	37
Tablo 4.3. Çok Faktörlü Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlama Sınırları	37
Tablo 4.4. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Cronbach's Alpha (α) Değerleri	38
Tablo 4.5. Çok Faktörlü Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Puanlama Sınırları	39
Tablo 4.6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerlerine Ait Bulgular	39
Tablo 5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler..	41
Tablo 5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları	42
Tablo 5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	43
Tablo 5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	44
Tablo 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	45
Tablo 5.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo 5.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları	46
Tablo 5.8. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	48
Tablo 5.9. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..	49
Tablo 5.10. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Branş Değişkenine Göre ...	51
Tablo 5.11. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlık Algısı Düzeyleri Arasındaki İlişki Katsayıları	52
Tablo 5.12. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Adanmışlık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	53

EKLER LİSTESİ

- EK-1: Öz Geçmiş
- EK-2: Kişisel Bilgi Formu
- EK-3: Örgütsel Adalet Ölçeği
- EK-4: Örgütsel Adanmışlık Ölçeği
- EK-5: Anket Uygulama İzin Yazısı
- EK-6: Örgütsel Adalet Ölçeği İzin Yazısı
- EK-7: Örgütsel Adanmışlık Ölçeği İzin Yazısı



1.GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın problem cümlesi, araştırmanın alt problemleri, araştırmanın sayıltıları, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmanın tanımları yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Beşeri bir varlık olan insanın çeşitli fizyolojik ve duygusal ihtiyaçları vardır. İnsan hayatındaki en temel ihtiyaçlardan bir tanesi de adalettir. Adaletin varlığı ya da yokluğu durumunda insan hayatının seyrinde önemli farklılıklar görülmesi beklenmektedir. Bu durum iş hayatını da içerecek şekilde hayatın her alanı için geçerli görülmektedir.

Adalet, belli bir örgütte çalışanların, örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması anlamına gelir (Budak ve Sürgevil, 2005:97). Adalet, insanların hayatlarındaki en temel ihtiyaçlardan bir tanesidir. Örgütlerde adalet konusunda yapılan araştırmaları adaletin insan hayatındaki yeri ve önemiyle ilgili bu hususlar etrafında değerlendirmek gerekir. Adaletin örgütler ve insan hayatı için sahip olduğu önem, çalışma konusu seçilmesindeki temel etkenlerden bir tanesidir.

Örgütsel adalet, özellikle yönetim alanında önem kazanan bir konudur. Çünkü örgütsel adalet, örgütlerin ve örgütlerde çalışan kişilerin kişisel doyumlarının sağlanması için temel bir gereksinimdir. Örgüt içerisinde çalışanlar kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini ve izin ile sosyal imkânlardan eşit olarak yararlanmayı beklerler. Ancak, çalışanların adalet algılamalarının odağında sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması bulunmamakta, aynı zamanda örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de yer almaktadır. Örgütsel adalet, ekonomik değerlerin paylaşımında adil olmanın yanı sıra, yönetimin izlediği politikaların da adil olmasını ifade eder ve bireyler arasında herhangi bir ayrım gözetmeden ilişkilerin geliştirilmesine, çalışanların kişiliğine ve kültürel değerlerine saygılı davranmayı öngörmektedir (Cremer, 2005; akt.Yüksekbilgili vd, 2015).

Eğitim kurumları da örgütsel adaletin arandığı yerlerden biridir. Eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri okulda çalışanlara adaletli bir ortamın oluşturulmasında yasalar çerçevesinde yetki sahibidirler. Okuldaki adaletli bir çalışma ortamı işbirliğini ve okul içerisindeki etkileşimi artırmaktadır. Eğitim örgütlerindeki adil bir çalışma ortamı eğitim örgütlerinin girdileri ile çıktılarını etkilemektedir. Bu durum geleceğimizin yetiştirildiği eğitim kurumlarında örgütsel adaletin önemini daha da artırmaktadır. Buna bağlı olarak, okulun kaynaklarının doğru kullanımı, bireylere adil davranmak, öğretmenlerin etkili bir öğrenme ortamı sunmaları, programların toplumsal gereksinimleri karşılaması, öğrenci başarısı ve kendini gerçekleştirmelerinin sağlanması, ailelerin okula katılımı ve öğrenme sürecinde işbirliğinin sağlanması ile yakından ilgilidir. Bu tür bir işbirliğinin başarılı olmasında, öğretmenin yeri yadsınamaz. Öğretmenler tarafından uygun görülmeyen, benimsenmeyen ve katkısı olmadığı düşünülen uygulamaları yürütebilmek çok zordur (Erdoğan, 2002:87).

Örgütsel adanmışlık işgörenlerin örgütün hedeflerine ulaşması için gösterdiği çaba ve örgüte sadakattir (Karasoy, 2011:49). İnsan kaynağının geliştirilmesinde ve eğitilmesinde önemli bir yere sahip olan örgütsel adanmışlık, eğitim örgütleri için de

önde gelen konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca örgütsel adanmışlıkla ilgili araştırmalar yöneticilere örgütsel adanmışlığı şekillendirmede etkili olan kişisel ve örgütsel faktörleri belirlemede çok değerli ve pratik çözümler sağlamaktadır (Rusu, 2013:192).

Bir örgütteki çalışanların adanmışlık düzeyi, örgütlerin istedikleri performans düzeyine ulaşmaları ve hedeflerini gerçekleştirmelerinde kilit unsurlardan biridir. İşine adanmış çalışanlardan oluşan bir örgütte kültür ve iklim, başarı ve çalışmayı destekleyecek şekilde gelişmektedir. Yine çalışma anlayışının performans, yaratıcılık ve yenilikçiliği arttıracak yönde yerleşmesi adanmışlık sayesinde hız kazanmaktadır. Hedeflerine ulaşmak, başarı elde etmek ve küresel rekabet ortamında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmak isteyen örgütlerin bu yolda başarılı olmasını sağlayacak katalizör unsur adanmış çalışanlardır (Yavan, 2016:279)

Eğitim kurumları bir toplumdaki en önemli yapı taşlarından biridir. Eğitim kurumlarının toplumsal beklentileri karşılaması, toplumsal etkilere ve toplumsal beklentilerin sağlıklı işlemesine bağlıdır. Eğitim örgütlerin paydaşları olan; yönetici, öğretmen ve öğrencilerin etkileşim düzeyi eğitim örgütlerinin etkililik derecesini artırmaktadır. Eğitim kurumlarındaki etkileşim düzeyini, okul düzeyinde yöneticiler; sınıf düzeyinde ise öğretmenler sağlamaktadır. Ayrıca, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin, çalışma grubuna, okula, öğretim işlerine ve mesleğe adanmışlıkları, okulun misyonunu ve etkililiğini artırmaktadır (Celep, 1998:56-57).

Okuldaki paydaşlar arası etkileşim ve iletişim düzeyi, öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeyi ve algılama dereceleri, öğretmenlerin adanmışlık düzeyini artırmaktadır. Eğitim çalışanlarının örgütsel adanmışlıklarının nasıl ortaya konulabileceği önemli bir problem teşkil etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin az olması okul verimliliğini ve öğretmenlerin performansı olumsuz etkilemektedir. Bu durum öğretmenlerin çalışma ortamını etkilediği gibi öğretmenlerin çalışma ortamını değiştirmelerine neden olabilmektedir. Düşük adanmışlık düzeyinde olan öğretmenler okulun amaç ve değerlerini etkilediği gibi öğrencilerin olumsuz davranışlar sergilemesine sebep olabilir. Eğitim uzun soluklu bir süreç olduğundan öğrencilerin olumsuz davranışları yıllar sonra ortaya çıkar. Çünkü öğrenci üzerindeki olumsuz öğretmen davranışlarının anında tespit edilmesi mümkün değildir (Celep, 1998:57).

Bu çalışma ile okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlık algısının bazı değişkenler açısından ortaya konması, okul yöneticilerine kendi örgütsel adanmışlıklarını değerlendirme olanağı sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel adanmışlığın artırılması, işgörenlerin performansını da pozitif olarak etkileyen bir durum olması açısından ve örgüt işleyişi açısından önem taşımaktadır (Sigler ve Pearson, 2000, 45). Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin; okula, mesleğe, öğretim işlerine ve çalışma gruplarına adanmışlıklarını okul yöneticilerinin adanmışlık algısı etkilemektedir. Bu araştırma ile devlet okullarında görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adanmışlıklarının eğitim kurumlarına olan etkisinin vurgulanacağı düşünülmektedir.

Ayrıca yapılan çalışma ile elde edilen sonuçların, resmi okullarda görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıklarının arttırılmasına yönelik çalışmalara rehberlik etmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Yerli ve yabancı kaynaklar tarandığında görülmüştür ki okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları ve okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlıklarına yönelik ayrı ayrı çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, literatürde okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısı ve örgütsel adanmışlık algısı arasındaki ilişkileri inceleyen çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu yönüyle araştırmanın özellikle Türkiye’de ilgili literatüre önemli bir katkı getireceğine inanılmakta, farklı araştırmacıların bu konuyla ilgili yeni çalışmalarına ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.2.Araştırmanın Önemi

Şişman'a (2006) göre eğitim, hedeflenen toplum yapısına ve insan tipine ulaşmak için belirli işlevleri yerine getiren faaliyetler bütünüdür. Eğitim sisteminin öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli gibi birçok unsuru vardır. Eğitim kurumlarının etkililiği birçok öğeye bağlı olmakla birlikte bunların en önemlilerinden birisi; okul düzeyinde yönetici ve sınıf düzeyinde öğretmendir. Bundan dolayı, okul yöneticisinin ve öğretmenin kendisini okula, öğretim etkinliklerine, mesleğine ve çalışma arkadaşlarına adanması; okulun etkililiğini ve verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir.

Örgüt içindeki çalışanların davranışlarını, performanslarını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerden biri de örgüt iklimi ve örgüt kültürüdür. Örgüt içerisindeki iklimi ve kültürü de yöneticilerin davranışları ve iletişimi sağlamaktadır. Yöneticilerin başlıca görevi, örgütün etkili ve verimli bir şekilde varlığını devam ettirmesi için gerekli olan düzenlemeleri ve çalışma ortamını sağlamaktır. Eğitim kurumları da girdisi ve çıktısı insan olan ve insan ilişkilerinin yoğun bir şekilde yaşandığı eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinin gelişmesi; bir ülkenin gelişmesini ve kalkınmasını etkilemektedir. Eğitim örgütlerinin gelişiminin sağlanması, okullardaki çalışma şartlarının ve ortamının iyi olmasına bağlıdır. Okullardaki olumlu okul iklimini sağlayanda yöneticilerdir. Okul yöneticilerinin davranışları, iletişimi ve uygulamaları okulun paydaşları olan; öğretmen, öğrenci ve velileri olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir (Yapıcıer, 2007).

Eğitim sisteminin uygulayıcısı olan öğretmenlerin de performansını etkileyen adalet, adanmışlık, bağlılık, yılgınlık ve öz yeterlilik gibi değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenlerden olan adalet ve adanmışlık; eğitimi doğrudan etkilemekte, eğitimin kalitesini ve verimliliğini artırmaktadır. Çalışma koşulları, tutum ve davranışlar, ayrımcılık, eşitsizlik, ödül dağıtımı, örgüt iklimi ve kültürü gibi örgütsel adaleti ve örgütsel adanmışlığı etkileyen birçok faktör de vardır. Bu faktörlerden okul yöneticisinin sergilediği örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık davranışı son derece önemlidir.

Bu çalışma, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koyması bakımından önemlidir. Okul yöneticilerinin eğitim kurumlarında ki adaletsiz uygulamaları çalışanların adanmışlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıklarının bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi, okul yöneticilerinin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin belirlenmesi, alınacak önlemlerle yönetsel ve örgütsel sorunlara çözüm önerileri getirebilmesi ve yapılacak olan diğer çalışmalara kaynaklık edebilmesi açısından önemli görülmektedir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

“Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında ilişki nedir?” sorusu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır.

1.3.1. Araştırmanın Alt Problemleri

1. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin;
 - a) Cinsiyet,

- b) Meslekteki çalışma süresi,
- c) Çalışılan okuldaki hizmet süresi,
- d) Branş değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 3. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısına ilişkin görüşleri nedir?
- 4. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısına ilişkin;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Meslekteki çalışma süresi,
 - c) Çalışılan okuldaki hizmet süresi,
 - d) Branş değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- 5. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
- 6. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel adanmışlıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin veriler “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
- 2. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ilişkin veriler “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.
- 3. Araştırma Kahramanmaraş ili; Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun ve Nurhak ilçesi sınırları içerisinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 351 öğretmenle sınırlıdır.
- 4. Araştırma verileri araştırmanın örneklem grubu ve araştırmanın yapıldığı Nisan 2019- Haziran 2019 tarihleri arasındaki süre ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

- 1. Öğretmenler örgütsel adalet algıları ve örgütsel adanmışlık algıları hakkında bilgi sahibidirler,
- 2. Araştırma kapsamında katılımcıların görüşlerini objektif olarak ortaya koydukları,
- 3. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlığa ilişkin görüşlerini tam olarak ölçebileceği,
- 4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarına içten cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmada Tanımlar

Adalet: Adalet doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelmektedir (Töremen ve Tan, 2010).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, çalışanın örgütteki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılaması, kazanımların nasıl yönetildiğini, dağıtıldığını, bu dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işlemler ve kişilerarasındaki uygulamalardır (Tetik, 2012: 240).

Adanmışlık: Kişiyi örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir (Sheldon, 1971).

Örgütsel Adanmışlık: İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusıyla, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983).

2.KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık üzerine önceki yıllarda yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılan Önceki Araştırmalar

Balıkçı Ergül (2019) tarafından “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” ismiyle yapılan araştırmanın evrenini; 2018-2019 öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesine bağlı resmi liselerde görev yapan 310 kadın, 227 erkek olmak üzere toplam 537 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet düzeylerinin orta düzeyin biraz üstü seviyesinde olduğu görülmüş olup, öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenler örgütsel desteği hissettikçe örgütsel adalet algıları da o seviyede arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk (2018)’ün, Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yaptığı araştırmaya 2012-2013 eğitim öğretim yılı Düzce ili Kaynaşlı ilçesindeki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan 149 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kahraman (2017)’ın, “Okul Yöneticileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırması, İstanbul İl’i Pendik İlçe’sinde görevli 200 öğretmen ve idareci ile yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, daha önce yöneticilik yapmış öğretmenlerle okul yöneticilerinin motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan yöneticilik deneyimine sahip öğretmen katılımcıların örgütsel adaletin alt boyutlarına ait puanlarının okul yöneticisi ve yardımcılardan anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur.

Kasapoğlu (2015), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri” adlı araştırmasının evrenini, İstanbul’un 16 ilçesinde görev yapan 403 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, etkileşimsel adaletin sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı üzerinde etkisinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Polat ve Kazak (2014) tarafından “Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışma yapılmıştır. Araştırmanın evreni Düzce ili merkezinde görev yapan 1.874 öğretmen oluştururken, araştırmanın örneklemini ise 2012–2013 eğitim öğretim yılında Düzce ili merkezinde toplam 194 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarında; okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında “yüksek” düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtım adaleti alt boyutunda “orta”, işlem ve etkileşim adaleti alt boyutunda ise “yüksek” düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca,

okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları arttıkça, öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının azaldığı tespit edilmiştir.

Ayık, Yücel ve Savaş (2014) tarafından “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları” adlı çalışma yapılmıştır. İlgili çalışmanın örnekleme, Erzurum ili Palandöken ilçe merkezinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapmakta olan 282 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; Öğretmenlerin etik liderliğe yönelik algılarının yüksek, örgütsel adalet algılarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından iklimsel, iletişimsel, davranışsal ve karar vermede etik boyutları ile örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Altinkurt ve Yılmaz (2012) Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki adlı araştırmasının evrenini 2010–2011 eğitim öğretim yılında Kütahya il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan 675 öğretmen; örnekleme ise oransız küme örnekleme tekniği ile belirlenen 267 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel adalet ve değerlerle yönetim konusundaki görüşlerinin olumlu olduğu, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin yüksek olmadığı, öğretmenlerin iş doyumlarının “orta düzeye” yakın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar en fazla meslektaşları ile ilişkiler konusunda ve iş güvencesi nedeniyle doyuma ulaşırken; terfi ve gelişim olanaklarının sınırlılığı, aldıkları maaş ve ücret azlığı ve yaptığı iş karşılığında yeterince takdir edilmemesi ise doyum düzeyini azaltma olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, araştırma sonucuna göre değerlerle yönetim ve örgütsel adalet çalışanların iş doyumunun önemli birer yordayıcısı olduğu, çalışanların iş doyumunu ile değerlerle yönetim ve örgütsel adalet arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Yavuz’un (2011), kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarında bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzerine yaptığı araştırmanın çalışma grubunu, Ankara’da kamu ve özel sektörde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Ankara’da çalışan yaklaşık 1.500 bin çalışan oluşturmuş, örnekleme ise 384 kişiden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarında farklılaşma olduğu görülmüştür. Ayrıca, kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algılamaları, özel sektörde çalışanların adalet algılamalarından düşük olduğu, kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına göre; örgütsel adaletin, kurumlarında yeterli düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Araştırmanın bir diğer sonucu kamu sektöründe ve özel sektörde maaş veya ücretinden memnun olanların örgütsel adaleti algılama düzeyinin, maaş veya ücretinden memnun olmayanlara göre yüksek olduğudur. Özel sektörde çalışan evli işgörenlerin bekâr işgörenlere göre adalet algısı yüksek iken, kamuda çalışan evli işgörenlerin bekar işgörenlere göre adalet algısının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tan ve Çetin (2011), performans değerlendirme sisteminden duyulan memnuniyetin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkisini belirlemek amacıyla yapmış oldukları araştırmanın çalışma grubunu, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 91 mavi ve beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bu üç boyut ile katılımcıların sistemden duydukları memnuniyet algıları arasında güçlü ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Özellikle, prosedür adaletinin katılımcıların memnuniyet algıları üzerinde diğer adalet boyutlarına göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2011), ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Yaptığı araştırmanın çalışma grubunu; 2009-2010 eğitim-öğretim yılı Burdur il milli eğitim müdürlüğüne bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 2230 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının, “yüksek” düzeyde olduğu; çalışılan kadro türü, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaştığı; cinsiyete göre ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile okula adanmışlıkları arasında orta düzeyde; öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıkları arasında ise düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Güneş (2011), Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmanın çalışma grubunu; Ağrı il merkezinde bulunan ilköğretim okullarından random yöntemiyle seçilen 18 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan toplam 350 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin cevapları doğrultusunda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını yeterince sergilemedikleri görülmüştür. Öğretmenlerin çoğunun ise örgütsel adaletle karşı olumlu görüş belirttiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte dönüşümcü liderlikle örgütsel adalet arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, etkileşimci liderlik ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme ve entelektüel uyarım boyutlarının örgütsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Baş (2010), İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve örgütsel adaletin örgütsel güveni yordama gücünü incelemeye yönelik yapmış olduğu araştırmanın çalışma grubunu; 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Niğde il merkezinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan 401 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel adaletin alt boyutlarının, örgütsel güvenin alt boyutlarını anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Uğurlu (2009), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmaya Hatay'daki her ilçede öğretmen sayısı 10 üzerinde olan okullar tercih edilerek, 12 ilçede bulunan 635 ilköğretim okulundaki toplam 9004 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, yönetici etik liderlik davranışı, okulların örgütsel adalet doğasına etki ederek öğretmenlerin okulları ile olan ilişkilerinde örgütsel bağlılığı yaratacağı belirtilmiştir. Örgütsel adalet yönetici etik liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir yordayıcı değişken olarak kabul edildiği ve öğretmenlerin bağlılıklarının temelinde yöneticilerinin etik liderlik davranışları esnasında örgütsel adaleti sağlamalarının yatmakta olduğu tespit edilmiştir.

Titrek 'in (2009), Okullarda örgütsel adalet düzeyinin okul türü ve il değişkenleri açısından durumunu ortaya koymak amacıyla yapmış olduğu ankete Türkiye'deki yedi ilden seçilen 1016 okul çalışanı katılmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, hem yöneticilerle ilişkiler hem de çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında örgütsel adalet düzeyinin kısmen düzeyinde olumlu algılandığı belirtilmiştir. Okul türünün önemli bir değişken olduğu ve ilköğretim okullarının genel liselerden; genel liselerin de meslek liselerinden daha olumlu bir

örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanlar üzerinde şehir faktörünün de etkili olduğu batı bölgeleri ve büyükşehirlerdeki okullardaki örgütsel adalet algısının doğu bölgelerdeki okulların örgütsel adalet algısından daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Karaman (2009), ise Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama adlı çalışmanın, evrenini İzmir ili Karşıyaka ilçesindeki 15 adet lisede çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu liselerin 7'sinde çalışan 244 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmacı, örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, mesleği isteyerek seçip seçmediklerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik düzeyinin diğer demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Demircan Çakar ve Yıldız (2009), Bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren on iki firmanın 356 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda prosedürel adaletin ve dağıtımsal adaletin çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatminini işlemsel ve dağıtımsal adaletin pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: “Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı yaptıkları çalışmada çalışanların içinde bulundukları organizasyona karşı olan adalet duyguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin konaklama işletmelerinde tespit etmektir. Araştırmaya Muğla ilinde toplam 864 konaklama işletmesinde çalışan 157648 çalışan arasından seçilen 426 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda genel örgütsel adalet duygusu, adalet unsurları ve örgütsel bağlılık arasında %0,5 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Var olan ilişkinin şiddeti ve düzeyi; genel örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında %62,4 olarak tespit edilmiştir. Adalet unsurları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyi; dağıtımsal adalet ile bağlılık arasında % 51, prosedürel adalet ile bağlılık arasında % 45 ve etkileşimsel adalet ile bağlılık arasından % 62 olarak tespit edilmiştir.

Tan'ın (2006), İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmanın evrenini, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Elazığ merkezde bulunan 72 ilköğretim okulu oluşturmaktadır. Örneklemi ise Fırat, Bahçelievler, Harput, Hazar, Karşıyaka, eğitim bölgelerinin her birinden tesadüfi örneklem (random) yöntemi ile seçilen 5'er okulda görev yapan 360 öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda bayan öğretmenler örgütsel adaletin okullarda uygulandığına daha çok inandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim bölgeleri değişkenine göre öğretmenlerin ücret dağılımının ve okul yöneticisinin yaptığı denetimlerin adaletli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem değişkeni açısından ortaya çıkan sonuçlara baktığımızda, “Okulların farklı fiziksel şartlara sahip olması bir adaletsizliktir” görüş maddesini hizmet süresi az olan öğretmenlerin, hizmet süresi daha fazla olan öğretmenlere göre daha fazla kabullendikleri görülmüştür.

Johnson (2006), özel toplum ve örgüt adaletinin özelleştirilmiş genç adalet programlarında öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki etkisi adlı çalışmasını 6 okulda ve 27 öğretmenle gerçekleştirmiştir. Araştırma verileri anketle ve röportajla toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin; mesleki camiasının ve örgütsel adaletin varlığı araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş memnuniyeti ile profesyonel camia arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilişkileri hakkında pozitif bir düşünceye sahip olduğu, öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilişkilerinin iş memnuniyetini artırdığı belirlenmiştir.

Öğretmenler idarecilerle ilişkilerini ise daha az memnuniyet verici olarak ifade etmişlerdir. Bu memnuniyetsizliğe sebep olarak da müdürlerin yöneticilik stratejilerini göstermişlerdir

Olkkonen ve Lipponen (2004), yaptıkları araştırmada örgütle özdeşleşme ve iş ile özdeşleşme arasındaki farkı incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini Finlandiya Araştırma Enstitüsü'nde çalışan 160 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda adalet algılanması ve kendini örgütle özdeşleştirme arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte örgüt odaklı işlemsel adalet ve müdür odaklı etkileşimsel adalet iş ve örgütle özdeşleşmekte en iyi öngörü sonucuna ulaşılmıştır.

Lee (2000), tarafından yapılan “Lider üye değişimi ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve konaklama sektöründe ciro niyeti arasındaki ilişkilerin bir aracı olarak örgütsel adalet üzerine ampirik bir çalışma” adlı araştırmanın çalışma grubunu Virginia’da turizm sektöründe çalışan ve anketleri dolduran 250 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; adalet dağıtımının iş üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğu, memnuniyet ve ciro arasında negatif ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ve ciro arasında pozitif yönde ilişki olduğu, kişilerarası etkinin ampirik kanıtlarını göstermiştir. Ayrıca çalışanların adalet algılarında çalışma ilişkileri, kalitesi ve kişilerarası çalışma ilişkileri çalışanların adalet algılarını artırdığı tespit edilmiştir.

Moorman’ın (1991), ise “örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki gerçeklik: adalet algıları çalışan vatandaşlığını etkiler mi?” adlı çalışmada örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini 270 şirkette çalışan 270 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel adalet algılanması ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbirini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adaletle ilişkin yapılan ulusal ve uluslararası araştırmalar incelendiğinde; örgütsel adalet üzerine farklı örgütlerde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında da örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Eğitim kurumları üzerine yapılan araştırmalarda, örgütsel adaletin çeşitli örgütsel girdi ve çıktıların yanı sıra, örgütsel adaletin çeşitli demografik faktörlere göre farklılaşma olup olmadığına yöneliktir. Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel adalet görüşlerinin olumlu olduğu söylenebilir. Bunun yanında çalışanların örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlere göre değiştiği görülmektedir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarında farklılaşmalar olduğu görülmüştür. Örgütsel adaletin; iş doyumu, örgütsel güven, çalışanların tükenmişlik düzeyi, örgütsel bağlılık, işe adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında farklı düzeylerde olumlu ilişki olduğu söylenebilir.

2.2. Örgütsel Adanmışlık ile İlgili Yapılan Önceki Araştırmalar

Doğan ve Aslan’ın (2016), Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapmış oldukları araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2014- 2015 eğitim öğretim yılında özel eğitim kurumlarında [Özel Eğitim Uygulama Merkezi (I. ve II. Kademe) ve Bilim ve Sanat Merkezinde] (4006 kişi) çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek okullar Türkiye’nin yedi bölgesinden en az bir merkez olmak koşuluyla random yoluyla seçilmiştir. Araştırmadan sonucunda; Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin iyi seviyede olduğu, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adanmışlıklarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ve erkek öğretmenlerin

adlanmışlıklarının, kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre örgütsel adlanmışlıklarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ve Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM) öğretmenlerinin adlanmışlıklarının, Özel Eğitim Uygulama Merkezi (ÖEUM) öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kalaz (2016), Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adlanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi tez çalışmasında okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri sergileme düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel adlanmışlıkları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi için öğretmen görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu, 2013-2014 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili, Bahçelievler ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenler oluşturmıştır. Araştırma sonucunda, Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adlanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri "kısmen katılıyorum" seviyesindedir. Örgütsel adlanmışlığın alt boyutları bazında bakıldığında öğretmenlerin çalıştıkları okula en yüksek "devam adlanmışlığı", en düşük ise "normatif adlanmışlık" duydukları görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin (1-6 yıl) daha kıdemli öğretmenlere oranla daha az adlanmışlık gösterdikleri tespit edilmiştir.

Ekinci ve Yıldırım (2015), Ortaöğretim okullarında yıldırma(mobbing) davranışları ile örgütsel adlanmışlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları araştırmanın çalışma grubunu, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında, Konya ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 388 öğretmen oluşturmıştır. Araştırma sonucunda, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre farklılaşırken; eğitim düzeyi ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel adlanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel adlanmışlık düzeyleri ile cinsiyet, eğitim düzeyi, okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarken, medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adlanmışlıkları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Döş (2014) ise yapmış olduğu tez çalışmasında eğitim örgütlerindeki yöneticilerin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adlanmışlık düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Kilis ilinin merkez ilkokullarında görev yapan 182 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin adlanmışlık seviyeleri orta düzeyde bulunmuş olup duygusal adlanmışlık ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca devam adlanmışlığı ile medeni durum arasında ilişki bulunmuştur. Son olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel adlanmışlık düzeyleri ile okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Babaoğlu ve Ertürk (2013), öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adlanmışlıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları araştırmanın çalışma grubu, Burdur ilinde görev yapan 2009-2010 eğitim-öğretim yılı içinde, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 2230 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin öğretim işlerine ve öğretmenlik mesleğine adlanmışlık alt boyutlarının, okula ve çalışma grubuna adlanmışlık alt boyutlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Uzun (2011) ise, tez çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, ilköğretim okul müdürlerinin uyguladıkları liderlik stilleri ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütlerine güven ve örgütlerine adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin sergilediği liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adanmışlıkları ile yakından ilişkili olduğu; kendilerini güvenli bir ortamda hisseden öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Alper Apak (2009), tez çalışmasında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırma eylemleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul genelinde ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemi ile seçilen 5 ilçede faaliyet gösteren 15 resmî, 6 özel okulda çalışan 525 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel adanmışlık ölçeğinin; öğretim işlerine ve mesleğe adanma alt boyutları ise cinsiyete göre farklılık gösterdiği, öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu medenî hal değişkenine göre farklılaştığı, ayrıca sözleşmeli öğretmenlerin okula adanma, öğretim işlerine adanma ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutlarının kadrolu öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007) ise, Gazi Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin, örgütsel adanmışlık düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç farklı boyutta değerlendirmişlerdir. Akademisyenlerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medenî durumlarına, yaşlarına, unvanlarına, çalışma sürelerine ve birim türlerine göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin bazı kişisel özellikleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Shaw ve Reyes (1992), ilköğretim ve orta öğretim okullarında örgütsel değer yönelimi ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı araştırmışlardır. Araştırmacılar okul değer sistemlerini, örgütün sembolik ya da kültürel değerlerine vurgu yapan kuralcı yönelim ve örgütsel kontrolün özdekçi ya da parasal bakış açılarına vurgu yapan faydacı yönelim olarak sınırlandırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı, orta öğretimde görevli öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel ve demografik değişkenlerin hiçbirinin açıklanan değer yönelimlerinde anlamlı bir artış sağlamadığı, kuralcı değer yöneliminin öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmiştir (Zöğ,2007:27).

Reyes (1992), öğretmenlerin örgütsel adanmışlığının öncelleri modelleri adlı çalışmasını “Ulusal Organizasyon ve Yeniden Yapılanma Merkezi” için hazırlamıştır. Çalışma grubunu, 1984 okul yöneticisi ve öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel destek, işbirlikçi iklim, okul çevresi, yenileşme için cesaretlendirme, katılım ve denetimin sıklığı öğretmenlerin adanmışlığını doğrudan etkilemektedir.

Allen ve Meyer (1990), yeni iş görenlerin bağlılık ve rol oryantasyonu ilişkisinin boylamsal bir analizi adlı araştırmalarını meslek programlarından arka arkaya mezun olan iki grup öğrenci üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda yeni işe başlayanların örgütsel sosyalleşme deneyimleri, altı ve on iki ayda işlerinde rol değişikliğine negatif bağlı ve altı aydan sonra örgütsel bağlılığa pozitif bağlı çıkmıştır. Rol değişikliği ve bağlılık arasında ise, altıncı ayda negatif bir ilişki çıkmıştır.

Örgütsel adanmışlık algısı ile ilgili önceki yapılan araştırmalar incelendiğinde; örgütsel adanmışlık üzerine farklı örgütlerde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında örgütsel adanmışlık ve örgütsel bağlılık üzerine birçok araştırma mevcuttur. Yapılan araştırmalarda, örgütsel adanmışlığın eğitim kurumlarının girdi ve çıktılarıyla ilişkisinin yanı sıra, örgütsel adanmışlığın çeşitli demografik faktörlere göre farklılaşma olup olmadığına yöneliktir. Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin ; “çok az”, “orta”, “yüksek” ve “çok yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ölçeği alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca bazı araştırmalarda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha kıdemli öğretmenlere göre daha az adanmışlık sergiledikleri, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin adanmışlığının, ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin adanmışlığından yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarında; okul yöneticilerin liderlik stilleri, çalışma ortamının güvenli olması, çalışma ortamındaki yıldırma davranışları, okul çevresi, örgütsel destek ve kuralcı değerlerin örgütsel adanmışlığı etkilediği söylenebilir.

3.KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık kavramıyla ilgili teorik araştırmalar ve açıklamalar yer almaktadır. Örgütsel adalet ve öğeleri açıklanmış, daha sonra örgütsel adanmışlığa değinilerek eğitimde örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlıktan bahsedilmiştir.

3.1. Örgütsel Adalet Tanımı

Adalet, insanlar için temel değerler arasında olduğundan dolayı insanlık tarihi boyunca düşünürlerin ve araştırmacıların sürekli olarak ilgisini çekmiştir. Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice”in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir (Kaya, 2008: 232).

Türk Dil Kurumu’na göre adalet “yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” olarak tanımlanmıştır (<http://tdkterim.gov.tr>).

Adalet, herkesin hakkı olanın karşılığını alması anlamına gelmektedir. Örgütsel anlamda adalet ise yönetim kademesinde yer alan bireylerin çalışanlara karşı adil yaklaşımlarını içeren bir kavramdır. Örgütsel adalet kavramı, örgütsel süreçlerde adaletli davranışların varlığını araştırmaktadır (Ulukapı ve Bedük, 2014: 772). Yapılmış olan bu tanımlar çerçevesinde, adaleti en genel anlamıyla hakların, düşüncelerin ve özgürlüklerin güvence altına alınması ve herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hakların adil olarak belirlenmesi ve eşit olarak dağıtılması ve haklıyla haksızın birbirinden ayrılması ve yasalara uygunluk olarak tanımlayabiliriz

Örgütsel adalet kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde ‘sosyal adalet’ kavramının örgütlere uyarlandığı ve “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir. Homans’ın (1961) “Dağıtım Adaleti Kuramı”, Adams’ın (1965) “Eşitlik Kuramı”, Crosby’nin (1976) “Görelî Yoksunluk Kuramı”, Leventhal’ın (1976, 1980) “Adalet Yargı Kuramı”, Lerner’in (1977, 1980) “Adalet Güdüsü Kuramı”, Thibaut ve Walker’ın (1975) “İşlemsel Adalet Kuramı”, Leventhal, Karuza ve Fry’nin (1980) “Dağıtım Tercihi Kuramı” örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır (Eker, 2006:3).

Örgütsel adalet, örgüt ile çalışanlar arasındaki sosyal ve ekonomik alışverişin adil olması algısına dayanmaktadır” (Cansoy ve Polatcan, 2018: 167). Örgüt içerisinde sosyal ilişkilerin eşit bir yaklaşımla sürdürülmesi, örgütsel adaletin temel gereklerinden bir tanesi konumundadır. Yine ücret başta olmak üzere ekonomik konularda herkese eşit yaklaşılması da örgütsel adalet açısından öne çıkan konulardan bir tanesidir ve tanımlarda yer almaktadır.

Çalışanların örgütle ilgili algılarından birisi olarak örgütsel adalet, örgütsel süreçlerde alınan kararların ve yürütülen süreçlerin çok faktörün etkisi altında olmasını içermektedir. Yöneticiler tarafından alınan kararlar ve yürütülen süreçlerin çalışanlar tarafından algılanması örgütsel adaleti ortaya çıkarmaktadır (Tan ve Çetin, 2011: 2). O halde adil bir uygulama olsa bile çalışanların bunu yanlış yorumlama riskinden söz edilebilir. Bu sebeple örgütsel adalet konusunda yöneticilerin yoruma yer vermeyecek şekilde davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Örgütsel adalet, örgüt içerisindeki bireyler ve gruplar arasındaki eşit dağıtımın varlığıyla ilgilenmektedir. Yine alınan kararların birey ve gruplar açısından eşit bir biçimde yansımaları örgütsel adaletle ilişkili konulardan bir tanesidir. Örgüt içerisinde yürütülen faaliyetlerin yansımalarının adil bir biçimde değerlendirilmesi de örgütsel adaletin ilgilendiği konulardan bir tanesidir (Karavardar, 2015: 140). Yapılan tanımların da destekleyeceği üzeri örgütsel adalet

eşitsizlik ve ayrımcılık gibi süreçlere karşı tepki niteliği taşıyan bir örgütsel davranış olarak görünmektedir.

Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005:76). Örgütsel adalet, “örgüt içinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılama biçimidir” (Uludağ vd., 2019: 162).

Bu tanımlardan hareketle örgütsel adalet; örgüt içerisindeki tüm uygulamalarda adil bir biçimde hareket edilmesini gerektiren bir kavramdır nitelendirmesi yapılabilir. Çalışanların algılarına göre şekillenmesi, örgütsel adalet açısından ayırt edici bir özelliktir.

3.2. Örgütsel Adalet Boyutları

Çalışanlar örgütsel adalet algılarını çeşitli kıstaslar ve ölçütlere göre oluştururlar. Çalışanların oluşturdukları bu ölçütler örgüt içerisindeki algılanan adalet boyutlarını belirlemektedir. Örgütsel adalet boyutları dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak üç boyuta ayrılmaktadır. Çalışanların örgüt içerisindeki kaynakların adil kullanımı ve dağıtım algıları dağıtımsal adaleti, örgüt içerisinde alınan dağıtım kararlarının adilliğine ilişkin algı ve tutumları işlemsel adaleti, örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle olan tutum ve davranışları ise etkileşimsel adalet algısı olarak ifade edilebilir. Çalışanların algıladıkları üç farklı adalet boyutu örgütsel adaleti ortaya çıkarmaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2010).

3.2.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet kavramı Homans (1958), Blau (1964) ve Adams'ın (1965) düşüncelerine dayanmaktadır. Temel olarak değindikleri en önemli konu çalışanların adaletsiz bir şekilde dağıtılan ödüllere karşı olumsuz duygular geliştirmeleridir (Greenberg, 1987:11). Yavuz (2012), dağıtımsal adaleti; “örgütlerde ortaya çıkan kazanımların adil paylaşımını, ödül, ceza ve kaynakların örgüt üyeleri arasında adil dağılımı ile ilgili örgüt üyelerinin algılamalarını kapsayan bir adalet algısı” (Yavuz, 2012:20), olarak tanımlamaktadır. Dağıtımsal adalet, örgüt içerisinde alınan kararların ve sonuçların örgüt üyeleri tarafından nasıl algılandığı olarak tanımlanmaktadır. Dağıtım adaleti çalışanların örgüt içerisinde ücret, ödül, ceza ve terfi gibi konularda ortaya çıkan sonuçları algılama düzeyleridir (İçerli, 2010).

Örgüt içerisinde kaynakların çalışanlara adil biçimde dağıtılması, dağıtım adaleti ile açıklanmaktadır. Dağıtım adaletine göre ücret yönetimi, terfi gibi konularda eşit bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır (Ulukapı ve Bedük, 2014: 772). Çalışanlar hakkında alınan kararların adil olması da örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutu kapsamında yer almaktadır.

Özen'e (2002) göre dağıtımsal adaleti uygulayan yöneticiler, performansa dayalı olarak eşit bir şekilde ödül ve cezaları dağıtmaktadırlar. Ayrıca dağıtım adaleti, oransal payları belirli standartlara, fonksiyonel kaidelere ve sonuçlara göre ifade edilen kaynakların bireylere pay edilmesidir.

Homans (1961) “Sosyal Mübadele Teorisi”nde, bir kişinin davranışlarının en az bir başka kişinin aktivitelerini etkilediği görüşünü belirtmektedir. Homans (1961)'a göre insanlar, sosyal hayatlarında ki ilişkilerinde sürekli bir değişim/takas

içerisindedirler ve bu değişim süresince paylaşımda bulundukları diğer insanlara karşı avantaj elde etmeye çalışırlar. Bu avantaj somut değil, algısal da olabilir (Budak ve dğ, 2018:33).

Blau (1964) ise “Sosyal Alışveriş Teorisi”nde, insanların sosyal hayatta sürekli olarak bir değişim içerisinde olduklarını ve bu değişim sonucunda karşısındaki kişilerden kabul görmeyi ve sosyal anlamda borçlu kalmamayı beklediklerini belirtmektedir.

Dağıtım adaleti teorilerinden Adams (1965)’ın “Eşitlik Teorisi”, örgütsel adalet araştırmacılarının en çok üzerinde durdukları konulardan birisi olmuştur. Bu teoriye göre çalışanlar örgüt içerisindeki algıladıkları; ödül, ceza, ücret, terfi, sorumluluk gibi oranları diğer çalışanlarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda oranlar arasında eşit şartların bulunup bulunmadığına bakarlar.

Çalışanların kişilik yapılarının örgütteki ödül ve ceza dağıtımında göz ardı edilmemesi dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur. Örgüt çalışanları aldıkları ödül ve cezaları “eşitlik kuralı’na” kıyaslayarak karar verirler. Çalışanlar örgüt için göstermiş oldukları başarımları (sahip oldukları eğitim ve tecrübe, işlerinde katlandıkları stres ve gerginlikler, kıdemleri vb.), bu başarımlar karşılığında elde ettikleri adil dağıtımlarla (maaş, terfi vb.) karşılaştırırlar. Çalışanlar örgüt için göstermiş oldukları başarımlarla adil dağıtımlar arasında bir eşitsizlik olduğunu algıarlarsa, örgüt içerisinde adil dağıtımın olmadığını düşünürler (Tan, 2006: 18).

Adams (1965) çalışanların eşitsizliğinin altı değişik yolla giderilebileceğini belirtmektedir. Çalışanlar bu altı değişik yolu kullandıkları zaman eşitsizliği azaltabilirler. Bunlar;

- Çalışanların, örgüt için harcamış oldukları katkı düzeyini azaltmaları ve değiştirmeleri,
- Çalışanların, en fazla katkıda bulunanın en fazla kazanım elde eder düşüncesinden hareketle başkalarının elde ettiği katkı ve kazanım düzeyini bozması,
- Çalışanların, kazanım ve katkı algılarını değiştirmeleri,
- Çalışanların, diğer çalışanların hak ettikleri katkı ve kazanımları farkında olarak bozması,
- Çalışanların, çalışma alanını ve ortamını terk etmeleri
- Çalışanların, kazanım ve katkı için karşılaştırmaya temel aldığı faktörleri değiştirmesi.

3.2.2. Etkileşimsel Adalet

Bies (2001) etkileşimsel adaleti, “örgütsel işlemler uygulanırken insanların maruz kaldığı tutum ve davranışların niteliği” olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımla, “karar alındığında bunun bireylere nasıl söylendiği veya söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır” (Akt: Özdevecioğlu, 2003:79).

Örgüt içerisindeki etkileşimlerin çalışanlar üzerindeki etkileri, etkileşim adaletini ortaya çıkarmaktadır. Kişilerarası ilişkilerde adalet olgusunun varlığı, etkileşim adaleti için ayırt edici nitelikte görünmektedir. İşyerinde alınan kararlarda kişilerarası etkileşimlerin yansımalarının görülmesindeki eşitlik algısı, etkileşim adaleti türüyle açıklanmaktadır. Yöneticilerin karar alma süreçlerindeki yaklaşımlarının gelişimi, etkileşim adaletinin gelişiminde etkili olmaktadır ve çalışanların olayların gerekçesini anlamalarını sağlar. Etkileşim adaleti, ceza ve ödül uygulamalarında adil bir iletişimi gerektirmektedir (Töremen ve Tan, 2010: 62).

Bies ve Moag (1986) örgütsel adaletle ilgili yaptıkları araştırmalarda bireylerin işlemler uygulanırken karşı karşıya kaldıkları davranışların kalitesine karşı da duyarlı olduklarını fark etmişler ve kişiler arasında ilişkilerin niteliği konusundaki hassasiyetlerinden bahsetmek için etkileşim adaleti terimini kullanmışlardır. Bies ve Moag kişilerarası prosedür adaletinin dört niteliği olduğundan bahsetmişlerdir. Bunlar (Coetzee ve Vermeulen, 2003:21);

- **Doğru sözlülük:** Doğru sözlülüğün iki yönü vardır. Bunlar aldatmama ve açık sözlülüktür. Çalışanlar aldatılmaktan hoşlanmazlar ve açık davranışlar beklerler. Örgütler onlara gerçekçi ve doğru bilgi sağlamalıdır
- **Saygı:** Bireylerin beklentileri saygılı ve kibar davranışlarla karşılaşmaktır. Örgütler kaba davranışları ve hakaret, aşağılama gibi davranışları engellemelidir.
- **Sorularda Yerindelik:** Sorularda yerindelik konusunda ise uygunsuz sorular kimseye yöneltilmemeli ve sorular önyargılı ve zararlı sözler içermemelidir
- **Açıklama:** Açıklama çok önemlidir. Yanlış bir açıklama negatif sonuçlara ya da adil olmayan davranışlara yol açabilir. Yeterli bir açıklamayla bir adaletsizliğin düzeltilmesi mümkün olabilir.

3.2.3. İşlemsel Adaleti

İşlemsel adalet teorisinin ortaya çıkışını sağlayan kuram Thibaut ve Walker'ın (1978) "İşlemsel Adalet Kuramı"dır. Thibaut ve Walker, taraflar arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesi için geliştirilen yöntemlere gösterilen tepkileri inceleyen bir araştırma tasarlamışlardır (Greenberg,1987:14).

Prosedür adalet, örgüt içinde alınan dağıtım kararlarının alınma süreçlerinin, örgüt çalışanları tarafından adil olarak algılanmasını ifade eder. Prosedür adalet, örgüt içerisinde alınan dağıtım kararlarının ve alınma prosedürlerinin, örgüt çalışanları tarafından nasıl algılandığını ve algılanma şeklini ifade eder. Alınan dağıtım kararlarının adil olması, çalışanların alınan kararları benimsemeleri ve kabul etmeleri açısından önemlidir (İçerli, 2010: 81).

Prosedür adalet, sadece elde edilen sonuçlar üzerinde değil, sonuçlar elde edilirken kullanılan yöntemleri, yani süreç üzerinde sahip olunan kontrolü de göz önüne almaktadır. Prosedür adalet, sonuçların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adil olarak algılanmasıyla ilgilidir. Yani çalışanlar, elde ettikleri sonuçlar oluşurken kullanılan yöntemlerin ne kadar adil olduğunu da değerlendirirler (Uğurlu, 2009: 84).

Prosedür adaleti örgüt içinde alınan kararları belirleyen süreçlere odaklanmaktadır. İşletme içerisinde prosedür ve politikalarda adil olunması, prosedür adaletini ifade etmektedir. Prosedür adaletinde altı kural aracılığıyla açıklama getirilmektedir. Bu kurallar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Şahin ve Kavas, 2016: 122).

- Tutarlılık,
- Önyargılı olmama,
- Doğruluk,
- Düzeltibilme,
- Temsilcilik,
- Etik olma şeklindedir.

Adalet konusunda yapılan ilk çalışmalar, örgütsel adaletin dağıtım adaleti alt boyutunda yapılmıştır. Araştırmalar, örgüt içi kararların adil olmasının yanı sıra çalışanların örgüt içi kararların alınış şekline gösterdikleri tepkiye yoğunlaşmışlardır.

Prosedür adaleti, örgüt içerisinde alınan kararların karar alma süresinde kullanılan işlemler ve uygulamalarına yoğunlaşmıştır.

3.3. Örgütsel Adaleti Açıklayan Kuramlar

Çalışanların örgüt içerisindeki süreçlere yönelik algılarıyla şekillenen bir kavram olarak örgütsel adalet, farklı yaklaşımlar aracılığıyla ele alınmış ve kavrama ilişkin farklı kuramlar ortaya koyulmuştur. Örgütsel adaleti açıklayan kuramların genel çerçevesi şu ifadeler aracılığıyla açıklanmaktadır: “Örgütsel adalet teorileri, kavramsal olarak birbirinden bağımsız iki boyuttan, yani reaktif-proaktif boyut ve süreç- içerik boyutundan türetilerek dört kategoriye ayrılmış, bunlar da kendi içinde çeşitli teoriler oluşturmuşlardır” (İçerli, 2010: 69).

3.3.1. Reaktif İçerik Kuramlar

Greenberg’in örgütsel adalet kurumlarını sınıflandırdığı 1987 yılına kadar geliştirilen adalet kurumlarının çoğu, “reaktif-içerik kurumları” kategorisinde yer almaktadır (Özen, 2002:108). Bu teoride yer alan kurumlar, Homans (1961) ‘ın “Dağıtım Adaleti Kuramı”, Adams (1965)’ın “Eşitlik Kuramı” Walster ve Berscheid (1973)’nin “Eşitlik Teorisi” ve Crosby’nin (1976) “Görelî Yoksunluk Teorisi” kuramıdır (Greenberg, 1987: 11).

Bu kuramların “reaktif-içerik” kuramları olarak isimlendirilmelerinin temel nedeni, çalışanların adil olmayan ödül ve kaynak dağıtımlarına nasıl tepki verdiklerine odaklanmalarıdır. Bir kişinin yaptığı katkılar ile elde ettiği kazanımlar arasında eşit bir denge olması gerektiğini vurgulayan bu kuramlar, dengenin olmaması durumunda, bu kişinin hoşnut olmayacağını ve bunun da iş doyumunda ve performansında düşüklüğe sebep olacağını ileri sürmektedir (Greenberg, 1987:11).

Bu teoride, örgütlerde çalışan bireyler işe yaptıkları yatırımlar ve kendi çalışmaları sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdaki bireylerin sarf ettikleri gayret ve sonucunda elde ettikleri kazanımları karşılaştırırlar. Katkıları ve kazanımları arasında yapılan karşılaştırmalar sonunda çalışanlar diğer kişilerle ilişkilerinde ortaya çıkan eşitsizliği gidermek için, örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili bir takım davranışsal, tutumsal ve psikolojik tepkiler gösterir. Örneğin, karşılaştırma sonucunda kişinin kazanım-yatırım orantısı, diğerlerininkinden düşük olabilir, aynı olabilir veya daha yüksek olabilir. Eğer düşükse, bu farkı azaltmak amacı ile ya da sonucun daha fazla olması için çaba gösterebilirler, zam isteyebilirler ya da ters bir tepki içine girip işlerini (yatırımı) yavaşlatabilirler, performanslarını düşürebilirler. Eğer kişi eşitliği sağlayamazsa, ya karşılaştırma yapmaktan vazgeçer ya bir başka karşılaştırma grubu seçer ya da eşitliğin olduğu bir başka yerde iş arar (Laçinoğlu, 2010: 12).

Kuramların ortak yönü, çalışanların örgüt içerisinde adil olmayan durumlarda ortaya koydukları tepkiler ve bu adil olmayan durumların nasıl giderileceğini üzerine ortaya çıkmıştır. Reaktif-içerik kuramları örgüt içerisindeki kazanımların ve sonuçlarının adil olması gerektiğini savunduğundan dolayı reaktif-süreç kuramı ya da teorileri olarak bilinmektedir. (Söyük, 2007: 36).

3.3.1.1.Dağıtım Adaleti Kuramı

Homans’ın Dağıtım Adaleti Kuramı ya da Sosyal Mübadele Kuramı, kişiler arası ilişkilerin ve kişilerin kurumlarla olan ilişkilerinin, bir tür alışveriş ya da değiş tokuş yoluyla kurulup sürdürüldüğü görüşüne dayanmaktadır. Bir mübadele ilişkisinde,

yapılan yatırım ile elde edilen kazancın birbirine eşit ya da denk olması gerekmektedir. Buna göre daha fazla yatırım daha fazla kazanç getirmeli; daha az yatırım karşılığında ise daha az kazanç elde edilmelidir. Bu durumda, yatırım ve kazancın denk olması adaleti sağlamış olacaktır. Homans dağılımda eşitliğin adalet değil adaletsizlik yarattığını savunmaktadır. Homans'a göre asıl adalet dağılımda ya da mübadele de eşitliğin sağlanmasıdır.

Homans (1961), dağılımda eşitliğin adalet değil adaletsizlik yarattığını; ancak dağılımda ya da mübadele de denkleğin gerçekleştirilmesi ile adaletin sağlandığını ileri sürmektedir. Dağılım denkleğinin, kazanç, yatırım (maliyet) ve kârın hesaplanması ve karşılaştırılması yoluyla saptanabileceğini belirtmiştir. Homans'a göre; bulunan hiyerarşik konum, işte katlanılan maliyet ya da yatırımları belirlemekte ve kişiler buna göre kazanç elde ettiklerinde, dağıtımda adalet sağlanmış olmaktadır. Ayrıca Homans, insanların kazançlarını sadece sayısal ve maddi değil, niteliksel ve sosyal boyutları ile de değerlendirebilecekleri üzerinde durmuştur (Çakır, 2006:35).

3.3.1.2. Eşitlik Kuramı

Dağıtım adaletine ilişkin ilk kuram Aristoteles'e dayanmaktadır. Aristo, "Nicomachean Ethics" adlı eserinde dağıtımın "Orantılı olmayı" içerdiğini ifade etmiş ve kavramı "oranların eşitliği/denkliği" olarak belirtmiştir. Konunun ayrıntılarına inen ve çalışmaların temelinde yatan kuramlardan biride Adams'ın (1965) Eşitlik kuramı olduğu söylenebilir (Budak ve vd, 2018). Adams, eşitlik kuramını tarafların birbirine katkı sağladıkları ve dolayısıyla birbirlerinden kazanım elde ettikleri bir ilişki olan sosyal mübadele ilişkisi bağlamında ifade etmiştir (Adams,1695'den akt. Özen, 2002:109).Eşitlik teorisi, bireylerin, sosyal mübadele ilişkilerinde, ödüllerin ve kaynakların, örgüte sunmuş oldukları katkılarının seviyesine göre dağıtılması gerektiğine inandıklarını ifade eder (Adams,1965). Adams, kuramında iki değişkenden bahseder; girdiler/yatırımlar ve çıktılar/sonuçlar buna göre bireyler, ilişkili olduğu gruptaki girdi-kazanım dengesini sağlamaya yönelik olarak elde ettikleri kazanımları ve katkıda bulundukları girdileri arasında dengeyi karşılaştırarak örgütleri ile aralarındaki mübadele ilişkisinin adilliğini değerlendirirler (Cowherd, Levine,1992:303).

Adams girdiler ve çıktılar arasındaki adaletle ilişkin algılamaları "eşitlik denklemi" adını verdiği bir denklemlle açıklamaya çalışmıştır. Bu orana göre iki tarafın varlığı söz konusudur. Kişi ve diğer kişi olarak ifade etmiştir. Kullanılan oran ise kazanım/katkı oranıdır. Adams'ın ortaya koyduğu eşitlik denklemi şu şekildedir (Özen İşbası, 2000: 45).

$$\frac{\text{Kişinin kazanımı}}{\text{Kişinin Katkısı}} = \frac{\text{Diğer Kişinin Kazanımı}}{\text{Diğer Kişinin Katkısı}}$$

Eşitlik denklemine göre çalışanlar için zor olan, belirlenen bu oranın adil olup olmadığına karar vermektir. Çalışanlar katkı ve kazanımlar arasında bu orantıyı kullanarak kendilerini ve başkalarını karşılaştırırlar. Yapılan karşılaştırma sonucunda adil olmayan bir durumu fark ederlerse, adil olmayan durumu ortadan kaldırmak için davranışsal ya da bilişsel yollara başvururlar (Irak, 2004:28). Çalışanların, kendi is kazanımları ve girdi oranlarını, diğerlerinin yani benzer veya aynı iste çalışan arkadaşlarının oranları ile karşılaştırdıklarını ileri süren bu kurama göre, eğer oranlar eşitsiz ise oranı yüksek olan taraf, yüksek ücretini eşitsizlik olarak niteleyerek suçluluk hissederken, oranı düşük olan taraf da, düşük ücretini eşitsizlik olarak niteleyerek öfke duyacaktır (Greenberg, 1990:400). Eşitlik teorisine göre, düşük ücret alan çalışanlar,

adil ücretlendirilen çalışanlara göre hem daha az verimli hem de daha az is tatminine sahip olurken, yüksek ücretlendirilen çalışanlarda, adil ücretlendirilenlere göre daha verimli fakat daha az is tatminine sahip olurlar (Greenberg, 1987: 11).

3.3.1.3. Göreli Yoksunluk Kuramı

Crosby (1976)'nin "Görelî Yoksunluk Kuramı" sosyal adalet kuramı olarak da adlandırılmaktadır. Kurama göre belirli ödül dağıtım modelleri, bireylerde yoksunluk ve gücenme hislerine yol açabilen ve moral bozukluğundan şiddetli başkaldırlara kadar uzanan bir dizi tepkinin ortaya çıkmasına neden olabilen, belli sosyal karşılaştırmalar yapılmasını teşvik etmektedir. Bireyler elde ettikleri ödülleri diğer çalışanlarla karşılaştırırlar ve bir memnuniyetsizlik durumunda yoksunluk hissine kapılırlar.

Crosby, göreli yoksunluğun iki farklı boyutundan bahsetmiştir. Bunlar; bireyin olumsuz bir durum karşısında ve karşılaştırma yaptığında hissettiği duygu, diğeri ise algılanan adaletin karşılaştırılmasında hissedilen duygular (Irak, 2004:27). Görelî Yoksunluk Teorisi, düşük statüde çalışan insanların kendilerinden daha avantajlı konumda çalışanlarla yaptığı karşılaştırmalarla ilgilenir. Kişilerin yaşadığı yoksunluk hissini davranışsal tepkilere yol açtığı tahmin edilmektedir. Bu tepkiler birbirlerine ya da sosyal sisteme yönelik olabilir (Cowherd ve Levine,1992:304).

3.3.2. Proaktif İçerik Kuramlar

Çalışanların adil ve adil olmayan ödül dağıtımlarına nasıl karşılık verdiklerine odaklanan reaktif-içerik kuramlarının tersine, proaktif-içerik kuramları, çalışanların ödülleri adil dağıtılmasını sağlama çabalarına odaklanmıştır. Bu kuram Leventhal'ın çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır. Proaktif kuram, adil uygulama ve adil davranışların yaratılmasına ilişkin çabalarını incelemektedir. Bu sınıflandırmayı belirleyen düşüncenin temeli Leventhal'ın Adalet Yargı Kuramı ile ortaya çıkmıştır (Çöp, 2008: 31).

Lerner'in (1980), "dağıtım kararları alınırken izlenen ilkenin taraflar arasındaki ilişkiye dayandığı" yönündeki görüşüne göre kültürel bağlam adalet güdüsünü etkilemektedir. Reaktif-içerik teorileri ve proaktif içerik teorileri, kazanımların dağıtılması konusundaki adil uygulamalara çalışanların tepkileri ve çalışanların kazanımların dağıtımında adaleti sağlama çabalarını ele aldıklarından, dağıtım adaletini açıklayıcı teoriler olarak görülebilir (Dilek, 2004: 21).

3.3.2.1. Adalet Yargı Kuramı

Leventhal, kazanımların ve ödülleri dağıtılması konusuna, çalışanlar açısından yaklaşarak elde edilen kazanımların ve ödülleri dağıtımına odaklandığı söylenebilir. Leventhal'a göre, kişiler kazanımların adil dağıtımı için aktif olarak çaba sarf ederler. Kazanımların katkılarla oransal olarak eşitliği ilkesinden yola çıkarak tanımlanan adil dağıtım, uzun vadede ilgili taraflar için en kazançlı durumu ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda, adil dağıtım ilkesinin bazen ihlal edildiği ve kazanımların eşit paylaşım ilkesine dayanarak dağıtıldığı görülmüştür. Adalet Yargı Kuramına göre, kazanımların dağıtımına ilişkin kararları belirleyen dağıtım kuralları karşılaşılan durumlara göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, grup üyeleri arasındaki uyumun önemli olduğu durumlarda kazanımlar, kişilerin katkılarındaki farklılıklar dikkate alınmaksızın eşit paylaşım ilkesine göre dağıtılabilmektedir (Eker, 2006: 8-9).

3.3.2.2. Adalet Güdüsü Kuramı

Proaktif – içerik kuramlarından ikincisi, Lerner’in geliştirdiği “Adalet Güdüsü Kuramı” tır. Adalet güdüsü kuramı, dağıtım kararlarının alınışına ahlakı bir yaklaşım getirmiştir. Lerner (1982) adaletin, insanları en çok ilgilendiren şeylerin başında geldiğini belirterek, dağıtım uygulamalarında dört ilke olduğunu bildirmiştir. Bunlar; rekabet, eşitlik, eşit temelli paylaşım ve Marksist adalettir.

Adalet güdüsü kuramına göre, dağıtım kararlarında izlenecek adalet biçimi, taraflarının her birinin, birey ya da pozisyon olarak birbirlerine karşı odaklanacakları konuma bağlı olacaktır (Greenberg, 1987:13).

3.3.3. Reaktif Süreç Kuramlar

İçerik kuramları, örgüt içerisinde alınan kararların sonuçlarının adil olup olmamasına odaklanırken, süreç kuramları ise karar alma sürecinin adil olmasına odaklanmaktadır. Süreç kuramları daha çok karar alma sırasındaki prosedürlerin adaletli olup olmadığına odaklanmıştır.

Thibaut ve Walker, çeşitli ihtilaflı prosedür kararlarına verilen tepkileri karşılaştırmak için bazı soruştırmaları incelemişlerdir. Yazarlar bu incelemede üç farklı taraf olduğunu ve bu tarafların ikisinin çatışan taraf olduğunu diğerinin de müdahale eden yani aracı rolünü üstlenen taraf olduğunu belirtmişlerdir. İçerik kuramları, karar sonuçlarının adil olup olmamasına odaklanırken, süreç kuramları, alınan kararların süreçlerinin adil olmasına odaklanmıştır. Aralarındaki fark süreç kuramlarının hukuktan kaynaklanmasıdır. Bu teoride yer alan başlıca kuram, Thibaut ve Walker’ın “İşlemsel Adalet Kuramıdır”.

Her ne kadar karar almada kullanılan süreçlerin hakkaniyeti üzerine odaklanan teoriler (süreç teorileri), ortaya çıkan kazanımların dağıtımında adil olma durumu ile ilgilenen teorilerden (içerik teorileri), derin bir farklılık göstermiyor gibi gözüküyorsa da süreç teorileri, farklı bir entellektüel gelenekten, özellikle de hukuktan kaynaklandığı için farklı bir durum arz etmektedirler (Greenberg, 1987: 13). Bu kurama göre, hukuki olaylarda verilen hükümlerin olumlu olup olmamasına bakılmaksızın, kullanılan prosedürler süreç kontrolünü içerdiği sürece alınan kararlar adil olarak algılanmaktadır (Eker, 2006: 8-9).

Kullanılan prosedürler, kontrolün derecesine göre değişmektedir. Taraflara süreç kontrolü sağlayan prosedürler, bu kontrolü sağlamayan prosedürlere göre, tüm tarafları daha fazla tatmin etmektedir. Bu prosedürler sonucunda alınan kararlar daha adil olarak algılanılmaktadır ve sonuç taraflar tarafından daha kolay kabul edilmektedir (Söyük, 2007: 42).

3.3.4. Proaktif Süreç Kuramlar

Proaktif-Süreç kuramı, dağıtım yöntemlerine odaklanmıştır. Adil dağıtımların gerçekleştirilmesinde hangi prosedürlerin kullanılması gerektiğini sorgulamıştır. Proaktif-Süreç kuramlarından, Leventhal, Karuza ve Fry’n “Dağıtım Tercihi Teorisi” en çok bilinen teoridir. Proaktif Süreç Kuramının süreç teorileri içerisinde yer almasının nedeni prosedürlerle ilgilenmesinden dolayısıdır. Proaktif süreç teorileri adil dağıtımda dağıtım prosedürlerini ele aldığından dolayısı reaktif süreç kuramlarından ayrılmaktadır. Bu kuramda adil dağıtımın ortaya konması için gerekli prosedürel boyutlar incelenmiştir (Söyük, 2007: 42).

Taraflar arasındaki anlaşmazlıkları çözmeye yönelik yöntemleri vurgulayan reaktif süreç kuramlarının tersine, proaktif süreç kuramları dağıtım yöntemleri ile

ilgilidir. Bu sınıfta yer alan kuramlar, adil uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi yöntemlerin kullanılması gerektiğine yanıt aramaya çalışmaktadırlar (Eker, 2006: 10). Bu teoriye göre, örgüt içinde adalete ulaşılmasını sağlayabilecek sekiz özellik belirlenmiştir. Bunlar (Greenberg, 1987: 14-15);

- Çalışanlara, karar verenleri seçme hakkı tanıma,
- Tutarlı kurallara dayanma,
- Doğru bilgiye dayanma,
- Karar verme gücünün yapısını tespit etme,
- Çalışanları önyargılara karşı koruma,
- Çalışanların itirazlarının değerlendirmeye alınmasını sağlama,
- Prosedürlerde değişiklikler yapılmasına olanak sağlama,
- Yaygın olarak kabul edilen etik standartlar şeklinde sıralanabilir.

3.4. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisindeki süreçlere yönelik algılarını ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel adalet üzerinde etkisi olan faktörlerin başında öznel yargılar gelmektedir (Tetik, 2012: 241). Her bir çalışan örgütsel süreçlerde yöneticilerin kendisine adil bir biçimde yaklaşıp yaklaşmadığı konusunda değerlendirmeler yaparak örgütsel adalet konusunda bir yargıya varmaktadır. Bu da örgütsel adaleti şekillendiren bir faktördür.

Tutum ve yaklaşımlar, örgütsel adaleti etkileyen başlıca faktörler arasındadır. Özellikle yönetim kademesinde yer alan kişi ya da kişilerin tutum ve davranışları, örgütsel adalet algısının şekillenmesinde belirleyici olmaktadır. Örgütün yönetim kademesinin aldığı kararların çalışanlara aktarılma biçimi örgütsel adaleti etkiler (Uludağ vd., 2019: 163). Bu noktada adil bir karar alınmış olsa dahi bunun çalışanlara uygun olmayan bir biçimde aktarılması, örgütsel adaletin olmadığı yönünde yargılara varılmasına neden olabilir. Örgütsel adalet sağlayabilmek için nasıl ilerleme kaydedilmesi gerektiğini göstermesi sebebiyle bu konuların üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Uygulama süreçlerindeki başarı düzeyi, örgütsel adaletin belirleyicilerinden bir tanesi konumundadır. Çünkü bir örgüt içerisinde adaletin sağlanması ve adil uygulamaların varlığının sağlanması düzenli bir şekilde uğraş göstermeyi gerektiren bir konudur (Kugun vd., 2013: 153). Örgütsel adaleti sağlamanın güçlüğüne gösteren bu durum aynı zamanda yöneticilerin örgütsel adaleti sağlamak için hassas bir biçimde ve sürekli çaba göstermesi gerektiğini işaret etmektedir.

Her bir örgütün ve çalışanın kendisine özgü yapısı nedeniyle örgütsel adalet üzerinde etkili olan faktörlerin dinamik bir yapısı vardır. Yine de örgütsel adalet üzerinde etkisi olan başlıca faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Gürsoy, 2017: 24-25):

- Bireysel ve örgütsel kazanımlar,
- Çalışanların tepkileri,
- Yöneticilerin yaklaşımları,
- Ayrımcılık,
- Eşitsizlik,
- Örgütsel süreçlerin işleyişi,
- Çalışanların kişiliği,
- Eğitim ve geliştirme,
- Örgüt kültürü,
- Örgüt iklimi,

- Çalışanların kültürel değerleri,
- Hakkaniyet,
- Örgütsel davranışlar,
- İşgücü farklılaşması,
- Terfi süreçleri,
- Kişilerarası ilişkiler,
- Rol tanımları,
- İşyükü,
- Diğer çalışanlara yönelik yaklaşımlara ilişkin yapılan gözlemler ve çıkarımlar şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgütsel adalet üzerinde etkisi olan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin bir kısmı bireysel faktör niteliği taşımakta iken bir kısmı örgütsel faktör niteliği taşımaktadır. Bireylere ve örgütlere göre bu faktörlere eklemeler yapılması mümkündür.

3.5. Örgütsel Adaletin Sonuçları ve Etkileri

Örgütsel adalet, çalışanların işyerine karşı olan düşüncelerini şekillendirmekte, aynı zamanda çalışanların işe karşı olan motivasyonlarını belirlemektedir (Sanı ve Yavuz, 2016: 756). Bu nedenle örgütsel adaletin sonuçları ve etkilerinin örgütle ilgili tüm süreçlerde kendisini göstermesi yönünde beklentiler mevcuttur. Örgütsel adalet bu yönüyle ayrıca önem ifade etmektedir. Performans ve performans değerlendirme süreçlerine olan yansımalar, örgütsel adaletin sonuçları ve etkilerine dair değinilmesi gereken konular arasındadır. Bir işyerinde örgütsel adaletin varlığı, çalışanların sistemlere olan yaklaşımını belirleme potansiyeline sahiptir. Örgütsel adalet aynı zamanda işletme içerisinde kullanılan performans değerlendirme sisteminin benimsenmesini belirleyen faktör konumundadır (Tan ve Çetin, 2011: 3).

Örgütsel adaletin sonuçları ve etkileri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (İyigün, 2012: 60)

- Örgüt iklimi olumlu yönde gelişir.
- İşletmenin hedefleri ile çalışanların hedefleri arasında bir uyum ortaya çıkar.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenir.
- Örgütsel adanmışlık düzeyi artar.
- İş tatmini gelişir.
- Motivasyon yükselir.
- Çalışanlar daha verimli bir biçimde işlerini yerine getirir.
- İşten ayrılma niyetinde azalmalar görülür.
- Performans göstergeleri yükselir.
- Kişilerarası ilişkilerin niteliğinde gelişme sağlanır.
- Örgütsel özdeşleşme ortaya çıkar.
- Çalışanlar örgütün yararına olacak şekilde sorumluluk üstlenmekten kaçınmazlar.
- İşe geç kalmalar ve işe devamsızlıklar azalmaktadır.
- Çalışanların aralarında yaşamaları muhtemel sorunlar ortadan kalkar.
- Herkesin belirlenmiş rollerini yerine getirmesi söz konusu olur.

Sıralanan maddelere göre örgütsel adaletin neticesinde hem çalışanlar hem de örgütler açısından kayda değer kazanımlar elde edilmektedir.

3.6. Eğitim ve Öğretim Kurumlarında Örgütsel Adalet

Eğitim ve öğretim kurumları, bir toplum içerisindeki en önemli kurumlardır. Bu toplumlarda geleceğin nesilleri yetişmektedir. Eğitim ve öğretim kurumlarında hem girdiler hem de çıktılar insandır (Uludağ vd., 2019: 161). Bu nedenle bu kurumlarda örgütsel adaletin varlığı şarttır denilebilir.

Yapılan araştırmalarda eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adaletin aşağıdaki kavramlarla birlikte çalışıldığı görülmüştür (Cansoy ve Polatcan, 2018: 169).

- Örgütsel güven,
- Mobbing,
- Örgütsel özdeşleşme,
- Lider-üye etkileşimi,
- Performans,
- Performans yönetimi,
- İşten ayrılma niyeti,
- Örgütsel vatandaşlık davranışı,
- Algılanan örgütsel destek,
- Örgütsel sessizlik,
- İş tatmini,
- Örgütsel adanmışlık,
- Dönüşümcü liderlik,
- Etik liderlik,
- Sadakat-gayret,
- Liderlik stilleri,
- İş değerleri ve değerlere göre yönetim şeklindedir.

Görüldüğü üzere eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adaleti pek çok konu ile ilişkilendirmek suretiyle değerlendirmek olasıdır. Bu durum aynı zamanda örgütsel adaletin geniş kapsamının bir göstergesidir. Hem öğretmenler hem öğrenciler hem de okul yöneticileri örgütsel adalet açısından farklı istek ve beklenti içerisinde olabilirler. Bu nedenle eğitim ve öğretim kurumlarında herkesin adalet algısının güçlü bir şekilde seyretnesi adına katkı sağlaması gerekmektedir (Töremen ve Tan, 2010: 69).

Eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adaletin açıklanmasında şu ifadeler dikkate alınmalıdır: “Örgütsel adalet, eğitim ve öğretim yapan örgütlerde de aynı derecede önem taşımaktadır. Bu örgütler de belirledikleri hedeflerine ulaşabilmek, eğitimde ve çalışanlarda kalite ile verimliliği artırmak amacıyla, çalışanlarının davranışlarına önem vermeli, örgütsel adaleti tüm boyutlarıyla uygulamalıdır” (Gürsoy, 2017: 22).

3.7. Örgütsel Adanmışlık

“Türkiye’de yapılan çalışmalarda "Organizational Commitment" kavramı “örgütsel bağlılık” ve “örgütsel adanmışlık” olarak adlandırılmıştır. Varoğlu (1993), Tuncer (1995) bu kavramı “örgütsel bağlılık” olarak, Balcı (2000) ve Celep (2000) ise “örgütsel adanmışlık” şeklinde adlandırmışlardır (Balay, 2000:14). Bu araştırmada, bu kavramın karşılığı olarak “örgütsel adanmışlık” ifadesi kullanılmıştır.

3.7.1. Örgütsel Adanmışlık Tanımı

Örgütsel adanmışlık kavramı farklı dönemlerde incelenmiş ve literatürde çok sayıda örgütsel adanmışlık tanımı yapılmıştır. Yapılan tanımlarda örgütsel adanmışlığın işgörenin örgütün sahip olduğu değerlere ve amaçlara bağlanmasıyla oluşan duygusal bir adanmışlık olarak açıklandığı görülmektedir (Güçlü, 2006:11). Örgütsel adanmışlık tanımlarından başlıcaları aşağıdaki gibidir.

Örgütlerde rekabetin artması insan faktörü gibi örgüte ait her faktörün daha detaylı bir şekilde ele alınmasına yol açmıştır. Bu faktörlerden en önemlisi olarak görülen insan faktörü örgütün başarısı için en önemli çıkış noktası olarak görülmeye başlanmıştır (Karasoy, 2011:49).

Örgütsel adanmışlık işgöreni bir ya da daha çok amacı olan davranışlarda bulunmaya iten bir güçtür (Herscovitch ve Meyer, 2001:475).

Örgütsel adanmışlık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır (Wiener, 1982:418).

Meyer, Allen ve Smith (1993)'e göre örgütsel adanmışlık işgörenin örgütle ilişkisini gösteren ve örgüt üyeliğine devam edip etmemesi konusunda etkili olan psikolojik bir durumdur. Bireyin bir örgütle gönüllü olarak çalışmasına sebep olan faktörün örgütsel adanmışlık olduğu ileri sürülmektedir (Koç, 2009:203).

Schwenk (1986) ise örgütsel adanmışlığı “Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevmeye ve ona devam etme isteği” olarak tanımlamaktadır.

McDonald ve Makin (2000) ise örgütsel adanmışlığa kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşme olarak bakmaktadır.

Çalışanların zorlama olmaksızın, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleridir (Farnham ve Pimlott, 1990)

Çalışan ile örgüt arasında kurulan psikolojik bir bağdır (Allen ve Meyer, 1996).

İş görene başka bir örgüt tarafından yapılan teklifleri (yüksek ücret, statü, çalışma ortamı gibi) kabul etmeyerek örgüte bağlılığını ifade (Hrebiniak ve Alutto 1972:556).

Çalışanın örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve örgütte kalma isteği duyması (Morrow, 1983:491 ; Randall ve Cote, 1991:198).

Çalışanın, örgütün bütün paydaşlarıyla özdeşleşmesi ve bütünleşmesi (Reichers, 1985:465).

Örgütsel adanmışlık, çalışanların kendilerini örgütün hedeflerine adanmışını ifade eden bir kavramdır (Özeren vd., 2019: 211). Yavan (2016) ise “amaç yönlü davranışları garantileyen, yüksek düzeyde hareketlilik gerektiren, amaçlara erişmek için süreklilik sağlayan, içsel motivasyonun temel boyutlarına işaret eden bir kavram” şeklinde tanımlamaktadır (Yavan, 2016: 279).

Örgütsel adanmışlık tanımları incelendiğinde; işgörenin örgütte kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerini gerçekleştirme isteği, örgütle özdeşleşme, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme, çalışanların bünyesinde yer aldıkları örgüte karşı olumlu hislerinin olması ve işyerinde çalışmaktan gurur duymaları örgütsel adanmışlık tanımlarında öne çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel adanmışlık tanımları, çalışanların işlerine karşı olan olumlu yaklaşımları ve buna paralel olarak seyreden pozitif yönlü tutum ve davranışlar etrafında şekillenmektedir. Çalışanların örgütlerin amaçlarına uygun bir biçimde davranması ve örgütün değerlerini benimsemesi, örgütsel adanmışlık kavramının açıklanmasında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgüte karşı olan bağlılığının yanı sıra örgütle özdeşleşmesini içermektedir. Tıpkı örgütsel bağlılık kavramı gibi örgütsel adanmışlık kapsamında çalışanların örgütün

amaç ve değerlerini benimsemesi merkezi konumda yer almaktadır. Bunun bir getirisi olarak örgütsel adanmışlığın örgütsel bağlılıkla paralel seyreden içeriği olduğu söylenebilir. Örgütsel adanmışlık, örgütün yararına olacak şekilde performans sergileme isteği ile açıklanmaktadır (Taştan, 2014: 93).

Kalaz (2016) örgütsel adanmışlığın tanımlanmasında kullanılan kriterleri; yatırımlar, davranışlar ve özellikler ile çalışan örgüt amaç uygunluğu olarak belirtmektedir. Adanmışlık örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile paralellik arz eder. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Besker (1960), Sheldon (1971), Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973), Ferrel ve Rusbult (1981) tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990)'ın devam adanmışlığı da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.

Örgütsel adanmışlık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülmez davranışları sonrasında tutumsal adanmışlıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlılığıdır şeklinde tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Kieser ve Sakumura (1966); Salanick (1977) ve O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986), Farnham ve Pimlot (1990), Heshizer, Martin ve Wiener (1991) tarafından kullanılmıştır. Çalışılan örgüt amaç uygunluğu ise örgütsel adanmışlık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip, onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşir şeklinde (Kalaz, 2016:40) olarak ifade edilmektedir.

Türkiye'de ele alınan çalışmalarda "organizational commitment" kavramının başlıca iki anlamda sözlendirildiği görülmektedir. Buna göre Varoğlu (1993) ve Tuncer (1995) örgütsel adanmışlığı, örgütsel bağlılık; olarak ele almışlardır. Celep (1996) ve Balcı (2000) ise örgütsel adanmışlık şeklinde ifade etmektedirler (Balay,2000: 14). Bu çalışmada bu kavram için "örgütsel adanmışlık" ifadesi kullanılacaktır.

3.8. Örgütsel Adanmışlığın Sınıflandırılması

Çalışanların örgütsel adanmışlıkları ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı yaklaşımlar benimsendiği için farklı sınıflandırmalarla karşılaşılması mümkündür. Örgütsel adanmışlığın geniş bir kapsama sahip olmasını beraberinde getiren bu durum aynı zamanda çalışanların sahip oldukları farklı özelliklerin kavramı etkilemesiyle ilişkilidir. Örgütsel adanmışlık, çalışanların kendisini işine ve çalıştığı kuruma adanmışlığı şeklinde ifade edilmektedir (İnce, 2016:652). Örgütsel adanmışlığın sınıflandırılması da bu temel husus etrafında gerçekleşmektedir.

Örgütsel adanmışlık sınıflandırmasında aşağıdaki kavramların etkisi vardır (Turgut, 2011: 156):

- Yüksek enerji,
- İlham,
- Bağlılık,
- Şevk,
- Özdeşleşme,
- Gurur,
- Odaklanma,
- Kendini önemli hissetme,
- Övünç,
- Hizmet etme,
- Duygusal yoğunluk şeklindedir.

Görüldüğü üzere insanların kararlarında olumlu yönde etkisi olan pek çok kavram örgütsel adanmışlık sınıflandırmasında belirleyici olmaktadır. Örgütsel

adanmışlık hissinin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde değinilen kavramların her birisinin farklı düzeyde etkili olması beklenmektedir.

3.8.1.Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel adanmışlığı, üyelerin örgüte adanmışlıkları bakımından üç gruba ayırarak; olumsuz ucu negatif-yabancılaştırıcı adanmışlık, ortada nötr-hesapçı adanmışlık ve olumlu ucu ise pozitif-moral adanmışlık vardır. Negatif-yabancılaştırıcı adanmışlık, birey, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman ortaya çıkarken; nötr-hesapçı adanmışlıkta bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Pozitif-moral adanmışlıkta ise, standartlar ve değerler içselleştiğinde ve örgüte adanmışlık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen, üye olarak kalmaya zorlanırken, nötr-hesapçı bağlılıkta kişi, verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık ortaya koymaktadır. En olumlu ucu yer alan pozitif-moral bağlılıkta ise birey, örgütün amacını ve örgütteki işini özde değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır. Çalışma hayatındaki iş görenlerin bir çoğu bu ayrımların sentezini içerdiği söylenebilir (Balay, 2000: 19-20).

3.8.2.Wiener'in sınıflandırması

Wiener, örgütsel bağlılığı iki gruba ayırarak bunları, araçsal bağlılık ve örgütsel (normatif) bağlılık olarak ifade etmektedir. Araçsal bağlılıkta çalışanların kendi menfaatleri ön planda iken, örgütsel (normatif) bağlılıkta ise örgütün menfaatleri ön planda olacak şekilde açıklamıştır.

1.Araçsal Bağlılık: Örgütün hedeflerine ve değerlerine karşı normatif bir bağlılık beslemeden tamamen maddi değerlerinden dolayı bağlılık göstermek anlamına gelmektedir. Bu bağlığa sahip örgüt üyeleri kişisel çıkarları doğrultusunda örgüte karşı bağlılık duymaktadırlar. Örgüt üyesi bağlı olduğu örgüte katkı sağlarken, örgütte, üyesinin belirli ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

2.Örgütsel (Normatif) Bağlılık: Çalışanın kişisel amaç ve değerler yerine örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgüte bağlılık duymasındır. Örgütsel bağlılıkta kişisel çıkar yerine örgütün çıkarları ve örgütün menfaatleri daha önemlidir.

Wiener (1982) örgütsel (normatif) bağlılığın aşağıdaki özelliklere bağlılıktan kaynaklanan bir davranış kalıbının, bağlılığın gücüne göre aşağıdaki özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

- Örgütün menfaatleri uğruna yapılan kişisel fedakârlıkları göstermelidir.
- Çalışanların tutum ve davranışları ödül ve ceza gibi etmenlere bağlı olmamalıdır.
- Örgütün amaç ve değerleri için, çalışanın kişisel zamanından fedakarlık göstermelidir (Wiener 1982: 418-421).

3.8.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer örgütsel adanmışlığı üç grupta ele almışlardır. Bunlar duygusal, devam ve normatif bağlılıktır (Meyer,Irving,Allen, 1998: 32): Duygusal Bağlılık: İşgörenin örgütü tanıması ve örgüte duygusal olarak bütünleşmesini, bağlanmasını ifade eder. Bir çalışanın örgütün üyesi olarak kalması, örgütün amaçları ve duygusal bağlılık ile örtüşmesine bağlıdır. Güçlü duygusal bağlılık hissine sahip çalışanlar, herhangi bir

gereksinimden değil örgütte çalışmaya istekli olduklarından dolayı örgütte kalmaya devam ederler.

Devam Bağlılığı: örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet değişkenine göre ele almıştır. Buna göre, maliyete göre ha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir. Devam bağlılığında çalışanın, örgütteki kazanımları ve yatırımları, örgütten ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi örgüte bağlanır. Devam bağlılığında üzerinde durulan konu, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkilerin değişebilir olmasıdır. Çalışan kişi için daha yüksek düzeyde ödül/kazanç örgüte daha fazla bağlılık demektir. Daha açık bir ifadeyle, maliyete göre daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir.

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgütte kalmayı bir görev, sorumluluk olarak algılaması ve örgütte kalmayı doğru ve ahlaki olduğuna inanması sonucu ortaya çıkar. İşgörenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Buna göre, çalışanlar örgütte kalarak üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirdiği zaman diğer çalışanların da örgüte bağlılıkları artacaktır. Allen ve Meyer kuramına göre; duygusal, normatif ve devam bağlılığı artıkça çalışanların örgütte kalma duyguları da artmaktadır. Duygusal bağlılıkta çalışanın örgütte kalması isteğe, devam bağlılığında gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe bağlı olmasına dayanmaktadır.

3.8.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman Örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte psikolojik bağlılığı olarak ifade etmektedirler. O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almışlar ve bunları; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak belirtmektedirler. Tanımlanan bu üç alt boyut birbirinden farklı olsa da çalışanın psikolojik durumuna ve kişisel özelliklerine göre değişebilmektedir.

1. Uyum: Bu boyutta temel amaç, örgüt üyesi kendi değerlerini benimsemeksizin örgüt değerlerine saygı göstererek örgütün bir parçası olmaktan gurur duymasındır. Bir süre sonra örgütün değerleri çalışanın değerleri ile örtüşür ve çalışan ile örgüt arasında bir uyum meydana gelir.

2. Özdeşleşme: Çalışanın örgütün bir parçası olması yönünde çaba göstermesine dayanmaktadır. Bu doğrultuda çalışanlar örgütün diğer üyeleriyle bir iletişim içine girerek örgüt üyesi grubun tutum ve davranışlarını kendine özdeşleştirir. Böylece çalışanın tutum ve davranışları örgütün tutum ve davranışlarıyla özdeşleşir ve örgüte bağlılık artar. **3.İçselleştirme:** Bu bağlılık boyutunda örgüt üyesinin kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasında mutlak bir uyum söz konusudur. Çalışan, örgüt içerisindeki bir davranışa, görüşe ya da uygulanan kurala, gerçekten inandığı ve benimsediği için uymaktadır. Örgütle kendini içselleştir ve bağlılık oluşmaktadır.

3.8.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığı oluşturan temel etmeni çalışanların örgüt içerisindeki yükümlülüklerini yerine getirirken alacağı içsel ve dışsal ödüllere bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Örgüt içerisindeki ödüller bir motivasyon kaynağıdır ve çalışanların örgüte bağlılığını oluşturmaktadır. İçsel ödüller anlatımsal devreyi, dışsal ödüller ise araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtir. (Balay, 2000: 23-24).

3.8.6. Buchanan II'un Sınıflandırması

Buchanan II örgütsel bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak belirtmektedir. Ayrıca, çalışanın örgütün amaç ve değerlerine kendi iyiliği için bağlılık duymasındır. Buchanan örgütsel bağlılığı üç gruba ayırarak sınıflandırmıştır (Balay, 2000: 24). Özdeşleşme: Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir. Sarılma: Çalışanın, örgüt içerisindeki görevlerine psikolojik olarak bağlılık duymasındır. Sadakat: Çalışanın örgüt için duygusal hisler beslemesi ve örgüte içten bağlılık göstermedir.

3.8.7. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday ve diğerleri, örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki gruba ayırmışlardır. Buna göre,

1. Tutumsal bağlılık: Çalışanın örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşmesini ve örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda çalışma isteğinde bulunmasıdır. Çalışan kendi menfaatleri yerine örgütün menfaatlerini benimsemektedir ve böylece çalışan örgütteki konumunu koruyarak örgütün amaçlarını başarmaya çalışır (Balay, 2000: 24-25).

2. Davranışsal bağlılık: Örgüt içerisinde belli bir süre çalışanlar örgütten ayrılmaları durumunda karşılaşılabilecek sorunların çözümüne yönelik güvensizlik içindedir. Bu nedenle örgütte kalmak isterler. Çünkü örgütten ayrılma durumlarında örgütün sağladığı imkânlardan yoksun kalacak ve belli bir maliyet ile karşılanacaklardır. Sonuç olarak davranışsal bağlılık içinde olan örgüt üyeleri örgütün kendisinden ziyade örgüt içindeki davranışların tekrarlanması isteği içindedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:54).

Örgütsel adanmışlık konusunda yapılan çok sayıda araştırma bulunmaktadır ve bu araştırmalarda farklı sınıflandırmalar ortaya koyulmuştur. Bu sınıflandırmalar içinde literatürde özellikle davranışsal adanmışlık, tutumsal adanmışlık ve çoklu adanmışlık olmak üzere üç sınıflandırma türünün ön plana çıktığı görülmektedir.

Tutumsal yaklaşım örgütsel adanmışlığı işgören ile örgüt arasındaki ilişkiye göre değerlendirmektedir. İş görenlerle örgüt arasında üç unsur bulunmaktadır bunlar, duygusal, bilişsel ve davranışsal tutumlardır (Can, 1997:151). Tutumsal adanmışlıkla ilgili yaklaşımların başlıcaları Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan yaklaşımlardır.

Buchanan tarafından yapılan sınıflandırmada özdeşleşme, adanma ve sadakat faktörleri ön plana çıkmış durumdadır. Etzioni ise örgütsel adanmışlık kavramını negatif adanma, hesapçı adanma ve pozitif adanma biçiminde ele almaktadır. Katz ve Kahn tarafından yapılan sınıflandırmada ise anlamsal devre ve araçsal devre şeklinde ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Wiener ise örgütsel adanmışlıkla ilgili araçsal adanma ve örgütsel adanma boyutlarına yer vermektedir. Mowday vd. tarafından yapılan örgütsel adanmışlık sınıflandırmasında ise tutumsal ve davranışsal adanma seçeneklerinin bulunduğu görülmüştür. O'Reilly ve Chatman sınıflandırmasında ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç temel boyut bulunmaktadır. Allen ve Meyer tarafından yapılan örgütsel adanmışlık sınıflandırması ise duygusal adanma, devam adanmışlığı, normatif adanma boyutlarından oluşmaktadır. Allen ve Meyer tarafından ortaya koyulan model, örgütsel adanmışlık sınıflandırmaları arasında daha geniş bir ölçüde kabul görmüştür. Bu nedenle diğerlerine göre daha önemli olduğu söylenebilir (Özdemir, 2015: 91).

Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütü benimsemesi ve örgütte kalmaya yönelik istek duymasını ifade etmektedir. Bu nedenle örgütsel adanmışlık sınıflandırmalarında çalışanların örgüt bünyesinde kalmaya yönelik istekleri dikkate

alınarak açıklama getirildiği görülmektedir. Konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda örgütsel adanmışlığın çalışanların örgüte olan düşünceleri önemli bir yere sahiptir. Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgüte karşı psikolojik bağlılığını yansıtmaktadır (Ekinci ve Yıldırım, 2015: 511). Tüm bunlar örgütsel adanmışlık sınıflandırmalarında dikkate alınması gereken ayrıntılar arasında yer almaktadır.

3.9. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

İnsanların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan işle bütünleşmeleri durumunda örgütsel adanmışlığın varlığından bahsedilmesi mümkündür (Ulukök vd., 2017: 919). Bu nedenle örgütsel adanmışlık üzerinde etkisi olan faktörlerin birden fazla boyutta değerlendirilmesi mümkündür. Örgütsel adanmışlığın psikolojik yönünün daha fazla etkisi olduğu söylenebilir.

Örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörlerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Cengiz vd., 2014: 583).

- Amaç ve değerler,
- Örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü,
- Örgüt içindeki çalışanlarla ilişkiler,
- Örgütsel özdeşleşme,
- Örgütsel adalet,
- Örgütsel güven,
- Örgütsel destek,
- Ücret ve ceza yönetimi,
- Ödüller,
- Liderlik stili,
- Çalışan örgüt içinde biçilen roller,
- Takım çalışması,
- Çalışma saatleri ve
- Çalışanlara tanınan sosyal haklar şeklindedir.

Görüldüğü üzere örgütsel adanmışlık üzerinde etkisi bulunan faktörler her bir örgüt için kendisine özgü olacak şekildedir. Bu nedenle sıralanan faktörlerin her birisinin her örgüt için geçerli olduğunu söylemek güçtür. Yönetim kademesinin uygulamaları ve yaklaşımının örgütsel adanmışlık üzerinde etkilerinin pek çok farklı şekilde kendisini gösterdiği dikkate alınması gereken hususlardan biridir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörler; kişisel (demografik) faktörler, örgüt içi faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta incelenmiştir.

Bir çalışanın işine ve örgütüne adanması, hedeflere motive olmayı içermektedir. Bu nedenle örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörler arasında çalışanları işle ilgili motive eden tüm hususların yer aldığını söylemek mümkündür. Çalışanların örgüte katkı sağlamak amacıyla motive olmaları ile birlikte örgüte karşı adanma hissinin olumlu yönde gelişmesi beklenmektedir. Örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi noktasında yüksek motivasyona sahip olan çalışanların olması durumunda örgütsel performans düzeyinin de yükselmesi söz konusu olacaktır. Böylece motivasyonun örgütsel adanmışlık üzerinde olumlu yönde etkileri belirginleşmektedir. Motivasyon aracılığıyla örgütsel adanmışlığın bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu yönde sonuçları ve etkileri ortaya çıkmaktadır (Taşlıyan vd., 2016: 2544).

Çalışanların örgütle bütünleşmeleri, örgütsel adanmışlık üzerinde etkili olan faktörlerden bir diğeridir. Bütünleşme ve örgütsel adanmışlık etkileşimi çok yönlü biçimde ele alınmalıdır. Çünkü çalışanların örgütle olan bütünleşmeleri; fiziksel, duygusal, bilişsel boyutta olabilir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 43).

3.9.1. Kişisel (Demografik) Faktörler

Güçlü (2006), kişisel (demografik) faktörleri bireyleri diğerlerinden ayıran ve kişisel farklılıkların ortaya çıkmasını sağlayan değişkenler olarak belirtmektedir. Kişisel (demografik) faktörlere yakından bakıldığında işgörenin yaşı, cinsiyeti ve medeni durumu örgütsel adanmışlık ile ilişkisini etkileyen faktörler arasında; eğitim durumu, örgütteki çalışma süresi ve örgütteki pozisyonu işgörenin örgütle arasındaki kişisel faktörler arasında incelenmektedir (Saldamlı, 2009:32). Kişisel (demografik) faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi gibi değişkenler bulunmaktadır.

3.9.2. Örgütsel (Görevsel) Faktörler

Örgütsel faktörler işgörenlerin örgütte çalışırken karşılaştıkları her türlü problemi ve örgüt yaşam kültürünü öğrenme açısından önemli faktörlerdir. Literatürde araştırmacılar tarafından örgütsel adanmışlığı etkileyen örgütsel (görevsel) faktörler arasında işin niteliği ve önemi, yönetim, rol çatışması, takım çalışması, örgütsel ödüller gibi faktörlere yer verilmiştir.

3.9.3. Örgüt Dışı (Durumsal) Faktörler

İşgörenin örgütsel adanmışlığını etkileyen örgüt dışı faktörler profesyonellik ve yeni iş bulma olanakları gibi faktörlerdir.

3.10. Örgütsel Adanmışlığın Sonuçları ve Etkileri

Çalışanların örgütsel adanmışlıkları olması durumunda fark meydana getirmeye yönelik inançları yüksektir. Örgütsel adanmışlık neticesinde çalışanlar bilgi ve becerilerine yüksek güven duydukları için fark oluşturabileceklerini düşünmektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 40). Örgütsel adanmışlığın örgüt açısından fayda sağlayacak sonuçlarının gözlenmesinde çıkış noktası burasıdır.

Örgütsel davranışlar açısından bakıldığında örgütsel adanmışlığın olumlu yönde etkilerinin olması beklenmektedir. Ancak çalışmanın daha önceki kısımlarında da vurgulandığı üzere örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek olması halinde istenen sonuçların ortaya çıkmasına karşın düşük örgütsel adanmışlık düzeyinin varlığı ile birlikte olumsuz yönde sonuçlar kendisini gösterebilir. Böylece örgütsel adanmışlık sonucunda iş tatmini, motivasyon, örgütsel süreçlere katılım gibi iyi sonuçların yanında işten ayrılma, işe devamsızlık gibi istenmeyen sonuçların kendisini gösterme olasılığı bulunmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 52).

Örgütsel adanmışlık, çalışanların işyeri tutumlarının olumlu yönde seyretmesini beraberinde getirmektedir. Örgütsel adanmışlık ile birlikte çalışanların iş tatmini, motivasyon, performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pek çok konuda olumlu bir tutum sergilemesi beklenmektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 143). Örgütsel adanmışlığın istenen düzeye ulaşması ile birlikte kazanımların büyük olmasında pozitif içerikteki örgütsel davranışlara yönelik etkinin rolü büyüktür. Örgütsel adanmışlık aynı zamanda tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen örgütsel davranışların görülmesi riskini azaltmaktadır.

Her bir çalışanın ve örgütün kendisine özgü yapısı sebebiyle adanmışlığın sonuçları değişiklik göstermektedir. Örgütsel adanmışlığın sonuçları kapsamında yer alan diğer hususlar şu şekilde sıralanmaktadır (Taşlıyan vd., 2016: 2544, İbicioğlu, 2011: 233).

- Örgütün önceliklerine odaklanma gerçekleşir.
- Ortak amaç etrafında çaba gösterilir.
- Birleştirici örgüt kültürü oluşur.
- Örgütsel iletişim gelişir.
- Örgütün süreklilik hedeflerine katkı sağlanır.
- Rekabet üstünlüğü elde edilir.
- Örgüt iklimi pozitif yönde seyreder.
- Çalışanların maddi ve manevi kazanımları artar.
- Zihinsel dayanıklılık düzeyi yükselir.
- Motivasyon artışı görülür.
- Çalışanlar kendilerine örgüte katkı sağlamak zorunda hisseder.
- Başarı isteği artar.
- Performans göstergeleri olumlu yönde gelişir.
- Problemlere çözüm üretilir.
- Zaman kaybının önüne geçilir.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere örgütsel adanmışlık sonucunda çok yönlü bir biçimde avantaj elde edilmektedir. Çalışanların kendisini geliştirmesine fırsat tanıyan örgütsel adanmışlık aynı zamanda örgütün rakiplerine üstünlük kurması şeklinde sonuçlanmaktadır.

Çalışanların örgütsel adanmışlıklarının olması ile birlikte örgütün daha verimli olması beklenmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda örgütsel adanmışlığın bireysel ve örgütsel verimlilik düzeyinin artmasına katkıda bulunduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 40).

3.10.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Adanmışlık

Bu adanmışlık düzeyinde işgören örgüte güçlü bir şekilde bağlı değildir fakat aksine aynı zamanda değişime de açıktır. Diğer bir ifadeyle kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla birlikte, iş görenin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca iş gören, örgüte düşük düzeyde adanmışlık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir (Randall, 1987:461).

Örgütsel adanmışlık düzeyinin düşük olması durumunda işteki başarı düzeyinin düşmesi beklenmektedir (Cengiz, Turgut ve Kabakçı, 2014: 583). Çalışanların işlerini özverili bir biçimde yerine getirmelerine engel olması sebebiyle düşük örgütsel adanmışlık örgütler tarafından istenmeyen bir durum olarak görünmektedir. Örgütsel adanmışlık düzeyinin düşük ya da yüksek olması durumunda karşılaşılan seçenekler arasındaki büyük fark, aynı zamanda günümüz koşullarında örgütlerde adanmışlığı yüksek olan çalışanlara duyulan ihtiyacı yansıtmaktadır.

Örgütsel adanmışlığın düzeyinin düşük, ılımlı ve yüksek olması durumunda birey ve örgüt açısından olumlu ya da olumsuz olacak şekilde sonuçlarına göre açıklamalar yer almaktadır. Örgütsel adanmışlık düzeyinin düşük olması durumunda bireysel açıdan yenilikçilik ve özgünlük açısından istenen sonuçların ortaya çıkması ve insan kaynaklarının verimli kullanılması beklenmekte iken örgüt açısından düşük performans gösteren çalışanların işten ayrılması için bilgi vermesi sebebiyle olumlu sonuçlar elde edilmesine yönelik beklentiler mevcuttur. Düşük düzeyde örgütsel adanmışlık aynı zamanda işle ilgili süreçlerin yavaş ilerlemesi ve işgücü devrinin artması gibi olumsuz sonuçlar içermektedir.

3.10.2. İlimli Örgütsel Adanmışlık

İlimli adanmışlık işgören ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığı için işgörene dengeli inisiyatif ve bireysel tercih imkanı vermekte, ve dengeli bir adanmışlık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Wiener, 1982:423). Bununla birlikte örgüte ilimli düzeyde adanmışlık, her zaman olumlu sonuçlar vermeyebilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Bayram,2006:136).

İlimli düzeyde örgütsel adanmışlık sahiplenme duygusu geliştirme, ayrılma isteğini sınırlama ve çalışanların yüksek düzeyde iş tatminine sahip olması gibi olumlu sonuçları içermektedir. Buna karşın ilimli adanmışlıkla birlikte mesleki gelişimin sınırlandırılması, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmaması, örgütsel etkililik seviyesinin istenen noktaya ulaşmaması gibi olumsuz sonuçların olabileceği göz ardı edilmemelidir.

3.10.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Adanmışlık

Bu adanmışlık düzeyinde bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle adanmışlık gösterirler. İşgörenler işin kendisinden, örgüt içi ilişkilerden, mevcut örgütsel adaletten yüksek oranda memnuniyet duyarlar (Karasoy, 2011:63). Örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek olması ile birlikte ortaya çıkan seçenekler arasında çalışanların işini yüksek enerjiyle yapması sıklıkla gözlenmektedir. Çalışanların yüksek örgütsel adanmışlıkla birlikte işlerini yerine getirirken güçlü ve dinç hissetmeleri beklenmektedir. Yüksek örgütsel adanmışlık aynı zamanda çalışanlara ilham ve coşku vermektedir. Çalışanların yaptıkları işle gurur duymaları da yüksek örgütsel adanmışlık ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Böylece iş temposu yoğun ve yorucu olsa dahi çalışanların işyerinde kendilerini mutlu hissetmeleri söz konusudur. Yüksek düzeyde örgütsel adanmışlığın varlığı neticesinde çalışanlar sabah kalktıklarında işe gitme yönünde istek duymaktadırlar (İnce, 2016: 654).

Yüksek örgütsel adanmışlık olması halinde gözlenen tutum ve davranışlar şöyle sıralanabilir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 183-184).

- İşyerinde çalışmaya devam etme isteği gözlenir.
- Çalışanlar tekrar hayata gelseler yine bu örgütte çalışmak isterler.
- Örgüt içerisinde belirlenen rol sınırlarının dışında gönüllü olarak ekstra çaba gösterilir.
- Mesleğini seven çalışanlar örgüte daha fazla katkı yaparlar.
- Çalışanlar örgüt içerisindeki işbirliklerini önemserler.
- Kişilerarası ilişki kurulurken karşı tarafa saygı gösterilir.
- Bireysel hedefler ve amaçlar ikinci planda yer alır, öncelik örgütsel amaçlara verilir.
- Çalışanlar yalnızca performansa değil örgüt kültürünün gelişimine de katkıda bulunurlar.
- Örgüt yapısının katılımcı olması gerçekleşir.
- Örgütsel performans istikrarlı bir biçimde gelişir.
- Çalışanlar iletişimi daha etkili bir araç olarak kullanmaya başlar.
- İnsan kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanılmış olur.
- Yenilikçilik düzeyi gelişir.
- Çalışanlar arasında dayanışma artmaktadır.
- Birey ve örgüt düzeyinde yürütülen faaliyetler daha etkili ve daha verimli bir biçimde yürütülür.
- Örgüt içerisinde amaç birliği sağlanmış olur.

- Kadro istikrarı korunarak rakiplerle mücadele edilebilmesi için avantaj sağlanmış olur.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere yüksek düzeyde örgütsel adanmışlık ile birlikte çok sayıda kazanımın ortaya çıkması beklenmektedir. Düşük örgütsel adanmışlık olması halinde ise burada sıralananların tam tersi olacak şekilde gelişmeler gözlenmektedir. Bu nedenle örgütlerde yönetim kademesinin çalışanların adanmışlık düzeyinin artmasına katkı sağlayacak düzenlemelere yer vermesi beklenir.

3.11. Örgütsel Adanmışlığı Açıklayan Kuramlar

Çalışanların adanmışlığı, insan kaynakları uygulamaları ile motivasyon düzeyinin etkisi altında şekillenebilir (Özeren, Arslan ve Demirtaş, 2019: 213).

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel adanmışlığı açıklarken insan kaynakları uygulamaları ile motivasyon düzeyine odaklanan çalışmaların varlığı da bunu destekler niteliktedir. Örgütsel adanmışlık üzerinde yapılan araştırmalara dahil edilen bu ve benzeri değişkenler, örgütsel adanmışlığı açıklayan kuramlar açısından temel belirleyicilerden bir tanesi olarak görünmektedir.

İşin gerektirdiği nitelikler ile çalışanların niteliklerinin paralellik göstermesi durumunda örgütsel adanmışlık düzeyinin artması beklenmektedir. Örgütsel adanmışlık hakkındaki araştırmalarda ve geliştirilen kuramlarda bu husus dikkate alınarak ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Çünkü çalışanların kendilerine uygun bir işin olmaması durumunda adanmışlıktan bahsedilmesi mümkün değildir. O halde örgütsel adanmışlık için temel gereklilikler arasında çalışanların anlamlı bir işe sahip olması yer almaktadır (Ulukök, Akın ve Gökdeniz, 2017: 919).

Örgütsel adanmışlık konusunu açıklayan çok sayıda kuram bulunmaktadır. Örgütsel adanmışlık kuramları arasından en çok kabul gören Allen ve Meyer kuramıdır (Yenihan, 2014: 17). Örgütsel adanmışlık duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta ele alınabilir. Duygusal adanmışlık tamamen çalışanların kişisel özelliklerine göre şekillenmektedir. Devam adanmışlığında kişisel özelliklere ek olarak alternatifler ve yatırımlar belirleyici olmaktadır. Normatif adanmışlık içinse kişisel özellikler ve örgüt ile ilgili hususların yanında sosyalleşme olanaklarının etkili olması beklenmektedir. Allen ve Meyer tarafından geliştirilen kurama göre örgütsel adanmışlık neticesinde işten ayrılma niyeti, işgücü devri, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe devamsızlık, çalışanların sağlığı ve çalışanların refahı gibi konularda pozitif sonuçlar elde edilmesi söz konusudur. Örgütsel adanmışlığın ortak belirleyicilerinin başında örgütün değerlerine güçlü bir bağlılık hissinin olması gelmektedir. Örgütün yararına olacak şekilde performans sergilenmesi yönündeki girişimler ortak belirleyiciler arasında kabul edilmektedir. Çalışanların örgüt bünyesinde kalmaya yönelik isteklerinin bulunması da örgütsel adanmışlık üzerinde belirleyici olduğuna dair fikir birliği bulunan konular arasında kendisine yer edinmiştir (Taştan, 2014: 93).

3.12. Eğitim ve Öğretim Kurumlarında Örgütsel Adanmışlık

“Eğitim örgütlerinde paydaş öğelerin (öğretmen, öğrenci, meslek, yönetim, okul) amaç ve değerleri birbiri ile çatışabilir. Adanmışlık duyan öğretmenler okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Yapılan bazı araştırmalarda adanmışlık ile öğrenci başarısı arasında ilişkinin olduğu, ayrıca yüksek adanmışlık gösteren öğretmenlerin iş doyumlarının arttığı belirtilmektedir” (Ekinci ve Yıldırım, 2015: 511). Eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adanmışlığın ayırt edici yönleri açısından bu ifadelerin bilinmesinde yarar vardır.

Örgütsel adanmışlığın eğitim ve öğretim kurumlarında araştırılması ile birlikte okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma gibi ayırt edici boyutların varlığı ortaya çıkmaktadır (Taştan, 2014: 98). Diğer sektörlerdeki kurumlara

göre farklılıklar eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adanmışlığın özgün bir içeriğe sahip olmasını beraberinde getirmektedir.

Celep (2000), öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını dört alt boyuta ayırmış ve bu alt boyutları, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma olarak belirtmiştir.

Balay (2000) okula adanmışlığı; okul yöneticilerinin ve çalışanlarının, okulun amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerlerinden üstün tutmaları gerektiğini belirtmektedir. Celep (2000)'e göre okula adanmışlık; çalışanların görev ve sorumlulukları dışında okulun misyonunu yerine getirebilmesi için fazla çalışmaları olarak tanımlamıştır. Ayrıca öğretmenlerin okula adanmışlığı; okulu benimsemeleri, okulun sosyal ve akademik başarısı için gereğinden fazla performans gösterilmesi ve okul yöneticileri tarafından alınan kararların uygulanması gibi etmenlere bağlıdır. Balay (2008)'a göre, öğretim işlerine adanma; öğretmenlerin iletişim becerilerine ve öğretmenlik mesleğini benimseme düzeylerine göre değişmektedir. Öğretmenlik mesleğine adanma ise; öğretmenlerin mesleğin gerektirdiği amaç ve değerlere yönelik algıları şeklinde tanımlanabilir (Celep, 2000). Celep ve Bülbül (2000), çalışma grubuna adanmayı; bireyin bulunduğu iş ortamında çalışma arkadaşlarına karşı bağlılık duygusu hissetmesi olarak tanımlamaktadır.

İnsan kaynakları uygulamalarının etkili bir biçimde geliştirilmesi ve uygulanması, eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adanmışlık açısından önemli bir yere sahiptir.

Bir eğitim ve öğretim kurumunda başarılı olunması için öğretmenlerin yoğun çaba göstermesi gerekir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 179). Öğretmenlerin adanmışlıklarının olması ile birlikte bu gerekliliğin karşılanması söz konusu olacaktır. Örgütsel adanmışlığı yüksek olan öğretmenler, gelecek nesilleri yetiştirmede başarı sağlanmasına büyük miktarda katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle eğitim ve öğretim kurumlarında örgütsel adanmışlığın önemi büyüktür.

Literatürde yapılan araştırmalarda yaş ve örgütsel adanmışlık ilişkisine dair farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda çalışanların yaşının artmasıyla örgütsel adanmışlık düzeyinin arttığı görülmüş, bazı çalışmalarda ise örgütsel adanmışlık ve yaş arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel adanmışlıkla birlikte kullanılan kavramlar arasındadır. Bu nedenle bu kısımda örgütsel bağlılık hakkındaki araştırmalara yer verilmesi tercih edilmiştir. Örgütsel bağlılık hakkındaki çalışmalar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

4.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin nasıl analiz edileceğine ilişkin bilgiler verilmiştir.

4.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2005:183). İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2006). Araştırmada bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. Bu araştırmanın bağımsız değişkenini öğretmenlerin örgütsel adalet algıları oluşturmaktadır. Bağımsız değişken; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısıdır. Bağımlı değişken; okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada; iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki incelendiğinden dolayı ilişkisel tarama modelinin kullanılması uygun görülmüştür.

4.2.Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ilinin; Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun ve Nurhak ilçelerinde görev yapan 3.799 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninden “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemiyle belirlenen 375 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, Kahramanmaraş ilinin; Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun ve Nurhak ilçelerinde bulunan ve “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile belirlenen; 5 anaokulu, 8 ilkokul, 8 ortaokul ve 5 lisede görev yapmakta olan toplam 375 öğretmene uygulanmıştır. Uygulamalar sonucunda toplanan 375 veri aracından uygulama kriterlerine uymayan ve eksik doldurulan 24 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmamış olup 351 veri toplama aracı değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	182	52
	Kadın	169	48
	Toplam	351	100
Meslekteki kıdem	1-5 Yıl	106	30
	6-10 Yıl	89	25
	11-15 Yıl	56	16
	16-20 Yıl	48	14
	21 Yıl ve Üzeri	52	15
	Toplam	351	100
Okuldaki kıdem	1-3 Yıl	211	60
	4-6 Yıl	67	19
	7-9 Yıl	40	11
	10 Yıl ve Üzeri	33	9
	Toplam	351	100
Branşı	Sınıf Öğretmeni	101	29
	Branş Öğretmeni	236	67
	Anasınıfı Öğretmeni	14	4
	Toplam	351	100

Tablo 4.1'e göre, görüşüne başvurulmuş öğretmenlere ilişkin frekans ve yüzde tablosu incelendiğinde öğretmenlerin %52'sinin erkek ve %48'inin ise kadın öğretmen olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin meslekteki toplam hizmet süresi değişkenine göre incelendiğinde, öğretmenlerin %30'u 1-5 yıl meslekteki kıdem grubunda, %25'i 6-10 yıl meslekteki kıdem grubunda, %16'sı 11-15 yıl meslekteki kıdem grubunda, %14'ü 16-20 yıl meslekteki kıdem grubunda ve %15'i 21 yıl ve üzeri meslekteki kıdem grubunda bulunmaktadır. Görüşüne başvurulmuş öğretmenlerin bulundukları okuldaki hizmet süresi değişkenine göre incelendiğinde, öğretmenlerin %60'ı 1-3 yıl arası, %19'u 4-6 yıl arası, %11'i 7-9 yıl arası ve %9'u 10 yıl ve üzeri süredir bulundukları okulda görev yapmaktadırlar. Görüşüne başvurulmuş öğretmenlerin branş değişkenine bakıldığında, sınıf öğretmenliği branşında görev yapan 201 öğretmen (%29), branş öğretmeni olarak görev yapan 236 öğretmen (%67) ve anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan 14 öğretmen (%4) olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri; “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılarak belirlenmiştir.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin; cinsiyet, meslekteki çalışma süresi, son çalıştığı okuldaki hizmet süresi ve branş değişkeni gibi özelliklerini araştırmak üzere “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

4.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısını belirlemek için, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan; “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması, Polat (2007) tarafından yapılmıştır. Örgütsel adalet ölçeği, “dağıtımsal adalet”, “işlemsel adalet” ve “etkileşimsel adalet” olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Polat (2007)’in ölçek üzerine yapmış olduğu faktör analizinde, ölçeğin maddelerini üç alt boyutta sınıflandırarak her bir maddenin faktör yükünü 0.45 üzerinde bulmuş ve bütün maddeleri kullanmıştır. Dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin faktör yük değerleri (0,552) ile (0,761) arasında; İşlemsel adalet boyutuna ilişkin faktör yük değerleri (0,491) ile (0,795) arasında ve etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin faktör yük değerleri ise (0,667) ile (0,825) arasındadır. Ölçeğin dağıtımsal adalet boyutunu 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6. Maddeler), işlemsel adalet boyutunu 9 madde (7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19. Maddeler) ve etkileşimsel adalet boyutunu ise 4 maddeden (12, 13, 14, 15. Maddeler) oluşmaktadır. Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel adalet ölçeğinin güvenirlik Cronbach Alpha katsayısı ($\alpha = 0.96$) olarak bulunmuştur. Örgütsel adaletin alt boyutları için güvenirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet boyutunun güvenirliği ($\alpha=0.89$), işlemsel adalet boyutunun güvenirliği ($\alpha=0.95$) ve etkileşimsel adalet boyutunun güvenirliği ($\alpha=0.90$) olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan “Örgütsel Adalet Ölçeği” veri toplama aracı için hesaplanan Cronbach’s Alpha (α) katsayıları Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Cronbach’s Alpha (α) Değerleri

	Cronbach's Alpha (α)	Madde Sayısı
Dağıtımsal Adalet	0,756	5
İşlemsel Adalet	0,908	6
Etkileşimsel Adalet	0,955	9
Örgütsel Adalet	0,933	20

Yukarıdaki tabloya göre, örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adaletin güvenirliği ($\alpha=0,756$), işlemsel adaletin güvenirliği ($\alpha=0,908$), etkileşimsel adaletin güvenirliği ($\alpha=0,955$) olup, örgütsel adalet anketinin tamamının ise güvenirliğinin ($\alpha=0,933$) olduğu tespit edilmiştir. Cronbach’s Alpha (α) katsayısının ($\alpha=0,70$) ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2013). “Örgütsel Adalet Ölçeği” veri toplama aracı ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha (α) katsayılarının yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Adalet” ölçeğinin puanlama sınırları Tablo 4.3’de verilmiştir..

Tablo 4.3. Çok Faktörlü Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlama Sınırları

Örgütsel Adalet Ölçeği	Alt ve Üst Sınırlar
(1) Kesinlikle katılmıyorum	1,00-1,79
(2) Katılmıyorum	1,80-2,59
(3) Kararsızım	2,60-3,39
(4) Katılıyorum	3,40-4,19
(5) Tamamen katılıyorum	4,20-5,00

Tablo 4,3’e göre ölçek, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçeğin maddeleri; “5=Tamamen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum”, “3=Kararsızım”,

“2=Katılmıyorum”, “1=Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde cevaplandırılan ve puanlandırılan ölçektir. Görüşüne başvurulmuş öğretmenlerin her bir madde de işaretledikleri yüksek puan yüksek algı düzeyini, düşük puan ise düşük algı düzeyini temsil etmektedir.

4.3.3. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısını ölçmek için, Celep (2000) tarafından geliştirilen ve dört alt boyuttan oluşan “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmış olup, örgütsel adanmışlık ölçeği toplam 28 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin yapı geçerliği, faktör analizi ile belirlenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliği ancak faktör analizi ile test edilebilir. (Karasar, 2003:152, Balcı, 2009:113). Celep (2000:149)’in yapmış olduğu örgütsel adanmışlık ölçeği faktör analizi sonucunda, örgütsel adanmışlık ölçeği alt boyutlarının faktör değerleri, okula adanmışlık alt boyutunda (0.38) ile (0.79) değerleri arasında olduğu, öğretim işlerine adanmışlık alt boyutunda (0.38) ile (0.77) değerleri arasında olduğu, öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutunda (0.56) ile (0.72) değerleri arasında olduğu ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutunda ise (0.57) ile (0.77) değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu 9 maddeden (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 27, 28. Maddeler), öğretim işlerine adanma alt boyutu 7 maddeden (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26. Maddeler), öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu 6 maddeden (3, 7, 11, 15, 19, 23. Maddeler) ve çalışma grubuna adanma alt boyutu ise 6 maddeden (4, 8, 12, 16, 20, 24. Maddelerden) oluşmaktadır (Celep, 2000:147).

Ölçeğin iç tutarlılığını bulmak için Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı, her faktör için belirlenmiştir. Örgütsel adanmışlık ölçeğin güvenilirlik katsayıları Celep (2000) tarafından bulunmuştur. Celep (2000:148)’in yapmış olduğu güvenilirlik analizine göre Cronbach’s Alpha değeri ($\alpha=0.88$) olarak bulunmuştur. Örgütsel adanmışlığın alt boyutları olan okula adanma boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.80$), öğretim işlerine adanma boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.75$), öğretmenlik mesleğine adanma boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.78$) ve çalışma grubuna adanma boyutunun güvenilirliği ise ($\alpha=0.81$) olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” veri toplama aracı için hesaplanan Cronbach’s Alpha (α) katsayıları Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Cronbach’s Alpha (α) Değerleri

	Cronbach’s Alpha (α)	Madde Sayısı
Okula adanmışlık	0,676	9
Öğretim işlerine adanmışlık	0,716	7
Öğretmenlik mesleğine adanmışlık	0,769	6
Çalışma grubuna adanmışlık	0,841	6
Örgütsel Adanmışlık	0,871	28

Yukarıdaki tabloya göre, örgütsel adanmışlığın alt boyutu olan, okula adanmışlık alt boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.676$), öğretim işlerine adanmışlık alt boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.716$), öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.769$), çalışma grubuna adanmışlık alt boyutunun güvenilirliği ($\alpha=0.841$) ve örgütsel adanmışlık anketinin tamamının ise güvenilirliğinin ($\alpha=0.871$) olduğu tespit edilmiştir. Cronbach’s Alpha (α) katsayısının ($\alpha=0,70$) ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2013).

“Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” veri toplama aracı ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha (α) katsayılarının yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Adanmışlık” ölçeğinin puanlama sınırları tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Çok Faktörlü Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Puanlama Sınırları

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği	Alt ve Üst Sınırlar
(1) Çok az	1,00-1,79
(2) Az	1,80-2,59
(3) Ara sıra	2,60-3,39
(4) Çoğu zaman	3,40-4,19
(5) Her zaman	4,20-5,00

Tablo 4.5’e göre ölçek, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçeğin maddeleri; “5=Her Zaman”, “4=Çoğu Zaman”, “3=Ara Sıra”, “2=Az”, “1=Çok Az” şeklinde cevaplandırılan ve puanlandırılan ölçektir. Görüşüne başvuru alan öğretmenlerin her bir madde de işaretledikleri yüksek puan yüksek algı düzeyini, düşük puan ise düşük algı düzeyini temsil etmektedir.

4.4.Araştırma Verilerinin Toplanması

“Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”nden oluşan 400 veri toplama aracı öğretmenlere uygulanmak üzere, daha önceden “Basit Seçkisiz Örneklem” yöntemiyle belirlenen örneklem grubu içindeki okullara elden ulaştırılmıştır. Bu veri toplama araçlarından 375 tanesi geri dönmüş fakat dönen veri toplama araçlarının 24’ü yönerge kurallarına uygun şekilde doldurulmadığı için örneklemden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, öğretmenler tarafından doldurulmuş olan 351 veri toplama aracı değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel adanmışlık ve bunların alt boyutlarına ait problemleri test etmek için öncelikle normallik sınaması yapılmıştır. Normallik sınaması için değişkenlere ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış olup ilgili değişkenlere ait bulgular Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerlerine Ait Bulgular

	N	$\bar{x}$	SS	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Dağıtımsal adalet	351	3,35	.83	-,148	,130	-,475	,260
İşlemsel adalet	351	3,59	.86	-,720	,130	,469	,260
Etkileşimsel adalet	351	3,95	.82	-,984	,130	1,289	,260
Okula adanmışlık	351	3,40	.62	-,368	,130	,547	,260
Öğretim işlerine adanmışlık	351	4,11	.51	-,240	,130	-,317	,260
Öğretmenlik mesleğine adanmışlık	351	4,14	.70	-,907	,130	,472	,260
Çalışma grubuna adanmışlık	351	3,57	.82	-,567	,130	,189	,260

Yapılan normallik sinamasında çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-1) ila (+1) aralığında olması beklenmektedir. Tablo 4.6'ya göre çarpıklık ve basıklık değerlerinden de anlaşılacağı üzere, veri analizi uygulaması sonucunda elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Yapılan ön analizler sonrasında verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ölçeğinin alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait betimsel değerlendirme yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel adanmışlık algısının cinsiyet demografik değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesinde bağımsız grup t-testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel adanmışlık algısının diğer demografik değişkenlere (meslekteki çalışma süresi, okuldaki çalışma süresi, branş) göre farklılaşma olup olmasının belirlenmesinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla çoklu korelasyon analizi kullanılarak, değişkenler arası birliktelik ve yönleri belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkilerin niteliğini açıklamak; yani bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada anlamlılık değeri $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

5.BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara yer verilmiştir. Araştırma sonucundan elde edilen bulgular alt problemlere göre sunulmuştur.

5.1. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Görüşleri Nedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını belirlemek amacıyla örgütsel adalet ölçeğini oluşturan “dağıtımsal adalet”, “işlemsel adalet” ve “etkileşimsel adalet” alt boyutlarından ve ölçeğin toplamından alınan puanlar Tablo 5.1’de sunulmuştur.

Tablo 5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Adalet Alt Boyutları	N	$\bar{x}$	SS
Dağıtımsal Adalet	351	3.35	.83
İşlemsel Adalet	351	3.59	.86
Etkileşimsel Adalet	351	3.95	.82

Tablo 5.1.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablosu incelendiğinde; “Dağıtımsal Adalet” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın ($\bar{x}=3.35$) olduğu görülmektedir. Bu ortalama öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutunda düzey olarak “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmektedir. “İşlemsel Adalet” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın ($\bar{x}=3.59$) olduğu görülmektedir. Bu ortalama öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutunda düzey olarak “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde tablodan, “Etkileşimsel Adalet” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın $\bar{x}(=3.95)$ olduğu görülmektedir. Bu ortalama öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutunda düzey olarak “katılıyorum” düzeyindedir. Bu araştırmada, örgütsel adaletle ilişkin en yüksek algının, “etkileşim adaleti” alt boyutunda olmakla birlikte bunu, “işlemsel adalet” ve “dağıtımsal adalet” alt boyutları izlemektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel adalet algısının orta üstü düzeyde olduğu söylenebilir.

5.2. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre değişip değişmediği istatistiksel olarak sorgulanmış. Analiz sonuçlarına göre değişkenlere ait betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

Örgütsel Adalet Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Dağıtımsal Adalet	Erkek	182	3.40	.87	349	.959	.338
	Kadın	169	3.31	.80			
İşlemsel Adalet	Erkek	182	3.66	.88	349	1.420	.156
	Kadın	169	3.52	.85			
Etkileşimsel Adalet	Erkek	182	3.98	.87	349	.736	.462
	Kadın	169	3.92	.77			

Tablo 5.2’de görüldüğü üzere araştırmaya 169 kadın ve 182 erkek öğretmen katılmıştır. Katılımcıların dağıtımsal adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri ($\bar{x}$ =3.31) ve ($\bar{x}$ =3.40)’tır. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır, (t:349 = .959, p=0,338> 0,05). Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri ($\bar{x}$ =3.52) ve ($\bar{x}$ =3.65)’tir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t:349 = 1.42, p=0,156> 0,05). Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri ($\bar{x}$ =3.91) ve ($\bar{x}$ =3.98)’dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t:349 = 0.736, p=0,462> 0,05). Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.3. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının meslekteki çalışma sürelerine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve meslekteki çalışma süreleri beş alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri sürelerdir. Bu beş alt gruba ait dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 5.3’te verilmiştir.

Tablo 5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adalet Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
Dağıtımsal Adalet	1-5 Yıl	106	3.45	.78	4	1.385	.239
	6-10 Yıl	89	3.19	.90	346		
	11-15 Yıl	56	3.31	.84	350		
	16-20 Yıl	48	3.41	.78			
	21 Yıl ve Üzeri	52	3.43	.86			
	Toplam	351	3.35	.83			
İşlemsel Adalet	1-5 Yıl	106	3.57	.78	4	1.071	.371
	6-10 Yıl	89	3.48	.95	346		
	11-15 Yıl	56	3.61	.80	350		
	16-20 Yıl	48	3.63	.92			
	21 Yıl ve Üzeri	52	3.79	.90			
	Toplam	351	3.59	.86			
Etkileşimsel Adalet	1-5 Yıl	106	4.00	.70	4	.964	.427
	6-10 Yıl	89	3.90	.85	346		
	11-15 Yıl	56	3.83	.86	350		
	16-20 Yıl	48	3.92	.92			
	21 Yıl ve Üzeri	52	4.10	.85			
	Toplam	351	3.95	.82			

Tablo 5.3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri ($\bar{x}$ =3.45), ($\bar{x}$ =3.19), ($\bar{x}$ =3.31), ($\bar{x}$ =3.41) ve ($\bar{x}$ =3.43)'tür. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (F = 1.385, p =0.239> 0,05). Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri ($\bar{x}$ =3.57), ($\bar{x}$ =3.48), ($\bar{x}$ =3.61), ($\bar{x}$ =3.63 ve ($\bar{x}$ =3.79)'tur. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (F = 1.071, p =0,371> 0,05). Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri ($\bar{x}$ =4.00), ($\bar{x}$ =3.90), ($\bar{x}$ =3.83), ($\bar{x}$ =3.92 ve ($\bar{x}$ =4.10)'dur. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (F = 0.964, p =0,427> 0,05). Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısının meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.4. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalışılan okuldaki hizmet sürelerine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve okuldaki çalışma süreleri beş alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri sürelerdir. Bu beş alt gruba ait dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 5.4'te verilmiştir.

Tablo 5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adalet Alt Boyutları	Okuldaki Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
Dağıtımsal Adalet	1-3 Yıl	211	3.37	.84	3	.145	.933
	4-6 Yıl	67	3.31	.84	347		
	7-9 Yıl	40	3.38	.84	350		
	10 Yıl ve Üzeri	33	3.30	.80			
	Toplam	351	3.35	.83			
İşlemsel Adalet	1-3 Yıl	211	3.55	.82	3	.604	.613
	4-6 Yıl	67	3.60	.94	347		
	7-9 Yıl	40	3.73	.91	350		
	10 Yıl ve Üzeri	33	3.68	.95			
	Toplam	351	3.59	.86			
Etkileşimsel Adalet	1-3 Yıl	211	3.95	.74	3	.056	.982
	4-6 Yıl	67	3.94	1.03	347		
	7-9 Yıl	40	3.94	.79	350		
	10 Yıl ve Üzeri	33	4.01	.90			
	Toplam	351	3.95	.82			

Tablo 5.4'te görüldüğü üzere araştırmaya, araştırmanın yapıldığı okullarda; 1-3 yıldır öğretmenlik yapan 211 öğretmen, 4-6 yıldır öğretmenlik yapan 67 öğretmen, 7-9 yıldır öğretmenlik yapan 40 öğretmen ve 10 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapan 33 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.37$, $\bar{x}=3.31$, $\bar{x}=3.38$ ve $\bar{x}=3.30$ 'tür. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F = 0.145$, $p=0.933 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.55$, $\bar{x}=3.60$, $\bar{x}=3.73$ ve $\bar{x}=3.68$ 'dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 0.604$, $p=0.613 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.95$, $\bar{x}=3.94$, $\bar{x}=3.94$ ve $\bar{x}=4.01$ 'dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 0.056$, $p=0.982 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısının çalışılan okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının, öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediği sorgulanmış ve öğretmenlerin branşları üç alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; sınıf öğretmenliği, alan öğretmenliği ve anasınıfı öğretmenliğidir. Bu üç alt gruba ait dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 5.5'te verilmiştir.

Tablo 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adalet Boyutları	Branş	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
Dağıtımsal Adalet	Sınıf Öğretmeni	101	3.28	.87	2	.868	.421
	Branş Öğretmeni	236	3.39	.82	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	3.23	.78	350		
	Toplam	351	3.35	.83			
İşlemsel Adalet	Sınıf Öğretmeni	101	3.60	.91	2	.378	.685
	Branş Öğretmeni	236	3.58	.86	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	3.79	.52	350		
	Toplam	351	3.59	.86			
Etkileşimsel Adalet	Sınıf Öğretmeni	101	3.91	.88	2	.359	.699
	Branş Öğretmeni	236	3.96	.81	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	4.10	.36	350		
	Toplam	351	3.95	.82			

Tablo 5.5’te görüldüğü üzere araştırmaya, sınıf öğretmeni olarak görev yapan 101 öğretmen, branş öğretmeni olarak görev yapan 236 öğretmen ve anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan 14 öğretmen katılmıştır. Sırasıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.28$, $\bar{x}=3.39$ ve $\bar{x}=3.23$ ’tür. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F = 0.868$, $p=0.421 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.60$, $\bar{x}=3.58$ ve $\bar{x}=3.79$ ’tur. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 0.378$, $p=0.685 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.91$, $\bar{x}=3.96$ ve $\bar{x}=4.10$ ’dur. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 0.359$, $p=0.699 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algısının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.6. “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısına ilişkin görüşleri nedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarını belirlemek amacıyla örgütsel adanmışlık ölçeğini oluşturan “okula adanmışlık”, “öğretim işlerine adanmışlık”, “öğretmenlik mesleğine adanmışlık” ve “çalışma grubuna adanmışlık” alt boyutlarından ve ölçeğin toplamından alınan puanlar Tablo 5.6’da sunulmuştur.

Tablo 5.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Adanmışlık Alt Boyutları	N	$\bar{x}$	SS
Okula Adanmışlık	351	3.40	.62
Öğretim İşlerine Adanmışlık	351	4.11	.51
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	351	4.14	.70
Çalışma Grubuna Adanmışlık	351	3.57	.82

Tablo 5.6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin okula adanmışlık algısına ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablosu incelendiğinde; “Okula Adanmışlık” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın $\bar{x}=3.40$ olduğu görülmektedir. Bu ortalama öğretmenlerin okula adanmışlık alt boyutunda düzey olarak “çoğu zaman” düzeyindedir. “Öğretim İşlerine Adanmışlık” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın $\bar{x}=4.11$ olduğu, “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın $\bar{x}=4.14$ olduğu ve “Çalışma Grubuna Adanmışlık” alt boyutuna ait aritmetik ortalamanın $\bar{x}=3.57$ olduğu görülmektedir. Bu ortalamaların düzey olarak “çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu araştırmada, adanmışlığa ilişkin en yüksek algı, “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık” alt boyutunda olmakla birlikte bunu, “Öğretim İşlerine Adanmışlık”, “Çalışma Grubuna Adanmışlık” ve “Okula Adanmışlık” boyutları izlemektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu söylenebilir.

5.7. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının cinsiyete göre değişip değişmediği istatistiksel olarak sorgulanmış. Analiz sonuçlarına göre değişkenlere ait betimsel değerler ile anlamlılık için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Okula Adanmışlık	Erkek	182	3.44	.67	349	1.256	.210
	Kadın	169	3.36	.56			
Öğretim İşlerine Adanmışlık	Erkek	182	4.11	.54	349	-0.155	.877
	Kadın	169	4.12	.47			
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	Erkek	182	3.97	.76	335.487	-4.735	.000
	Kadın	169	4.31	.58			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	Erkek	182	3.51	.86	349	-1.524	.128
	Kadın	169	3.64	.77			

Tablo 5.7’de görüldüğü üzere araştırmaya 169 kadın ve 182 erkek öğretmen katılmıştır. Katılımcıların okula adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.44$ ve $\bar{x}=3.36$ ’dır. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $t(349) = 1.256, p=0.210 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin okula adanmışlık algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.11$ ve $\bar{x}=4.12$ ’tir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $t(349) = -0.155, p=0.877 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.97$ ve $\bar{x}=4.31$ ’dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur $t(335.487) = -4.735, p=0.000 < 0,05$. Böylelikle kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısı erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.51$ ve $\bar{x}=3.64$ ’tür. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısı alt boyutlarının, (okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.8. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının meslekteki çalışma sürelerine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve meslekteki çalışma süreleri beş alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri sürelerdir. Bu beş alt gruba ait okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık boyutlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
Okula Adanmışlık	1-5 Yıl	106	3.32	.57	4	2.297	.059
	6-10 Yıl	89	3.34	.67	346		
	11-15 Yıl	56	3.38	.60	350		
	16-20 Yıl	48	3.48	.63			
	21 Yıl ve Üzeri	52	3.60	.61			
	Toplam	351	3.40	.62			
Öğretim İşlerine Adanmışlık	1-5 Yıl	106	4.15	.49	4	1.548	.188
	6-10 Yıl	89	4.04	.55	346		
	11-15 Yıl	56	4.04	.44	350		
	16-20 Yıl	48	4.12	.53			
	21 Yıl ve Üzeri	52	4.23	.52			
	Toplam	351	4.11	.51			
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	1-5 Yıl	106	4.25	.72	4	1.658	.159
	6-10 Yıl	89	4.10	.67	346		
	11-15 Yıl	56	4.14	.60	350		
	16-20 Yıl	48	3.95	.80			
	21 Yıl ve Üzeri	52	4.13	.69			
	Toplam	351	4.14	.70			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	1-5 Yıl	106	3.42	.84	4	1.781	.132
	6-10 Yıl	89	3.57	.73	346		
	11-15 Yıl	56	3.69	.86	350		
	16-20 Yıl	48	3.57	.97			
	21 Yıl ve Üzeri	52	3.75	.70			
	Toplam	351	3.57	.82			

Tablo 5.8’de görüldüğü üzere araştırmaya 1-5 yılları arası öğretmenlik yapan 106 öğretmen, 6-10 yılları arası öğretmenlik yapan 89 öğretmen, 11-15 yılları arası öğretmenlik yapan 56 öğretmen, 16-20 yılları arası öğretmenlik yapan 48 öğretmen ve 21 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapan 52 öğretmen katılmıştır. Sırasıyla katılımcıların okula adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.32$, $\bar{x}=3.34$, $\bar{x}=3.38$, $\bar{x}=3.48$ ve $\bar{x}=3.60$ ’tır. Yapılan karşılaştırmada grupların görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F = 2.297$, $p=0.059 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin okula adanmışlık algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.15$, $\bar{x}=4.04$, $\bar{x}=4.04$, $\bar{x}=4.12$ ve $\bar{x}=4.23$ ’tür. Yapılan karşılaştırmada grupların görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 1.548$, $p=0.188 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.25$, $\bar{x}=4.10$, $\bar{x}=4.14$, $\bar{x}=3.95$ ve $\bar{x}=4.13$ ’tür. Yapılan karşılaştırmada grupların görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 1.658$, $p=0.159 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.42$, $\bar{x}=3.57$, $\bar{x}=3.69$, $\bar{x}=3.57$ ve $\bar{x}=3.75$ ’tir. Yapılan karşılaştırmada grupların görüşleri arasında

anlamlı fark bulunmamıştır $F= 1.781$, $p=0.132 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık algılarının meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.9. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre değişip değişmediği sorgulanmış ve okuldaki çalışma süreleri dört alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri sürelerdir. Bu dört alt gruba ait okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık boyutlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 5.9’da verilmiştir.

Tablo 5.9. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Çalışılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Alt Boyutları	Okuldaki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p	Anlamlı Fark
Okula Adanmışlık	1-3 Yıl	211	3.34	.64	3	3.752	.011	10 yıl ve üzeri > 1-3 yıl
	4-6 Yıl	67	3.38	.60	347			
	7-9 Yıl	40	3.50	.59	350			
	10 Yıl ve Üzeri	33	3.70	.45				
	Toplam	351	3.40	.62				
Öğretim İşlerine Adanmışlık	1-3 Yıl	211	4.06	.53	3	2.188	.089	
	4-6 Yıl	67	4.19	.46	347			
	7-9 Yıl	40	4.21	.43	350			
	10 Yıl ve Üzeri	33	4.20	.53				
	Toplam	351	4.11	.51				
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	1-3 Yıl	211	4.14	.74	3	.094	.963	
	4-6 Yıl	67	4.15	.61	347			
	7-9 Yıl	40	4.09	.73	350			
	10 Yıl ve Üzeri	33	4.11	.59				
	Toplam	351	4.14	.70				
Çalışma Grubuna Adanmışlık	1-3 Yıl	211	3.52	.85	3	1.729	.161	
	4-6 Yıl	67	3.54	.80	347			
	7-9 Yıl	40	3.73	.67	350			
	10 Yıl ve Üzeri	33	3.80	.80				
	Toplam	351	3.57	.82				

Tablo 5.9’da görüldüğü üzere araştırmaya, araştırmanın yapıldığı okullarda 1-3 yıldır öğretmenlik yapan 211 öğretmen, 4-6 yıldır öğretmenlik yapan 67 öğretmen, 7-9 yıldır öğretmenlik yapan 40 öğretmen ve 10 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapan 33 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okula adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.34$, $\bar{x}=3.38$, $\bar{x}=3.50$ ve $\bar{x}=3.70$ ’tir. Yapılan

karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur $F = 3.752$, $p=0.011 < 0,05$. Böylece araştırmanın yapıldığı okulda 10 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapan öğretmenlerin okula adanmışlık algısı araştırmanın yapıldığı okulda 1-3 yıldır öğretmenlik yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.06$, $\bar{x}=4.19$, $\bar{x}=4.21$ ve $\bar{x}=4.20$ 'dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 2.188$, $p=0.089 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.14$, $\bar{x}=4.15$, $\bar{x}=4.09$ ve $\bar{x}=4.11$ 'dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 0.094$, $p=0.963 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.52$, $\bar{x}=3.54$, $\bar{x}=3.73$ ve $\bar{x}=3.80$ 'dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 1.729$, $p=0.161 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısı okula adanmışlık alt boyutunun çalışılan okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, diğer gruplar arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, çalışma grubuna adanmışlık ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu ve öğretim işlerine adanmışlık alt boyutu; 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri yıl bulunduğu okulda çalışan öğretmenlerin algı ortalamaları ise “her zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.10. “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Fark Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediği sorgulanmış ve öğretmenlerin branşları üç alt gruba ayrılmıştır. Bunlar; sınıf öğretmenliği, alan öğretmenliği ve anasınıfı öğretmenliğidir. Bu üç alt gruba ait okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık boyutlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 5.10'da verilmiştir.

Tablo 5.10. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algısının Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Örgütsel Adanmışlık Alt Boyutları	Branş Değişkeni	N	$\bar{x}$	SS	sd	F	p
Okula Adanmışlık	Sınıf Öğretmeni	101	3.41	.76	2	.031	.970
	Branş Öğretmeni	236	3.39	.56	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	3.41	.46	350		
	Toplam	351	3.40	.62			
Öğretim İşlerine Adanmışlık	Sınıf Öğretmeni	101	4.15	.58	2	1.709	.183
	Branş Öğretmeni	236	4.11	.48	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	3.88	.34	350		
	Toplam	351	4.11	.51			
Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	Sınıf Öğretmeni	101	4.25	.68	2	2.663	.071
	Branş Öğretmeni	236	4.08	.71	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	4.32	.50	350		
	Toplam	351	4.14	.70			
Çalışma Grubuna Adanmışlık	Sınıf Öğretmeni	101	3.64	.91	2	1.054	.350
	Branş Öğretmeni	236	3.53	.78	348		
	Anasınıfı Öğretmeni	14	3.77	.80	350		
	Toplam	351	3.57	.82			

Tablo 5.10’da görüldüğü üzere araştırmaya, sınıf öğretmeni olarak görev yapan 101 öğretmen, branş öğretmeni olarak görev yapan 236 öğretmen ve anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan 14 öğretmen katılmıştır. Sırasıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin okula adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.41$ ve $\bar{x}=3.39$, $\bar{x}=3.41$ ’tir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F = 0.031$, $p=0.970 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin okula adanmışlık algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.15$, $\bar{x}=4.11$ ve $\bar{x}=3.88$ ’dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 1.709$, $p=0.183 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=4.25$, $\bar{x}=4.08$ ve $\bar{x}=4.32$ ’dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 2.663$, $p=0.071 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık alt boyutu aritmetik ortalama değerleri $\bar{x}=3.64$, $\bar{x}=3.53$ ve $\bar{x}=3.77$ ’dir. Yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır $F= 1.054$, $p=0.350 > 0,05$. Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin çalışma grubuna adanmışlık algılarının branşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu analiz sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutu; sınıf öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin algı ortalamalarının ise “her zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.11. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasında Anlamlı İlişki Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bir diğer alt problemi, “Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu

alt probleme ilişkin Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları Tablo 5.11’de verilmiştir.

Tablo 5.11. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlık Algısı Düzeyleri Arasındaki İlişki Katsayıları

Örgütsel Adalet Alt Boyutları	Örgütsel Adanmışlık Boyutları			
	Okula Adanmışlık	Öğretim İşlerine Adanmışlık	Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık	Çalışma Grubuna Adanmışlık
Dağıtımsal Adalet	r	.243**	.143**	.229**
	p	.000	.007	.000
	N	351	351	351
İşlemsel Adalet	r	.362**	.184**	.172**
	p	.000	.001	.001
	N	351	351	351
Etkileşimsel Adalet	r	.340**	.101	.157**
	p	.000	.058	.003
	N	351	351	351

** p < 0,01, * p < 0,05

Tablo 5.11’e göre öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki katsayıları incelendiğinde, dağıtımsal adalet ile okula adanmışlık arasında $r=0.243$, öğretim işlerine adanmışlık arasında $r=0.143$ ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık arasında $r=0.229$ düzeyinde doğrusal, pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). İşlemsel adalet ile okula adanmışlık arasında $r=0.362$ ve orta düzeyde, öğretim işlerine adanmışlık arasında $r=0.184$ ve düşük düzeyde, öğretmenlik mesleğine adanmışlık arasında $r=0.172$ ve düşük düzeyde ve çalışma grubuna adanmışlık arasında $r=0.247$ düzeyinde doğrusal, pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Etkileşimsel adalet ile okula adanmışlık arasında $r=0.340$, orta düzeyde, öğretmenlik mesleğine adanmışlık arasında $r=0.157$, orta düşük düzeyde ve çalışma grubuna adanmışlık arasında $r=0.180$ düzeyinde doğrusal, pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$).

Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısı arttıkça okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının artmakta olduğu söylenebilir. Ayrıca, öğretmenlerin işlemsel adalet algısı arttıkça okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık algısının artmakta olduğu ve öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı arttıkça okula adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık algısının artmakta olduğu söylenebilir.

5.12. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Adanmışlıklarının Anlamlı Bir Yordayıcısı Mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel adanmışlık düzeylerini yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında korelasyonel ilişki olduğundan Regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5.12’de gösterilmiştir.

Tablo 5.12. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Adanmışlık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. Hata	Beta					
Sabit	3,302	0,107		30,852	0,000	0,053	20,573	0,000
Dağıtımsal Adalet	0,14	0,031	0,236	4,536	0,000			
Sabit	3,088	0,107		28,809	0,000	0,107	43,146	0,000
İşlemsel Adalet	0,191	0,029	0,332	6,569	0,000			
Sabit	3,118	0,126		24,763	0,000	0,072	28,242	0,000
Etkileşimsel Adalet	0,166	0,031	0,274	5,314	0,000			
Sabit	2,866	0,136		21,101	0,000	0,117	46,099	0,000
Örgütsel Adalet	0,245	0,036	0,342	6,790	0,000			

Bağımlı değişken: Örgütsel Adanmışlık

Tablo 5.12’de görüldüğü üzere, dağıtımsal adalet algısının örgütsel adanmışlık algısına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel adanmışlığın %5,3’ünün örgütsel adaletten etkilediği ifade edilebilir ($R^2 = 0,053$). Kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında dağıtımsal adalet ile örgütsel adanmışlık arasında 0,236 düzeyinde pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($t=4,356$; $p=0,000 < 0,05$). Böylelikle dağıtımsal adalet algısı arttıkça örgütsel adanmışlığın artmakta olduğu söylenebilir.

İşlemsel adalet algısının örgütsel adanmışlık algısına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel adanmışlığın %10,7’sinin örgütsel adaletten etkilediği ifade edilebilir ($R^2 = 0,107$). Kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında dağıtımsal adalet ile örgütsel adanmışlık arasında 0,332 düzeyinde pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($t=6,569$; $p=0,000 < 0,05$). Böylelikle işlemsel adalet algısı arttıkça örgütsel adanmışlığın artmakta olduğu söylenebilir.

Etkileşimsel adalet algısının örgütsel adanmışlık algısına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel adanmışlığın %7,2’sinin örgütsel adaletten etkilediği ifade edilebilir ($R^2 = 0,072$). Kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında dağıtımsal adalet ile örgütsel adanmışlık arasında 0,274 düzeyinde pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($t=5,314$; $p=0,000 < 0,05$). Böylelikle etkileşimsel adalet algısı arttıkça örgütsel adanmışlığın artmakta olduğu söylenebilir.

Örgütsel adalet algısının örgütsel adanmışlık algısına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel adanmışlığın %11,7’sinin örgütsel adaletten etkilediği ifade edilebilir ($R^2 = 0,117$). Kısmi korelasyon katsayısına (β) bakıldığında örgütsel adalet ile örgütsel adanmışlık arasında 0,342 düzeyinde pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($t=6,790$; $p=0,000 < 0,05$). Böylelikle örgütsel adalet algısı arttıkça örgütsel adanmışlığın artmakta olduğu söylenebilir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına ait genel sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6.1.Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında ilişki incelenmiştir. Ayrıca kontrol değişkenleri olarak belirlenen cinsiyet, meslekteki çalışma süresi, okuldaki çalışma süresi ve öğretmenlerin branşları gibi öğretmenlerin demografik özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adanmışlık algılarının ölçülmesi de çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının örgütsel adanmışlığı yordamasına ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; adaletle ilişkin en yüksek algı, “etkileşim adaleti” boyutunda olmakla birlikte bunu, “işlemsel adalet” ve “dağıtımsal adalet” boyutları izlemektedir. Örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtımsal adalet boyutunun “kararsızım” düzeyinde olduğu, işlemsel adalet boyutunun düzey olarak “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve etkileşimsel adalet boyutunun düzey olarak “katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin bulguları; Celep (2008) ve Polat’ın (2008) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları” adlı çalışmanın sonuçlarıyla da örtüşmektedir. İlgili araştırmada ortaöğretim öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algılarının “yüksek” düzeyde olduğu belirtilmiştir. Çalışmamıza benzer şekilde Atalay’ın (2005) çalışmasında da, öğretmenlerin etkileşim adalet düzeyinin dağıtımsal adalet düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Eker (2006) “Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumları Üzerinde Etkisi” adlı çalışmasında; etkileşimsel adalet ile dağıtımsal adalet arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet alt boyutlarının karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algılarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu, dağıtımsal adalet algılarının “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik gösteren farklı çalışmaların da olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonuçlarıyla benzer bir bulguya ulaşan Polat (2007), erkek öğretmenlerin adalet algısının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış ve bunu; okul yöneticilerinin çoğunluğunun erkek olmasına, bu yöneticilerin erkek öğretmenlerle daha kolay iletişim ve etkileşime girmelerine bağlamıştır. Ayrıca bu araştırmanın sonuçları; Yılmaz (2010) ve Kılıçlar (2011) ve Turan’ın (2015) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine yaptıkları çalışmalarda da örgütsel adalet algısının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın, Tan’ın (2010) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle İlişkin Görüşleri” adlı çalışmasında kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının meslekteki çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulguların literatürle benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçları; Altinkurt ve Yılmaz’ın (2010) ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarının değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisini incelediği araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. İlgili çalışmada; kıdemi 11-20 yıl arasında olan öğretmenler ve kıdemi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel adalet görüşlerinin kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha olumlu olduğu tespit edilmiş olup bunun yanında gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Turan’ın (2015) okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri üzerine yaptığı çalışmada; gruplar arasında anlamlı fark bulunmamış olup, öğretmenlerin mesleki tecrübeleri arttıkça adalet algılamada düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; Demirkaya ve Şimşek’in (2014) Türk otomotiv sektörü çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada örgütte çalışma süresinin adalet boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel adalet algısının çalışılan okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yoldaş (2018) “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi” adlı araştırmasında; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ve öğretmenlerin bulundukları okulda az ya da çok çalışmış olmaları örgütsel adalet algılarını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının branş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında algı ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu ve dağıtımsal adalet alt boyutu algı ortalamalarının ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları, sınıf ve branş öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Altinkurt ve Yılmaz’ın (2010) ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarının değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisini incelediği çalışmada; meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenleri ile genel liselerde çalışan kültür dersi öğretmenleri arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; örgütsel adanmışlığa ilişkin en yüksek algının, “öğretmenlik mesleğine adanmışlık” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Diğer örgütsel adanmışlık boyutları ise “öğretim işlerine adanmışlık”, “çalışma grubuna adanmışlık” ve “okula adanmışlık” olarak gerçekleşmiştir. Celep (1998) yapmış olduğu çalışmada bu sonucun ortaya çıkmasını; okul yöneticilerinin öğretmenlere ilişkin yönetsel uygulamalarına ve öğretmenlerin çalıştıkları okulda alanlarında ders saatlerinin yetersizliği nedeniyle başka okullara görevlendirilmelerine bağlamaktadır. Ayrıca okul yöneticilerinin yönetsel uygulamaları öğretmenlerin %36.40 tarafından olumsuz bulunurken, öğretmenlerin %44.40’ı okul yöneticilerinin yönetsel uygulamalarını olumlu bulmuştur. Ayrıca Kalaz’ın (2016) öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin “kısmen katılıyorum” seviyesinde olduğu, alt boyutlar bazında bakıldığında öğretmenlerin çalıştıkları okula en

yüksek “devam adanmışlığı”, en düşük ise “normatif adanmışlık” duydukları görüşünde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; öğretmenlerin okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun yanında; öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği bulunmuştur. Bu anlamlı farka göre kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının cinsiyet değişkeni alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında ise; okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Artun (2008) ve Alper Apak (2009); yapmış olduğu araştırmada benzer sonuçlar bulmuştur. Artun ve Alper Apak; kadın öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlık boyutunun erkek öğretmenlerin öğretim işleri adanmışlık boyutundan yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Eroğlu’un (2007), öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeylerini ortaya çıkarmak için yapmış olduğu araştırmada; öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısının meslekteki çalışma süresi değişkeni alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında ise; okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık, öğretmenlik mesleğine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin; okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu, öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyinde ise 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin arasında bulunmuştur. Bunun nedeni; mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin tecrübe eksikliğinden ve bulunduğu okulda uzun süre çalışmamasından kaynaklanabilir. Ayrıca 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlıklarının yüksek olmasının nedeni; meslekte olgunlaşmak istemelerine, mesleki başarılar elde etmek istemelerine, mesleki tükenmişlik düzeylerinin az olmasına ve mesleğe yeni başlamanın heyecanına bağlanabilir. Artun (2008) ve Atar (2009) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin meslekteki çalışma süreleri ile bulundukları okuldaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark olduğunu belirtmişlerdir. İlgili araştırmaya göre öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri ve meslekteki çalışma süreleri artıkça örgütsel adanmışlık düzeyleri de artmaktadır.

Çalışılan okulda görev yapılan süre değişkenine göre incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algısı ile gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı okulda 10 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapan öğretmenlerin okula adanmışlık algısı, araştırmanın yapıldığı okulda 1-3 yıldır öğretmenlik yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Atar (2009), Bozkurt ve Yurt (2013) okulda çalışma süresi ile okula adanmışlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu ayrıca meslekteki çalışma süresi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarından daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Artun (2008) yapmış olduğu araştırmada; işe yeni başlayanla, 11 ve üzeri yıl bulundukları kurumda çalışanların

adlanmışlıklarının yüksek olduğunu, ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okulda ki çalışma sürelerinin arttıkça, örgütsel adlanmışlık boyutlarının arttığını da belirtmiştir. Ayrıca öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça okula adlanmışlık algılarının da arttığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adlanmışlık algısının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutların karşılaştırılmasına bakıldığında, okula adlanmışlık, öğretim işlerine adlanmışlık ve çalışma grubuna adlanmışlık alt boyutlarında algı ortalamalarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu ve öğretmenlik mesleğine adlanmışlık alt boyutu; sınıf öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin algı ortalamalarının ise “her zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin çalışma grubuna adlanmışlık, öğretmenlik mesleğine adlanmışlık ve okula adlanmışlık düzeyleri, sınıf ve branş öğretmenlerinin adlanmışlık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni; anasınıfı öğretmenleri üzerinde veli baskısının az olması, sınav kaygısının olmaması, okul başarısına etki etmemesi, okul öncesi öğrenci problemlerinin üst yaş grubu öğrenci problemlerine göre daha az olması gibi nedenlerden olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adlanmışlık algısı düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; dağıtımsal adalet ile okula adlanmışlık, öğretim işlerine adlanmışlık, öğretmenlik mesleğine adlanmışlık arasında doğrusal, pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşlemsel adalet ile okula adlanmışlık arasında orta düzeyde, öğretim işlerine adlanmışlık, öğretmenlik mesleğine adlanmışlık ve çalışma grubuna adlanmışlık arasında doğrusal, pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet ile okula adlanmışlık arasında orta düzeyde, öğretmenlik mesleğine adlanmışlık ve çalışma grubuna adlanmışlık arasında doğrusal, pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin; dağıtımsal adalet algısı arttıkça okula adlanmışlık, öğretim işlerine adlanmışlık ve öğretmenlik mesleğine adlanmışlık algısının artmakta olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin; işlemsel adalet algısı arttıkça okula adlanmışlık, öğretim işlerine adlanmışlık, öğretmenlik mesleğine adlanmışlık ve çalışma grubuna adlanmışlık algısının artmakta olduğu ve etkileşimsel adalet algısı arttıkça okula adlanmışlık, öğretmenlik mesleğine adlanmışlık ve çalışma grubuna adlanmışlık algısının artmakta olduğu söylenebilir. Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel adlanmışlık düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.

Aykut (2007) “Örgütsel Adalet, Birey-Örgüt Uyumu İle Çalışanların İşle İlgili Tutumları” adlı araştırmasında; örgütsel adalet ile örgütsel adlanmışlık arasında ilişki olduğunu ve bu ilişkinin pozitif yönde yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Dilek (2004) yapmış olduğu araştırmada, örgütsel adalet alt boyutları ile örgütsel adlanmışlık alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel adlanmışlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda, örgütsel adlanmışlığın alt boyutları olan okula adlanma, öğretim işlerine adlanma, öğretmenlik mesleğine adlanma ve çalışma grubuna adlanma alt boyutları üzerine bir çalışma olmadığı görülmüştür (Ertürk, 2011:111). Bunun yanında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerine çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Çökük’ün (2013) örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek için yaptığı araştırmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık tutumlarında önemli bir etmen olduğu tespit edilmiştir.

6.2.Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre oluşturulan öneriler aşağıda sunulmuştur.

6.2.1.Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık algılarının orta üstü düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık algılarını artırıcı çeşitli eğitimler verilebilir.
- Araştırma sonuçlarına göre; meslekteki çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda meslekteki çalışma süresi; 1- 5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 – 20 yıl olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık algılarını artırıcı eğitimler verilebilir.
- Araştırma sonuçlarına göre; araştırmanın yapıldığı okulda 10 yıl ve üzeri süredir öğretmenlik yapan öğretmenlerin okula adanmışlık algısı, araştırmanın yapıldığı okulda 1-3 yıldır öğretmenlik yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan okulda hizmet süresi düşük olan öğretmenlere çeşitli bilgilendirme faaliyeti yapılabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre; anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin; örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel adanmışlık algı düzeyleri, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda okullarda sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık algılarını artırıcı eğitim çalışmaları yapılabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları arttıkça, öğretmenlerin okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısının artmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda örgütsel adalet ile örgütsel adanmışlığın birbirine besleyen bir yapıda olduğu bilinciyle hareket edilmesi önerilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma sonuçlarına göre; erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olmasının sebepleri araştırılabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre; kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısı erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algısından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek seviyede olmasının sebepleri araştırılabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre; anasınıfı öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin; örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel adanmışlık algı düzeyleri, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin anasınıfı öğretmenlerine göre daha düşük seviyede olmasının nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- AKŞİRİN BORLUK, N., 2016. “Yetkinlik Modellerinin İnsan Kaynakları Yönetimindeki Rolü”, *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 27 (322), ss.4-9.
- ALLEN, N. J., MEYER, J. P., 1990. “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis Of Links To Newcomers, Commitment And Role Orientation”, *Academy Of Management Journal*, 33(4), ss.847-858.
- ALPER APAK, E.G., 2009. “Yıldırma Eylemleri Ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2010. “Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi”, *Kuram ve uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), ss.463-484.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2012. “Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), ss.362-484.
- ARTUN, B., 2008. “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi (Sakarya İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- ATALAY, İ., 2005. “Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- ATAR, G., 2009. “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile Müdürlerin Liderlik Davranışlarını Algılamaları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- AYIK, A., YÜCEL, E. ve SAVAŞ, M., 2014. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları” *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), ss.233-252.
- AYKUT, S., 2007. “Örgütsel Adalet, Birey-Örgüt Uyumu İle Çalışanların İşle İlgili Tutumları (Pendik ilçesi örneği)”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- BABAOĞLAN, E. ve ERTÜRK, E., 2013. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), ss.87-101.
- BALAY, R., 2000. “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Nobel Yayın Dağıtım (1. Basım), Ankara.
- BALAY, R., 2000. “Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği), Doktora Tezi(Yayınlanmamış), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BALIKÇI ERGÜL, S., 2019. “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki”, *Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul.*
- BAŞ, G., 2010. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi Teori ve Uygulama*, 1 (2), ss.17-36.
- BAYRAM, L., 2005. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, 16(59), ss.125-129.

- BECKER, T.E., BILLINGS, R.S., EVELETH, D.M., ve GILBERT, N.L., 1996. "Foci And Bases Of Employee Commitment: Implications For Job Performance", *Academy of Management Journal*, 39, ss.464-482
- BIYIKBEYİ, T., 2015. "Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- BOSTANCI, H. ve EKİYOR, A., 2015. "Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimcilğe Etkisinin İncelenmesi", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1 (1), ss.37-51.
- BOYLU, Y., PELİT, E. ve GÜÇER, E., 2007. "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), ss.55-74.
- BOZKURT, Ö. ve YURT, İ., 2013. "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), ss.121-139.
- BUDAK, G., SÜRGEVİL, O., 2005. "Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), ss.95-108.
- BUDAK, G., TOLAY, E., SEZGİN, B., ARPACI, Ç., AKSU, G., 2018. "Örgütsel Adalet", Nobel Akademik Yayıncılık (1.Baskı), Ankara, 186s.
- CAN, H., 1997. "Organizasyon Ve Yönetim", Siyasal Kitabevi (4.Baskı), İstanbul, 478s.
- CANSOY, R. ve POLATCAN, M., 2018. "Türkiye'de Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmalar: Ampirik Araştırmalara Bakış", *Turkish Studies*, 13 (4), ss.163-184.
- CELEP, C., 1998. "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı", *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(108), ss.56-62.
- _____, 2000. "Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler", Anı Yayıncılık, Ankara, 182s.
- CELEP, C., BÜLBÜL, T. ve TUNÇ, B., 2000. "Aday Öğretmenlerin Örgütsel Adanma Durumları", *Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler C serisi*, 1(1), ss.79-86.
- CENGİZ, R., TURGUT, M. ve KABAKÇI, A.C., 2014. "Besyo Öğretim Elemanlarının Adanmışlık Düzeylerinin Belirlenmesi", *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, ss.582-593.
- COETZEE, M., VERMEULEN, L., 2003. "When Will Employees Perceive Affirmative Action As Fair?", *Southern African Business Review*, 7(1), ss.17-24.
- COWHERD, D. M., LEVINE, D. I., 1992. "Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory", *Administrative Science Quarterly*, 37(2), ss.302-320.
- ÇAĞ, A., 2011. "Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- ÇAKIR, Ö., 2006. "Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri", Kamu İş-Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, İzmir.
- ÇAKMAK, K., 2005. "Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- ÇÖKÜK, S., 2013. “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya
- ÇÖP, S., 2008. “Türkiye ve Polonya’ Da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- DEMİRCAN ÇAKAR, N. ve YILDIZ, S., 2009. “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: ‘Algılanan Örgütsel Destek’ Bir Ara Değişken Mi?” Elektronik sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), ss.68-90.
- DEMİRKAYA, H. ve ŞİŞEK-KANDEMİR, A., 2014. “Örgütsel Adaletin Boyutları İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2), ss.263-279.
- DİLEK, H., 2005. “Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Doktora Tezi(Yayınlanmamış), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- DOĞAN, A., 2008. “İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S., 2007. “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, ss.37-61.
- DOĞAN, Ü. ve ASLAN, H., 2016. “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(2), ss.51-68.
- DÖŞ, F.C., 2014, “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- EKER, G., 2006. “Örgütsel Adalet Algısı, Boyutları Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- EKİNCİ, Ö. ve YILDIRIM, A., 2015. “Ortaöğretim Okullarında Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 2 (5), ss.509-528.
- ERDOĞAN, İ., 2002. “Eğitimde Değişim Yönetimi”, Pegem Akedemi Yayıncılık (4.Baskı), Ankara, 144s.
- ERTÜRK, E. 2011, “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- EROĞLU, S., 2007. “Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ve Motivasyon Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- ERTÜRK, R., 2018. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 4(1), ss.89-98.
- FARNHAM, D. Ve RUSBULT, C.E., 1990. “Understanding Industrial Relations”, Cassell, London.
- GREENBERG, J., 1987. “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, The Academy of Management Review, 12(1), ss. 9-22.

- GREENBERG, J., 1989. "Cognitive Reevaluation of Outcomes In Response To Underpayment Inequity", *Academy of Management Journal*, 32(1), ss.174-184.
- GÜÇLÜ, H., 2006. "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1681, Turizm Ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Yayınları, No: 9, Doktora Tezi, Eskişehir.
- GÜNEŞ, A.M., 2011, "İlköğretim Okullarında Dönüşümcü Liderlik İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- GÜRSOY, H., 2017. "Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (15), ss.22-38.
- IRAK, D.U., 2004. "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu", *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), ss.25-43
- İBİCİOĞLU, H., 2011. "İnsan Kaynakları Yönetimi", Alter Yayınları(3.Baskı), Ankara, 321s.
- İÇERLİ, L., 2010. "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), ss.67-92.
- İNCE, A.R., 2016. "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57), ss.649-660.
- İŞBAŞI, J. Ö., 2000. "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü" (Bir Turizm Örgütünde Uygulama), Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- İYİGÜN, N.Ö., 2012. "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), ss.49-64.
- JOHNSON, G. C., 2006. "Influence Of Professional Community And Organizational Justice On Job Satisfaction Of Teachers In Privatized Juvenile Justice Programs", Master's Thesis, University Of Florida.
- KALAZ, M., 2016. "Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARAGÖZ, A., 2008. "İlk Ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARAMAN, P., 2009. "Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- KAHRAMAN, Z., 2017. "Okul Yöneticileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki", Marmara Üniversitesi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), İstanbul.
- KARASOY, H. A., 2011. "Örgüt Psikolojisi", Atlas Akademi Yayınları(1.Baskı), Konya, 279s.
- KARAVARDAR, G., 2015. "Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 111 (26), ss.139-150.

- KASAPOĞLU, S., 2015. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri”, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul.
- KAYA, P. A., 2000. “Sosyal Adaletin Teorik Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme, Nusret Ekin’e Armağan”, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, 38, ss.229-244.
- KILIÇLAR, A., 2011. “Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(3), ss.23- 36.
- KOÇ, Hakan., 2009. ”Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Bahar, 8(28), ss.200-211.
- KÖKLÜ, N., BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. ve COKLU, Ö., 2006. “Sosyal Bilimler İçin İstatistik”, Pegem Yayınları, Ankara, 264s.
- KUGUN, O.A., AKTAŞ, E. ve GÜRIPEK, E., 2013. “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarında Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Rolü”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(30), ss.151-166.
- LAÇİNOĞLU, Z., 2010. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya.
- MEYER, J.P., IRVING, P.G., ALLEN, N.J., 1998. “Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment”, Journal of Organizational Behavior, 19, ss.29-52.
- MOORMAN, R. H., 1991. “Realtionship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, Journal Of Applied Psychology, 76 (6), ss.845-855.
- MORROW, P. C., 1983. “Concept Redundancy İn Organizational Research: The Case Of Work Commitment”, The Academy of Management Review, 8(3), ss.486-500.
- OLKKONEN, M. A., LIPPONEN, J., 2005. “Relationships Between Organizational Justice, Identifcation With Organization And Work Unit, And Group-Related Outcomes”, Organizational Behavior And Human Decision Processes, 100 (2006), ss.202-215.
- ÖRÜCÜ, E. ve ÖZAFŞAROĞLU, S., 2013. “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” (Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23), ss.335-358.
- ÖZDEMİR, Ö., 2015. “Hizmetkar Liderliğin Lidere Duyulan Güven Aracılığı İle İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi”, Doktora Tezi(Yayınlanmamış), Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., 2003. “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21, Temmuz-Aralık (2003), ss.77-96.
- ÖZEN, J., 2002. “Adalet Kurumlarının Gelişimi Ve Örgütsel Adalet Türleri”, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi 5 , İstanbul Barosu, ss. 107-117.
- ÖZEN İŞBAŞI, J., 2000. “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Antalya.

- ÖZEREN, E., ARSLAN, A. ve DEMİRTAŞ, Ö., 2019. “İky Uygulamalarının İşe Adanmışlık Ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, ss.211-228.
- ÖZYILMAZ, A. ve SÜNER, Z., 2015. “İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (3), ss.143-164.
- POLAT, S. ve CELEP, C., 2008. “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54, ss.307-331.
- POLAT, S. ve KAZAK, E., 2014. “Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20(1), ss.71-92.
- RANDALL, DUNHAM, M., 1987. “Commitment And The Organization: The Organization Man Revisited”, Academy Of Management Review, 12(3), ss.460-471.
- REİCHERS, ARNON, E., 1985. “Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment”, Academy Of Management Review, 10(3), ss.465-476.
- RUSU, R., 2013. “Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment Or Normative Organizational Commitment? Management And Economics”, Revista Academiei Fortelor Terestre, 2 (70) ss.192-197.
- SAĞSAN, M. ve FIRTINA, B., 2015. “Bilgi Mesleğine Bağlılık Ve Adanmışlık”, Bilgi Dünyası Dergisi, 16 (1), 1-22.
- SALDAMLI, A., 2009. “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı”, Detay Yayıncılık (1. Baskı), Ankara,160s.
- SANI, R.A. ve YAVUZ, E., 2018. “İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 6 (4), ss.754-778.
- SCHWENK, C. R., 1986. “Information, Cognitive Biases And Commitment To A Course Of Action”, Academy Of Management Review, 11(2), ss.298:310.
- SHELDON, M. E., 1971. “Investments And Involvements As Mechanisms Pruducing Commitment To The Organizations”, Administrative Science Quarterly, 16(2), ss.143-150.
- SÖYÜK, S., 2007. “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşerilere İlişkin Bir Araştırma”, Doktora Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- SÜRÜCÜ, L., MAŞLAKÇI, A., 2018. “Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme”, International Journal of Management and Administration, 2(3), ss.49-65.
- ŞAHİN, R. ve KAVAS, E., 2016. “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7 (14), ss.119-140.
- ŞANLİMEŞHUR, Ö., 2015. “Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet İle Çatışma İlişkisi Ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞİŞMAN, M. (2006). Eğitim Bilimine Giriş. Pegem Yayıncılık(2. Baskı), Ankara, 368s
- TAN, Ç., 2006. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları”, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- TAN. Ç., 2010. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet İlişkin Görüşleri”, E-Journal Of New World Sciences Academy, 5(1), ss.130-13.

- TAN, Ö. ve ÇETİN, C., 2011. "Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Öneri Dergisi*, 9 (35), ss.1-13.
- TAŞLIYAN, M., HIRLAK, B., ÇİFTÇİ, G.E. ve FİDAN, E., 2016. "Etik Liderliğin Örgütsel Güven Ve İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi", *I. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, Ekim, ss.2541-2562.
- TAŞTAN, S.B., 2014. "Örgüt İklimi İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi Ve Psikososyal Kaynakların Rolü", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), ss.91-106.
- TETİK, S., 2012. "Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), ss.239-249.
- TİTREK, O., 2009. "Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), ss.551-573.
- TOPALOĞLU, I.G., 2010. "İşgörenlerin Adalet Ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", *Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış)*, Atılım Üniversitesi, Ankara
- TÖREMEN, F. ve TAN, Ç., 2010. "Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, ss.58-70.
- TURAN, E.D., 2015. "Okul Öncesi Eğitimi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisi (Adıyaman İli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış)*, Zirve Üniversitesi-Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.
- TURGUT, T., 2011. "Çalışmaya Tutkunluk", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (3-4), ss.155-179.
- TURHAN, M., DEMİRLİ, C. ve NAZİK, G., 2012. "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), ss.179-192.
- TÜRK DİL KURUMU-ADALET, <http://Tdkterim.gov.tr> (16.07. 2019).
- UĞURLU, T. C., 2009. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi", *Doktora Tezi(Yayınlanmamış)*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Malatya.
- ULUDAĞ, Ö., AKTAŞ, İ. ve ÖZDOĞAÇ ÖZGİT, H., 2019. "Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Ve Örgüt Kültürünün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkileri", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (1), ss.160-181.
- ULUKAPI, H. ve BEDÜK, A., 2014. "Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (31), ss.771-779.
- ULUKÖK, E., AKIN, A. ve GÖKDENİZ, İ., 2017. "Algılanan Fazla Niteliklilik, İşe Adanmışlık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (54), ss.916-923.
- UZUN, O., 2011. "Liderlik Stilleri İle Örgütsel Güven Ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki". *Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış)*, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- YAPICIER, İ., 2007. "Örgüt İkliminin Oluşmasında Yöneticilerin Kişisel ve Yönetimsel Özelliklerin Rolü", *Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış)*, Tokat.
- YAVAN, Ö., 2016. "Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, ss.278-296.

- YAZICIOĞLU, Ğ. ve TOPALOĞLU, I. G., 2009. “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), ss.3-16 .
- YAVUZ, E., 2010. “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları ve Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(2), ss.302-312.
- YAVUZ, M., 2012. “Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, 7(2), ss.1147-1160.
- YENİHAN, B., 2014. “Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (2), ss.170-178.
- YILDIZ, H., 2015. “Özel İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları (Konya/Meram İlçesi Örneği)”. Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Mevlana Üniversitesi, Konya.
- YILMAZ, K., 2010. “Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(1), ss.579-616.
- YOLDAŞ, A., 2018. “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Bahçeşehir Üniversitesi, , İstanbul.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z., ÇÖPOĞLU, M. ve GÜR, O., 2015. “Örgütsel Adalet: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14(55), ss.45-53.
- ZÖĞ, H., 2007. “İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- WIENER, Y., 1982. “Commitment in Organizations: A Normative View”, Academy of Management Review, 7(3), ss.418-428.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : Bayram ALIŞ
Doğum Yeri ve Tarihi : Nurhak - 1983

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim
Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü (2001 – 2005)
Yüksek Lisans Öğrenimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD (2014 –
2019)
Doktora Öğrenimi :
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :
Projeler :
Çalıştığı Kurumlar : Milli Eğitim Bakanlığına Okullarda Öğretmenlik ve
Yöneticilik görevleri

İletişim

E-Posta Adresi : nurhaksodes@gmail.com
Tel. : 0505 447 32 14
Tarih : 13.09.2019



T.C.
KAHRAMANMARAŞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35776031-604.01.01-E.8926602
Konu : Anket İzin Talebi (Bayram ALIŞ)

06.05.2019

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

- İlgi: a) 25/04/2019 tarihli ve 5557 sayılı yazınız
b) Millî Eğitim Bakanlığının 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi

İlgi (a) yazı ile Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Bayram ALIŞ'ın yürüttüğü “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın İlimiz Afşin ve Elbistan, Ekinözü, Göksun, Nurhak ilçelerindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere uygulanabilmesine yönelik izin talebi Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten elektronik ortama aktarılmış veri toplama aracının ilgi (b) genelge doğrultusunda uygulanmasına 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı için izin verilmiştir. Söz konusu veri toplama aracının Bakanlığımız Veri Toplama Modülü üzerinden yayınlanması Müdürlüğümüz görev ve sorumluluğu dahilinde değildir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Cemal YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1 - Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
2 - Veri Toplama Araçları (3 sayfa)

Adres: ARGE Vizyon 2023-M.Ali KABAK
Yenişehir Mahallesi Çahit Zarfıoğlu Caddesi No:1
Elektronik Ağ: kmaras@meb.gov.tr
e-posta: arge46@meb.gov.tr

Güvenli Elektronik İmza
Aslı İle Aynıdır. 06/05/2019..
Mehmet ŞİMŞEK
Sef

Bilgi için: Dilek KUZUN

Tel: 0 (344) 216 46 90
Faks: 0 (344) 216 47 09

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitim ve Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
ARAŞTIRMA İZİNİ DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırma Sahibinin;

Adı ve Soyadı	Bayram ALIŞ
İletişim Adresi (İzin belgesinin gönderileceği adres)	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Telefon Numarası	0505 447 3214
E-Posta Adresi	
Bağlı Bulunduğu Kurum/Üniversite/Enstitü	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Araştırma Yapılacak İlçeler	Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun, Nurhak
Araştırma Yapılacak Eğitim Kademesi (Anaokulu-İlkokul-Ortaokul-Lise)	Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Lise
Çalışma Grubu (Öğretmen/Öğrenci/İdareci)	Öğretmenler
Araştırmanın Konusu	“Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”
Araştırmanın Süresi	2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı
Çalışmanın Türü (Bireysel / Üniversite Onaylı)	Üniversite Onaylı Çalışma
Üniversite / Kurum Onayı (Var / Yok)	Var
Çalışma Türü (Araştırma/Proje/Ödev/Tez)	Tez
Veri Toplama Araçları	Tutum Ölçeği
Etik Kurulu Raporu (Var / Yok)	Var

KOMİSYON GÖRÜŞÜ

Araştırma kapsamında; Kahramanmaraş iline bağlı Afşin, Elbistan, Ekinözü, Göksun ve Nurhak ilçelerinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki” konulu veri toplama çalışmalarının, okul müdürünün uygun göreceği bir eğitim-öğretim günü ve saatinde, eğitim-öğretim aksatılmadan yapılması komisyonumuzca uygun görülmüştür.

Komisyon Kararı	Oy Birliği ile Alınmıştır.		
Emre ARICI Üye	Yılmaz E. KELLİK Üye	Dilek KUZUN Üye	06.05/2019 Duran DOĞAN Komisyon Başkanı

EK-1 : VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Ek.-1.1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma, "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Bu araştırmada; okul müdürlerinin kendi okullarında gösterdikleri örgütsel adalet ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki, öğretmenlerin algılarına dayalı olarak test edilmeye çalışılacaktır.

Anketten elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. I.Bölüm' de kişisel bilgiler, II. Bölüm' de örgütsel adalet anketi ve III. Bölüm'de örgütsel adanmışlık anketi bulunmaktadır.

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız. Değerli vaktinizi ayırıp bu çalışmaya verdiğiniz destekten dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Bayram ALIŞ
Yüksek Lisans Öğrencisi / Sınıf Öğretmeni

1. Cinsiyetiniz:

☐ Bay ☐ Bayan

2.Meslekteki kıdeminiz:

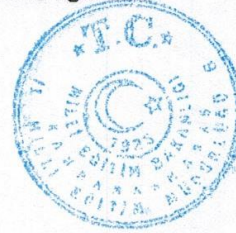
☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

3.Bu okuldaki kıdeminiz:

☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10 ve daha fazla yıl

4. Göreviniz:

☐ Sınıf öğretmeni ☐ Branş öğretmeni ☐ Anasınıfı öğretmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <http://ebys.ksu.edu.tr/enVision/Dogrula/LC45J3C> adresinden yapılabilir.

Ek-1.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin, düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiz	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5	
Dağıtımsal Adalet						
1. Çalışma programım adildir.						
2. Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.						
3. İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.						
4. Genel olarak aldığım ödüllerin oldukça adil olduğunu düşünüyorum.						
5. Bana göre iş sorumluluklarım adildir.						
İşlemsel Adalet						
6. İşe yönelik kararlar okul yöneticilerim tarafından tarafsız bir biçimde verilir.						
7. Okul yöneticilerim işle ilgili karar vermeden önce konuyla ilgili tüm öğretmenlerin görüşlerini alır.						
8. Okul yöneticilerim işe yönelik kararları verirken doğru ve eksiksiz bilgi toplar.						
9. Okul yöneticilerim öğretmenler tarafından talep edildiğinde verilen kararlara yönelik açıklamalarda bulunarak ek bilgi verirler.						
10. İşle ilgili tüm kararlar tüm öğretmenlere tutarlı bir şekilde uygulanır.						
11. Öğretmenlerin, okul yöneticileri tarafından verilen kararları sorgulamalarına ya da bu kararlara itiraz etmelerine izin verilir.						
Etkileşimsel Adalet						
12. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı nazik ve anlayışlı davranırlar.						
13. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı saygılı ve düzenli davranırlar.						
14. İşimle ilgili kararlar verileceği zaman, okul yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranırlar.						
15. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bana karşı dürüst davranırlar.						
16. İşimle ilgili kararları verirken okul yöneticilerim bir çalışan olarak haklarıma saygı gösterirler.						
17. Okul yöneticilerim işimle ilgili kararlar verirken bunların bana etkilerini benimle görüşür.						
18. Okul yöneticilerim işimle ilgili kararlar için yeterli gerekçeler sunarlar.						
19. İşimle ilgili kararlar verileceği zaman okul yöneticilerim bana mantıklı açıklamalar yaparlar.						
20. Okul yöneticilerim işimle ilgili herhangi bir kararı bana açıkça duyururlar.						

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır. Evrak sorgulaması <http://ebys.ksu.edu.tr/enVision/Dogrula/LC45J3C> adresinden yapılabilir.



Ek-1.3. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Aşağıda örgütsel adanmışlığa yönelik bazı ifadeler verilmiştir. Maddeleri dikkatle okuyarak her bir maddeye ilişkin görüşünüzü uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Cok Az	Az	Orta Sıra	Çogu Zaman	Her Zaman
	1	2	3	4	5
1.Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.					
2.Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım.					
3.Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim.					
4.Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım.					
5.Alanımla ilgili ders olmasa da okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul ederim.					
6.Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı ararım.					
7.Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim.					
8.Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim.					
9.Bu okuldan gurur duymaktayım.					
10.Herhangi bir uyarana gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim.					
11.Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim.					
12.Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte.					
13.Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.					
14.Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım.					
15.Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek(tanınmak) istiyorum.					
16.Yaşantımdaki en yakın arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir.					
17.Bu okul bende çalışma şevki uyandırır.					
18.Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım.					
19.Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.					
20.Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürmekteyim.					
21.Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum.					
22.Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim.					
23.Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim.					
24.Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin yakın arkadaşı olarak görmekteyim.					
25.Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum.					
26.Ders yapmaktan zevk alıyorum.					
27.Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendiriyor.					
28.Bu okul çalışabileceğim okullar içinde en iyisidir.					

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <http://ebys.ksu.edu.tr/enVision/Dogrula/LC45J3C> adresinden yapılabilir.





bayram aliş <nurhaksodes@gmail.com>

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM ÖLÇEĞİ

2 ileti

bayram aliş <nurhaksodes@gmail.com>
Alıcı: spolat@kocaeli.edu.tr

2 Ekim 2019 10:16

2019 Yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" adlı Yüksek Lisans tezimde; Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve tarafınızca Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği" ni bilimsel çalışmamda Kahramanmaraş İİ Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan öğretmenlere uygulamak istiyorum.

Öğrencinin Adı: Bayram ALIŞ
Üniversite Adı: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Bölümü
Araştırmanın Adı: "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki"
Araştırmanın Uygulanacağı Grup: K.Maraş İİ Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde ki çalışan öğretmenler.
Danışman : Doç Dr. Mahmut SAĞIR
İletişim Bilgileri: 0505 447 32 14

örgütsel adalet ölçeği.docx
18K

spolat@kocaeli.edu.tr <spolat@kocaeli.edu.tr>
Alıcı: nurhaksodes@gmail.com

2 Ekim 2019 11:27

Merhaba
Elbette kullanabilirsiniz. Danışmanına Selamlar.

----- Yönlendirilmiş İleti -----
Kimden: "bayram aliş" <nurhaksodes@gmail.com>
Kime: spolat@kocaeli.edu.tr
Gönder: 2 Ekim 2019 10:17
Konu: AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM ÖLÇEĞİ
[Alıntılanan metin gizlendi]

örgütsel adalet ölçeği.docx
18K