

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

AKBAŞ, S. ADA, Ş. GÖNENÇ, H. (2021). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25 (4), 1692-1709.

Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi


Sinan AKBAŞ (*)


Şükrü ADA (**)


Hale GÖNENÇ (***)


Öz: Bu çalışmanın amacı 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bursa ili merkez ilçelerinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkisini incelemek ve bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma tarama modelinde ve nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın hedef evrenini, Bursa ili merkez ilçelerinde (Osmangazi, Nilüfer, Yıldırım) bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde 174 özel eğitim öğretmeni ve yöneticisi yer almaktadır. Araştırmada Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Polat (2007) ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Polat (2007) ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerinde cinsiyet, yaş, çalışma süreleri gibi değişkenlere bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testinden yararlanılmıştır. Örgütsel adalete ilişkin araştırmaların sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalete ilişkin algılarının "çok yüksek düzeyde" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre; öğretmenler ve yöneticiler çalıştıkları kurumları çok yüksek düzeyde adil olarak tanımlamaktadırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin araştırmalar sonucunda ulaşılan veriler incelendiğinde öğretmenlerle yöneticilerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının tamamında "çok yüksek düzeyde" davranışlara sahip oldukları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları, özel eğitim.

*Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı Bursa Mustafa Çağlar Özel Eğitim Uygulama Okulu 1.Kademe (e-posta: sinanakbass@gmail.com)  ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0002-8028-2831>

**Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü (e-posta: sukruada@uludag.edu.tr)  ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0003-3329-9494>

***Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı Bursa Modern Bahçe şehir Koleji (e-posta: hale.gonenc@bahcesehir.k12.tr)  ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0002-4125-6446>

Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır  iThenticate for Authors & Researchers intihal incelemesinden geçirilmiştir.

Examination of the Relationship between Organizational Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors of Teachers Working in the Field of Special Education

Abstract: The purpose of this study is to examine the relationship between organizational justice perceptions and organizational citizenship behaviors of teachers and managers working in special educational institutions in the central districts of Bursa province in the 2020-2021 academic year and to determine whether there is a significant difference between organizational justice perceptions and organizational citizenship behaviors of teachers working in these institutions. The research was carried out in screening model and quantitative method. The target universe of the study consists of teachers and administrators working in special educational institutions located in the Central Districts of Bursa province (Osmangazi, Nilüfer, Yıldırım). The study included 174 special education teachers and administrators. In the study, the organizational justice perception scale Polat (2007) and the organizational citizenship Behavior Scale Polat (2007) scales were used. T-test was used to determine whether teachers and administrators working in private educational institutions show significant differences in the relationship between organizational justice perceptions and organizational citizenship behaviors depending on variables such as gender, age, and working time. While evaluating the findings obtained from research on organizational justice, it was concluded that teachers and administrators' perceptions of organizational justice were at a "very high level". As a result, teachers and administrators describe the institutions in which they work as very fair. When the data obtained as a result of research on organizational citizenship behavior was examined, it was found out that teachers and managers had "very high levels" of behavior in all organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational justice, organizational citizenship behavior, special education.

Makale Geliş Tarihi: 14.07.2021

Makale Kabul Tarihi: 20.12.2021

DOI: 10.53487/ataunosbil.971208

I. Giriş

Örgütler belli amaçlar çerçevesinde bir araya gelen kurumsal yapılara sahip açık yapılardır. Etzioni (1964) örgütleri tanımlarken bu yapıları belli amaçlara ulaşmak için oluşturulmuş birimler olarak tanımlamış ve bu tanıma daha çok okul, hastane, ordu, ticarethane, cezaevi ve sendika gibi biçimsel örgütleri göz önünde bulundurarak yapmıştır. Buna rağmen aile, arkadaş grubu, kabile gibi biçimsel olmayan ve sosyolojinin konu alanına giren örgütler de bu çerçeve dahilinde tanımlanabilmektedirler (akt. Alıç, 1995). Örgütler belirlenen amaçlara ulaşma noktasında tanımlanmış ve standardize edilmiş iş ve işlemler gerçekleştirilmekte, örgüte giriş ve çıkış süreci de örgüt-çevre etkileşimini meydana getirerek örgütlerin bir açık sistem olarak değerlendirilmelerini sağlamaktadır (Bursalıoğlu, 2016: 60). Örgütün çevre ile olan iletişim ve etkileşimi ile birlikte, örgütün içerisinde meydana gelen süreçler de örgütün işleyişini olumlu ya da olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu noktada karşımıza çıkan örgüt içi adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları örgütler için önem arz etmektedir.

Örgütler, gündelik hayatımızda önemli bir rol oynamaktadır. Ticaretle uğraşan örgütler, endüstriyel sanayi şirketleri, devlet kurumları, eğitim kurumları, yüksekokullar vb. kurumlar, artık hayatlarımızın her alanında bulunan yapılardır. Yaşantılarımız artık, örnek verilen bu tarz yapılarda geçmekte ve gün geçtikçe artan bir şekilde bu yapılar tarafından etrafımız çevrilmektedir. Günümüz toplumları, bir bakımdan, örgütler/kurumlar bütünüdür. Modern toplumlarda örgütler/örgütlemeler ileri düzeyde boyutlara ulaşmıştır. Bu durumlardaki, her çeşit birey davranışı kadar farklı örgütler ortaya çıkmıştır. Örgüt olmanın sağladığı faydalar, neredeyse tüm işin tamamlanmasında örgütsel organizasyonları kalıcı kılarak, bireyin yaşantısının tüm alanını kuşatacak bir yaygınlığına sahip olmasını sağlamıştır.

II. Kavramsal Çerçeve

A. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, son zamanlarda yönetimler tarafından tartışılan önemli kavramlarda birisi olmuştur. Bu nedenle, araştırma konusu olan bu davranış, yönetim bilimi ve örgütsel davranışlarını araştıran temel konularından biri haline gelmiştir. (Özdevecioğlu, 2003). Bu konuyla ilgili ilk araştırma kaynakları olan, örgüt içinde çalışan bireylerin kuruma karşı gösterdiği rol dışı vatandaşlık davranış ve tutumlarının araştırıldığı örgütsel davranış kaynaklarında bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ifadesini 1930 senesinde C. Barnard kullanmıştır. C. Barnard, araştırma konusu olan bu davranışın örgütsel vatandaşlık açısından, şekilsen rol davranışı tanımı harici “fazlalık rol davranışları” olarak tanımlamış ve “gayriresmi olan örgütle ve bu örgütte çalışan kişilerin kurumun iyi olması için uyumlu olma ve işbirliğine gitme konularında istekli davranması gerektiği üzerinde araştırmalarda bulunmuştur.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışları kavramının ve bu alanda yapılan çalışmaların ortaya çıkmasında farklı kişi ve durumların etkili olduğu görülmektedir. Chester Barnard'ın bu kavramı 1930'lu yıllarda ilk kez kullanması ve ekstra rol kavramı üzerinde durması (Çetin, 2004), Roethlisberger ve Dickson'un Hawthorne araştırmalarına ilişkin değerlendirmeleri ile birlikte biçimsel olan ve olmayan davranışlara ilişkin tanımları (İşbaşı, 2000) Katz ve Kahn'ın Örgütlerin Sosyal Psikolojisi adlı eserlerinde etkili örgüte dair yaptıkları değerlendirmelerde fazladan gerçekleştirilmesi gereken rol ve davranışların etkili örgütler için bir koşul olarak belirtilmesi, Gouldner'in karşılıklı norm teorisi çalışmaları ve Blau'nun Gouldner'in çalışmalarını temel alarak geliştirdiği sosyal mübadele (takas) teoremi, (akt. Ertürk, 2014; Oran Çınar, 2019.) örgütsel vatandaşlık alanında yapılan ve yapılacak olan çalışma ve araştırmalara teorik anlamda temel oluşturmaktadır.

B. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalete ilişkin alanyazın incelendiğinde ise konuya ilişkin çalışmaların Adams'ın (1965) geliştirdiği eşitlik teorisine dayandığı görülmektedir. Bu teoriye göre kişinin işine ilişkin performans ve yaptığı işten tatmin olma düzeyi; çalıştığı ortamla ilgili sahip olduğu eşitlik ya da eşitlik dışı algısından etkilenmektedir (Luthans, 1995:160 akt. Çökük, 2013). Çalışmalarda adalet kuramının ele alınışında ise dört boyutlu değerlendirme üzerinde sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmalar;

reaktif içerik, proaktif içerik, reaktif süreç ve proaktif süreçtir. Reaktif içerikte çalışanların adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterdikleri, proaktif içerikte çalışanların adil uygulamalar için neler yapabildikleri üzerinde durulurken; reaktif süreçte adil olmayan politika ve prosedürlere verilen tepki üzerinde durulmaktadır. Sınıflandırmaya ilişkin son başlık olan proaktif süreçte adil olmayan politika ve prosedürlere neler yapabilecekleri tanımlanmaya çalışır (İşbaşı, 2000).

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde genellikle pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgüt ortamında çalışanların örgütsel adalet algıları yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelme eğilimlerinin arttığı ortaya çıkmış (Pehlivan, 2020) ve örgütsel adaletle ilişkin algıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir (Polat, 2007 Polat ve Celep 2008; Gürbüz, 2006; Şeşen, 2010; Akduman Yetim, 2013 Kavuncu, 2019).

C. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

Örgütsel adaletle ilişkin boyutlandırmalarda özellikle üç boyutlu sınıflandırma üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu boyutlar; Etkileşimsel adalet, işlemsel adalet ve dağıtımsal adalettir. Dağıtımsal adaleti, örgütsel imkânların paylaşılması, neticelerin ele alınması, çalışanın çalışması oranında alması gerekenlerin işverenlerce kendisine takdimi ile örgüte bağlı neticelere karşı hissedilen adillik algısıyla alakalıdır. Bireyin örgütte nerede ve nasıl çalışacağı, nasıl yükseleceği ne kadar alacağı ve çabasını hangi ölçütlere göre değerlendireceği temaları dağıtımsal adaletin ilgilendiği esas konulardır (Yüksel, 2015, s.15-16). Örgütsel adaletin bir diğer boyutu olan işlemsel adalet ise ücretlerin farkı ve adaletsiz biçimde dağıtılmasından kaçınma, ortak alınacak kararlara katılım, örgüt içinde bilgilerin paylaşılması gibi örgüt içi davranışlarda çalışan bireylere aynı şekilde davranılması olarak değerlendirilir (Colquitt ve Chertkoff, 2022'den akt.Çöp, 2008:21). Son boyut olan etkileşimsel adalette ise işgörenler arasında iletişime dair adil davranış ve tutumlar üzerinde durulduğu görülmektedir (Karakuş ve Ekinci, 2012).

D. Özel Eğitim

Özel eğitim alanı çok geniş alana sahip bir konudur. Özel eğitim gereksinimli kişilerin öğrenim gereksinimlerini gidermek için özel olarak yetişmiş personel, özelliklerine uygun planlanmış eğitim programları ile onların engel, özür ve davranış özelliklerine uyumlu eğitim ortamlarında devam ettirilen eğitime özel eğitim denir (2916 sayılı kanun). Ülkemizde özel eğitim uygulamaları, farklı özelliklerine göre gruplar oluşturulmuş özel eğitim okullarında yapılmaktadır. Bir başka tanımla; zihin, beden, duygusal ve sosyal gelişim düzeyleri ve normal bireylerin gelişim ve davranış özellikleri açısından ayrı tutulan çocukların eğitim ve öğretim faaliyetlerinin tamamını kapsayan çalışmalara özel eğitim denir.

E. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Özel Eğitim Alanında Çalışanlar Üzerindeki Önemi

Örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak değerlendirildiğinde; çalışan ve yöneticilerde verimliliği artırma, kurumun sahip olduğu maddi kaynakları verimli şekilde kullanma, çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama, kurum içerisinde etkili ve kaliteli çalışanların örgütte uzun süreli kalmasının sağlanması, yeni çalışanların da aynı seviyede olmalarına dikkat edilmesi, örgütsel performansın devamlılığın sağlanması ve çevresel değişikliklere daha kolay uyum sağlanması gibi noktalarda kuruma katkı vermektedir (Cohen ve Vigoda, 2000 akt. Podsakoff vd., 2000).

Öğretim süresi boyunca zamanın etkin kullanımı verimliliği artırma açısından önem arz etmektedir. Özellikle özel gereksinimli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin zamanlama ile planlama konusunda hassasiyetle hareket etmeleri, kurum ve sınıf içi tutarlı davranışlar sergilemeleri, kurallara uymaları vicdanlılık boyutu açısından önemli ve ilişkilidir.

Özel eğitim okullarında eğitim öğretim faaliyetleri esnasında oluşan ve istenmedik sonuçlara sebep olabilecek uygulama ve davranışların öğretmenler ile yöneticiler tarafından düzgün ve dikkatlice incelenmesi, sorunların kısa zamanda büyütülmeden çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Özetle; öğretmenlerin yaşadıkları sorunların diğer öğretmenlerden yardım alma noktasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının yardımlaşma boyutuyla; kendilerini geliştirip alanlarında yetiştirmeleri ve bunun hem bireysel hem de kurumsal anlamda olumlu sonuçlar doğurması noktasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının sivil erdem boyutuyla; ekstra rol ve çok sayıda alanda gerekenden fazla hizmette bulunma noktasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının vicdanlılık boyutuyla ve yöneticilerin tutumlarının adil olup olmaması noktasında da örgütsel adalet ile ilişkili olduğu görülmektedir.

F. Örgütsel Adalet Algılarının Özel Eğitim Alanında Çalışanlar Üzerindeki Önemi

Örgütsel adalet, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler olarak değerlendirildiğinde yöneticilerin öğretmenlere karşı olumlu davranışlarda bulunması, pozitif ve eşit tutumlar sergilemeleri, gerçekleştirilmesi gereken işlemlerin adil paylaşılması, yöneticilerin astları ve öğretmenlerle kurduğu iletişim ve etkileşimde adalet algısını yüksek tutması, çalışanların kuruma karşı olumlu duygu, davranış ve bağlılık geliştirmesine katkı sağlar. Ortaya çıkan bu olumlu duygu, düşünce ve davranışlar çalışanları motive etmekte bunun sonucunda kurumlar açısından önemli bir diğer faktör olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını şekillendirmektedir.

Vızlı'nın da (2005) çalışmasında üzerinde durduğu idareci tutum ve davranışları genel ve kapsamlı bir kavram olmakla birlikte, yöneticilerin adil davranışlarını da içerebileceği düşünülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticilerin adil davranışlarının öğretmenlerin yaşayacakları sorunları şekillendirici bir etkisi olduğu da görülmektedir.

Örgütlerde, çalışanların algıladıkları adalet düzeyinin incelenmesi, detaylı bir şekilde değerlendirilmesi ve konu hakkında bilgi sahibi olunmasıyla, örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin bilinmesi; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri açısından, uygulayıcı ve yöneticilere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu sebeple, çalışmada özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi ele alınıp, bu ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde yapılan çalışmanın özel eğitim alanında çalışan öğretmen ve yöneticilere ve beraberinde özel eğitim alanıyla alanyazına katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

III. Yöntem

A. Araştırmanın Modeli

Özel Eğitim alanında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel adalet algıları bağlamında incelenmesi ve çalışmada yer alan değişkenler üzerinden değerlendirilmesini ve aradaki ilişkinin tespit ve düzeyini amaçlayan bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmada da kullanılan ilişkisel tarama modeli iki ya da bundan fazla olan değişkenlerin arasındaki değişimin varlığını belirleme ve düzeyini tespit etmeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu tarama modelinde, ilişkisel çözümler korelasyon türünde ilişki ve karşılaştırmalar yolu ile yapılabilmektedir. Karşılaştırma türündeki ilişkisel taramada, en az iki değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerden her birine göre oluşturulan gruplar üzerinden, diğer değişkenlere göre aralarında herhangi bir değişim olup olmadığı incelenmektedir (Can,2013).

B. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni Bursa ili Yıldırım, Osmangazi ve Nilüfer ilçelerinde bulunan ve özel eğitim alanında dezavantajlı öğrencilere eğitim sunan 16 okuldan oluşmaktadır. Bu okullardan küme örnekleme yolu ile seçilen 9 okul araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan toplam kişi sayısı 174 olup; katılımcıların 162'si öğretmen 12'si ise yönetici pozisyonunda görev almaktadır. Katılımcıların 143'ünü kadın 31'ini erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin yaş gruplarına göre dağılımı şu şekildedir: 20-24 yaş arası 6 kişi, 25-29 yaş arası 43 kişi, 30-34 yaş arası 32 kişi, 35-39 yaş arası 34 kişi ve 40 üstü yaşa sahip 59 kişidir. Katılımcıların özel eğitim kurumlarında çalıştıkları süre ve kıdeme ilişkin dağılım verilerinde; 0-4 yıl çalışma süresine sahip 94 kişi, 5-9 yıl çalışma süresine sahip 45 kişi, 10-14 yıl çalışma süresine sahip 22 kişi, 15-19 yıl çalışma süresine sahip 3 kişi ve 20 yıl üzeri çalışma süresine sahip 10 kişi bulunmaktadır.

C. Veri Toplama Araçları Veri Analizi

Araştırmada kullanılan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Türkçeye uyarlama çalışmaları ve analizlerini Polat

(2007) gerçekleştirmiştir. Polat'ın (2007) uyarılama ve analizlerini gerçekleştirdiği örgütsel adalet algısı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçeğin bütünü için tespit edilen cronbachs alpha değeri .96 olmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan değerlendirmeler sonucunda dağıtımsal adaletle ilişkin güvenilirlik katsayısı .89, işlemsel adaletle ilişkin güvenilirlik katsayısı .95 ve etkileşimsel adaletle ilişkin güvenilirlik katsayısı .90 olarak tespit edilmiştir. Çalışmanın akabinde gerçekleştirilen faktör analizi değerlendirmesinde ölçek, aslına uygun şekilde 3 boyut üzerinden sınıflandırılmış ve tüm maddelerin faktör yükleri .45 üzerinde çıktığı için tüm maddeler değerlendirmeye alınmıştır(Polat,2007).

Örgütsel Adalet Ölçeğinde soruların boyutlara göre dağılımı şöyledir:

Dağıtımsal Adalet: 1,2,3,4,5,6

İşlemsel Adalet: 7,8,9,10,11,16,17,18,19

Etkileşimsel Adalet: 12,13,14,15

Araştırmada öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri öğrenmek için kullanılan ölçek, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Araştırmada kullanılan bu ölçeği Organ (1988) örgütsel vatandaşlığa ilişkin davranışları beş boyut halinde hazırlamış ve sınıflandırmıştır. Takip eden süreçte Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991)'in çalışmaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin deneme uygulamalarının sonucunda yapılan güvenilirlik çalışmalarında güvenilirlik katsayısı .97 olarak tespit edilmiş olup, tüm maddeler 0.45 ve üzeri faktör yüküne sahip olduğundan ölçeğe alınmıştır. Ölçeğin bütününe ilişkin cronbachs alpha katsayısı .89 olarak belirlenmiştir. Altboyutlara ilişkin değerler sırasıyla yardımlaşma .86 , centilmenlik .81, vicdanlılık .88 ve sivil erdem .82 olarak tespit edilmiştir(Polat, 2007).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinde soruların boyutlara göre dağılımı şöyledir:

Yardımlaşma (özgecilik): 1,2,3,4,5,6,7,8

Centilmenlik (sportmenlik): 9,10,11,12

Vicdanlılık: 13,14,15,16

Sivil Erdem: 17,18,19,20

Araştırmada kullanılan her iki ölçekte online olarak (google form) üzerinden hazırlanıp katılımcılarla paylaşılmıştır.

Çalışmaya katılan tüm öğretmenlerden çalışma öncesi onay alınmış ve anket sorularına verdikleri cevaplar gerçek görüşlerini doğru ve nesnel bir biçimde yansıttığı kabul edilmiştir.

Alt Boyutlar	N	\bar{x}	Ss
Dağıtımsal Adalet	174	4,31	.738
Etkileşimsel Adalet	174	4,41	.833
İşlemsel Adalet	174	4,19	.868
Örgütsel Adalet Toplam	174	4,28	.775

Toplanan verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Ölçeklerde yer alan maddeler 5’li likert olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelerde 1:“Kesinlikle Katılmıyorum”, 2:”Katılmıyorum”, 3:”Kararsızım”, 4:”Katılıyorum” ve 5:”Kesinlikle Katılıyorum” olarak açıklanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinde bulunan 9,10,11 ve 12. maddeler olumsuz ifadeler içerdiğinden çalışmaya ters kodlanarak ilave edilmiştir.

IV. Bulgular

Bu bölümde öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin betimsel verileri, örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklerin t-testi sonuçları, örgütsel vatandaşlık ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikleri ve istatistiklerin t-testi sonuçları, örgütsel adaletle ilişkin algıların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına ilişkin basit ve çoklu regresyon analizi incelenmesi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 1’de öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 1: Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde araştırmaya katılan özel eğitim alanında çalışan öğretmen ve yöneticilerin dağıtımsal adalet (\bar{x} = 4.31, ss:.738) ve etkileşimsel adalet (\bar{x} = 4.41, ss:.833) algılarının “çok yüksek”, işlemsel adalet (\bar{x} = 4.19, ss:.868) algılarının ise “yüksek” olduğu saptanmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin en yüksek adalet algısı etkileşimsel adalet olarak ortaya çıkarken, en düşük adalet algısı işlemsel adalet olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2’ de öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklerin T-Testi sonuçları aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 2: Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistiklerin T-Testi Sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Dağıtimsal Adalet	2,605	,108	2,044	172	,042	,448	,219
			2,806	14,657	,014	,448	,160
İşlemsel Adalet	2,453	,119	2,087	172	,038	,537	,257
			2,472	13,534	,027	,537	,217
Etkileşimsel Adalet	1,751	,188	1,375	172	,171	,342	,249
			1,570	13,319	,140	,342	,218
Örg. Adalet Toplam	2,469	,118	2,034	172	,043	,468	,230
			2,528	13,852	,024	,468	,185

Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet algılarına ilişkin gerçekleştirilen t-test analizi sonucunda dağıtimsal adalet ve işlemsel adalet boyutlarında ($p < ,05$) öğretmen ve yöneticiler arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet boyutunda ($p > ,05$) öğretmen ve yöneticilerin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adaletin geneline ilişkin değerlendirmede öğretmen ve yöneticilerin adalet algılarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. ($p < ,05$)

Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Alt Boyutlar	N	\bar{x}	Ss
Yardımlaşma	174	4,69	.389
Vicdanlılık	174	4,66	.731
Centilmenlik	174	4,71	.556
Sivil Erdem	174	4,4	.552
Örgütsel Vatandaşlık Toplam	174	4,63	.345

Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde araştırmaya katılan özel eğitim alanında çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları olan yardımlaşma ($\bar{x}= 4.69$ ss:389), vicdanlılık ($\bar{x}= 4.66$, ss:.731), centilmenlik ($\bar{x}= 4.71$, ss:.556), ve sivil erdem ($\bar{x}= 4.40$ ss:.552) boyutlarının tamamında “çok yüksek” örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin en yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik olarak bulunurken en düşük örgütsel vatandaşlık davranışı sivil erdem olarak saptanmıştır.

Tablo 4’de öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklerin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistiklerin T-Testi Sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Örgütsel Vatandaşlık	2,367	,126	2,132	172	,034	,21836	,10243

Davranışları Toplam			3,0 32	15, 007	,008	,21 836	,07202
Yardımlaşma	1,587	,20 9	1,3 01	17 2	,195	,15 1	,116
			1,2 88	12, 646	,221	,15 1	,117
Sivil Erdem	10,28 2	,00 2	3,2 91	17 2	,001	,52 9	,161
			6,7 67	22, 667	,000	,52 9	,078
Vicdanlılık	2,552	,11 2	1,0 38	17 2	,301	,22 7	,219
			2,2 05	24, 035	,037	,22 7	,103
Centilmenlik	,009	,92 6	,20 3	17 2	,839	,03 395	,16695
			,21 2	12, 865	,835	,03 395	,16003

Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin gerçekleştirilen t-test analizi sonucunda sivil erdem ve vicdanlılık boyutunda ($p < ,05$) öğretmen ve yöneticiler arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Yardımlaşma ve centilmenlik alt boyutlarında ise ($p > ,05$) öğretmen ve yöneticiler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının geneline ilişkin değerlendirmede öğretmen ve yöneticiler arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. ($p < ,05$)

Tablo 5’de örgütsel adalete ilişkin algıların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi incelenmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Adaletle İlişkin Algıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişkisi

	Örgütsel Vatandaşlık	Örgütsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Yardımlaşma	Vicdanlılık	Centilmenlik	Sivil Erdem
Örgütsel Vatandaşlık	1	,505**	,459**	488** ¹	479** ¹	750** ¹	561** ¹	587** ¹	740** ¹
Örgütsel Adalet	,505**	1	,908**	977** ¹	922** ¹	354** ¹	046 ¹	553** ¹	466** ¹
Dağıtımsal Adalet	,459**	,908**	1	821** ¹	760** ¹	352** ¹	012 ¹	483** ¹	437** ¹
İşlemsel Adalet	,488**	,977**	,821**	1	881** ¹	344** ¹	062 ¹	507** ¹	450** ¹
Etkileşimsel Adalet	,479**	,922**	,760**	881** ¹	1	286** ¹	043 ¹	612** ¹	425** ¹
Yardımlaşma	,750**	,354**	,352**	344** ¹	286** ¹	1	171 ¹	214** ¹	498** ¹
Vicdanlılık	,561**	0,05	,012	062 ¹	043 ¹	171 ¹	1	063 ¹	128 ¹
Centilmenlik	,587**	,553**	,483**	507** ¹	612** ¹	214** ¹	063 ¹	1	444** ¹
Sivil Erdem	,740**	,466**	,437**	450** ¹	425** ¹	498** ¹	128 ¹	444** ¹	1

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. ** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Öğretmen ve yöneticilerin sahip oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algılarına ilişkin algıları arasında olumlu ve güçlü düzeyde ($r=,505$, $p<,01$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel adalet davranışının alt boyutlarından olan vicdanlılık ile ($r=,046$, $p>,05$) olumlu ve zayıf düzeyde, yardımlaşma ($r=,354$, $p<,01$) ve sivil erdem ($r=,466$, $p<,01$) ile olumlu ve orta düzeyde, centilmenlik ($r=,553$, $p<,01$) ile ise olumlu ve güçlü düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ($r=,459$, $p<,01$), işlemsel adalet ($r=,488$, $p<,01$) ve etkileşimsel adalet ($r=,479$, $p<,01$) alt boyutları arasında olumlu ve orta düzeyde ilişki saptanmıştır.

Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının vicdanlılık alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($p>,05$)

Tablo 6’da örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına ilişkin basit regresyon analizi yer almaktadır.

Tablo 6: Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Basit Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları						
Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	T	P	R
Sabit	3,634	,117		31,151	,000	-
Örgütsel Adalet	,113	,027	0,305	4,207	,000	,305
R=,305	R2=,093					

Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır. (R=,305, R2=0,093, $p<,01$). Bulgular örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlığı %9 düzeyinde açıkladığını göstermektedir.

Tablo 7’de örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi yer almaktadır.

Tablo 7: Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları					
Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	T	P
Sabit	3,648	,141		25,847	,000
Dağıtimsal	,073	,055	,156	1,337	,183
İşlemsel	,075	,064	,188	1,17	,244
Etkileşimsel	,081	,059	,195	1,384	,168
R=,507	R2=,257				
F(1,959)=	p=,000				

Örgütsel adaletin üç alt boyutunun birlikte örgütse vatandaşlık davranışlarını olumlu ve anlamlı düzeylerde açıkladığı tespit edilmiştir. ($R=,507$, $R^2=,257$, $p<,01$). Örgütsel adaletin bu üç alt boyutu örgütsel vatandaşlık davranışlarında toplam varyansın yaklaşık %26'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayıları üzerinden değerlendirildiğinde bağımsız değişkenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi büyükten küçüğe olacak şekilde etkileşimsel adalet ($\beta=,195$) işlemsel adalet ($\beta=,188$) ve dağıtımsal adalet ($\beta=,156$) olarak saptanmıştır.

V. Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya ilişkin bulgular değerlendirildiğinde öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının “çok yüksek düzeyde” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre öğretmenler ve yöneticiler çalıştıkları kurumları çok yüksek düzeyde adil olarak tanımlamaktadırlar. Yapılan bazı araştırmalarda da (Polat, 2007; Öztuğ ve Baştaş, 2012; Çırak, 2013; Batur, 2015; Şahin ve Kavas, 2016; Alanoglu ve Demirtaş, 2019) öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada tespit edilen çok yüksek düzeyde örgütsel adalet algısının belirtilen çalışmalarla benzerlikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde yöneticilerin etkileşimsel, işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutlarının tamamında çok yüksek düzeyde; öğretmenlerin ise dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutunda çok yüksek, işlemsel adalet boyutunda yüksek algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin farklı görevlerde bulunmaları, farklı sorumluluklara sahip olmaları algıladıkları adalet düzeyinin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Örgütsel adalet ölçeğinin soru ve içerikleri incelendiğinde soruların tamamının kurum yöneticilerinin değerlendirilmesine yönelik olduğu görülmektedir. Bu açıdan yöneticilerin kendi eylem ve davranışlarını daha yüksek düzeyde adil olarak algılamaları öznel olarak bireyin kendisini objektif olarak değerlendirmede yaşanan zorluktan kaynaklandığı söylenebilir. İşlemsel adaleti oluşturan sorular incelendiğinde yöneticilerin iş, eylem, karar ve davranışlarında tüm öğretmenleri eşit görmesi, hepsine kapsamlı açıklamalar yapması ve öğretmenleri bir bütün olarak algılaması gibi içeriklerden oluştuğu görülecektir.

Özel eğitim öğretmenlerinin yöneticilerden farklı olarak işlemsel adalet algılarının “çok yüksek” düzeyde değil, “yüksek” düzeyde çıkması kurumlarında alınan kararları, kendilerine yapılan açıklamaları yöneticileri ile aynı oranda adil bulmadıkları ve bu konuda ayrıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Öğretmen ve yöneticilerin dağıtımsal adaletle ilişkin algılarının “çok yüksek düzeyde” olmasına rağmen yapılan analizlerde aralarında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni öğretmenlere yöneticiler tarafından verilen görev ve sorumlulukların öğretmenler tarafından yöneticilere göre farklı değerlendirildiğidir. Bozkurt'un (2012) çalışmasında değinilen yöneticinin astına karşı yetki devri yapması, sorumluluğunu astına aktarması, onu görevlendirmesi yönetici ve öğretmen arasındaki güven ile ilişkiye göre farklı şekilde yorumlanabilir. Öğretmenin yöneticisine karşı yüksek düzeyde güveni ve olumlu ilişki bağları varsa kendini güçlendirilmiş hissederken tam tersi bir durumda yöneticisini kaytaran bir birey olarak

görebilmektedir. Konu bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticinin astlarıyla kurduğu ilişki, güven ve iletişimin adalete ilişkin algıları etkileyebileceği düşünülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin veriler incelendiğinde öğretmenlerle yöneticilerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının tamamında, bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları olan yardımlaşma, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarında “çok yüksek düzeyde” davranışlara sahip oldukları saptanmıştır. Alt boyutlardan vicdanlılık boyutunda öğretmen ve yöneticilerin çok yüksek düzeyde davranış göstermelerinin hem de çalışanlar hem de kurum açısından önemli getirileri olduğu düşünülmektedir. Örgütün amaçlarına ulaşmasında da katkısı olan vicdanlılık (Organ, 1988; Bağcı, 2014; Özler, 2015) ekstra rol ve davranışlar sayesinde öğretmen ile yöneticilerin sadece kendi iş ve eylemlerine odaklanmalarını engellemekte, farklı alanlarda kendilerini geliştirmelerini sağlamaktadır. Öğretmenlerle yöneticilerin çok yüksek düzeyde yardımlaşma davranışlarında bulunmaları sorun yaşandığında ve problemlerle karşılaştıklarında birbirlerine yardımcı olmaları kurum içi iletişim ve sorunların çözülmesi açısından önemli görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarından olan sivil erdemlik davranışlarında öğretmen ve yöneticilerin çok yüksek düzeyde davranışlar gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çok yüksek düzeyde gerçekleştirilen sivil erdem davranışları örgüt çıkarlarını gözetme, kararlara katılma, örgütün gelişimi için destek verme ve örgüt içi faaliyetlere katılma gibi davranışlardan oluştuğundan (Sökmen ve Boylu, 2011) birey örgüt bütünlüğünü gerçekleştirirken ve çalışan kişilerin örgüte aidiyet hissetmelerini, örgütteki çalışma süreleri boyunca huzurlu ve mutlu olmalarını sağladığından hem bireyler hem de kurum açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarında karşılaşılan verilerde yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarından en fazla sivil erdem davranışlarını gösterdiklerini buna karşın öğretmenlerin ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından sivil erdem davranışlarını en az düzeyde sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerle yöneticiler arasında ortaya çıkan bu farklılığın yöneticilerin sahip oldukları hiyerarşik seviyeden ve kurumun en üst düzeyde temsilcileri olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yöneticilerin kurumla ilgili katıldıkları toplantılar, kurumu temsil ettikleri çalışmalar, resmi ve özel kurumlarla gerçekleştirdikleri temaslarda kurumun temsilcisi olmalarının kuruma karşı aidiyetlerini güçlendirdiği ve bu yüzden sivil erdem davranışlarının yöneticiler lehine yüksek çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Diğer çalışanların yöneticiler düzeyinde bu davranışları sergilememesi sivil erdem davranışlarının yöneticilere göre daha düşük düzeyde kalmasını beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Örgütsel vatandaşlığın bir diğer boyutu olan centilmenlik davranışlarında öğretmen ve yöneticilerin çok yüksek düzeyde davranışlar gerçekleştirdikleri ve aralarında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür. Diğer boyutlarda öğretmen ve yöneticilerin ortalamaları arasında bulunan fark centilmenlik boyutunda tespit edilmemiştir. Küçük sorunları büyütmemeye, sorun ve zorlukları kabul etme ile şikayet duymama şeklinde tanımlanan centilmenlik davranışları (Kaya, 2015) kuruma küçük sorunların tartışılmaması veya büyütülmemesi açısından kuruma olumlu katkılar sunabilmektedir. Enerjinin; tartışma, çatışma ve küçük sorunlara odaklanıldığı yapılarda kurum kendisi için tehdit oluşturabilecek gerçek sorunları göz ardı edebilir.

Kurum açısından istenmeyen bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarından olan centilmenlik davranışlarıyla ortadan kaldırılması önemli görülmektedir.

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin tanımlanmış görevlerinin dışına çıkmadan eğitim öğretim hizmetlerini devam ettirmeleri, eğitim faaliyetlerinden alınacak üst düzey verimi etkilemektedir. Özel eğitim kurumlarının mevcut şartları değerlendirildiğinde sunulan hizmetin niteliğini arttırmak amacıyla görev tanımlarında olmayan birtakım davranışlar sergilemelerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu davranışların özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerde ortaya çıkması ve sıklığının artırılması öğretmenlerin yöneticilerini adil bulup bulmamalarıyla yakından ilişkilidir. Sözünün dinlendiğini, kendisine ve diğerlerine eşit yaklaşıldığını, öğretmenler arasında ayırım yapılmadığını hisseden bir öğretmen görevine karşı daha sorumlu olacak, daha hassas davranacak ve kurumuna ilişkin aidiyet duyguları artacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında rol oynayan örgütsel adalet olgusu özellikle okul yöneticileri tarafından üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Okul yöneticisi gerçekleştirdiği iş ve işlemlerde ve attığı adımlarda bu konunun önemini göz önünde bulundurmalı, kurumsal adaleti bir rehber ve yol gösterici olarak kabul etmelidir.

Yapılan çalışma sonucunda örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna varılmıştır. Bu sonucun konuya ilişkin yapılan diğer çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir (Laçinoğlu, 2010; Akgüney, 2014; Tan, 2017).

VI. Öneriler

1. Özel eğitim okullarında öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçlarının, kurumun etkililiğine katkıları farklı eğitim seviyeleri açısından araştırılabilir.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının başarı ve kazanım üzerindeki etkileri, özel eğitim öğrenci ailelerinin sosyoekonomik seviyeleri ve öğrencilerin kazanımları da dikkate alınarak ayrıntılı bir şekilde araştırılabilir.
3. Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını daha yüksek seviyeye ulaştırmak için yöneticiler; ödül, ders programı ve sorumlulukları etik değerlere bağlı kalarak adaletli bir biçimde dağıtılması gerekmektedir.
4. Özel eğitim öğretmenlerin kuruma katkı sağlayan istekli davranışları her zaman seviyesine yükseltmek için aidiyet duygusunu çoğaltacak sosyal etkinlikler yapılabilir.
5. Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık kavramlarına ilişkin bilimsel çalışmalar ve seminerler düzenlenebilir.

Kaynaklar

- Alıç, M. (1995). *Örgütler*. Eğitim Yönetimi Dergisi.
- Bursalıoğlu, Z. *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. 13.Baskı, Pegem Akademi, 2016.
- Can, A. *Spss ile bilimsel araştırma süresince nicel veri analizi*. Pegem Akademi, 2013.
- Çökük, S. (2013). *Örgütsel Adaleti Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonyada Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertürk, E. (2014). *Sosyal Mücadele Teorisi Bağlamında Güç Mücadelesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm İşletmesinde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya Y.Ö. (2015). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi (Balıkesir İli Merkez İlçe Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Laçinoğlu, Z. (2010) *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları İle Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi.
- MacKeinzce, B. S., Podsakoff, M, P., & Ahearne M. (1998). *Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance*, *Journal of Marketing*, 62, 87-98.
- Moorman, R.H. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?*. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behaviors: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., & Konovsky M. (1989). *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D.W. (1997). *Organizational Citizenship Behaviors: Its Construct Clean-Up Time*. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz- Aralık 21, 77-96.
- Pehlivan, A.E. (2020). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi.
- Sökmen, A., Boylu, Y. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 147-163.
- Yüksel, M. (2015). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.