



## Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<sup>1</sup>

Ramazan ERTÜRK<sup>2</sup>

### Öz

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının demografik özelliklerine göre belirlenmesi ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel kimlik arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmesi amaçlanmıştır. Tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 eğitim-öğretim yılı Düzce ili Kaynaşlı ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 149 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenleri öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkarmazken, örgütsel kimliğe yönelik algılarında branş değişkeni dışındaki tüm değişkenler anlamlı fark ortaya çıkarmışlardır. Örgütsel kimliğe yönelik algıda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algılarının olduğu saptanmıştır. 31-40 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının 20-30 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde 6-10 yıl ve 1-5 yıl arasında 6-10 yıl; 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri arasında 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgulara göre okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını yüksek düzeyde tutmaları ve örgütsel adaletle önem vermeleri önerilebilir.

### Anahtar Kelimeler

Örgütsel Adalet,  
Örgütsel Kimlik,  
Öğretmen

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 28.10.2017

Kabul Tarihi: 14.02.2018

E-Yayın Tarihi: 02.04.2018

## Relationship Between Organizational Justice And Organizational Identity Of Teachers

### Abstract

The purpose of this study was to whether the teachers were determined according to the demographic characteristics of organizational justice and organizational identity perceptions and whether there is a relationship between the teachers' perceptions of organizational justice and organizational identity. The study group of the research conducted in the survey model is composed of the 149 teachers employed in primary and secondary schools in the Düzce province of Kaynaşlı in 2012-2013 academic year. According to the results of the research, it was determined that the perceptions of organizational justice and organizational identity of primary school and junior high school teachers are high. While gender, branch, age and seniority variables did not reveal significant differences in teachers'

### Keywords

Organizational Justice,  
Organizational Identity,  
Teacher

### ArticleInfo

Received: 10.28.2017

Accepted: 02.14.2018

Online Published: 02.04.2018

<sup>1</sup> Bu çalışma, VII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu, Türkiye, [koroglu522@hotmail.com](mailto:koroglu522@hotmail.com)

perceptions of organizational justice; All variables except for the branch variable in the perception of organizational identity revealed significant difference. Perceived male teachers towards organizational identity were found to have a higher level of organizational identity perceptions than female teachers. 31-40 age group teachers' perceptions of organizational identity were found to be higher than the 20-30 age group teachers. When analyzed from the perspective of seniority variable, 6-10 years and 1-5 years between 6-10 years; It has been determined that the perceptions of teachers with 1-5 years and 16 years and over 16 years and seniority on organizational identity are higher. It was concluded that the teachers had a moderately positive and meaningful relationship between organizational justice and organizational identity perceptions. According to findings, it is suggested that school principals should keep teachers' perceptions of organizational identity at a high level and give importance to organizational justice.

## Giriş

Adalet kavramı, hak kavramı ile birlikte anılmakta ve güç kaynaklarını kontrol eden tarafların, hak sahiplerinin haklarını gözetmeleri adalete ilişkin ilk örnekler olarak göze çarpmaktadır (Halis ve Akova, 2008). Adalet, çalışanların güven ve güvenilme ile ilgili duygularını açıklayan bir çerçeve olarak ifade edilmiştir (Saunders ve Thornhill, 2003). Örgütsel adalet bireylerin ve grubun, örgütün davranışlarının ne kadar adil olduğuna ilişkin algıları ve bu algılarına bağlı olarak verdikleri tepkilerdir (Irak, 2004). Yakın dönemlerde konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel fonksiyonlara uygun olan konulara ve değişkenlere daha duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiştir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Yılmaz, 2010).

Örgütsel adalet ekonomik değerlerin paylaşımında adil olmanın yanı sıra, yönetimin izlediği stratejilerin ve politikaların da adil olmasıdır. Örgütsel adalet, bireyler arasında herhangi bir ayırım gözetmeden ilişkilerin geliştirilmesine, çalışanların kişiliklerine, onurlarına, kültürel değerlerine saygılı davranmayı öngörmektedir (Cremer, 2005).

Farklı disiplinlerden hemen herkesin ilgi odağı haline gelen örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların temeli, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisine dayanmaktadır. Adams teorisini, örgüt çalışanlarının kendi çalışmaları sonucunda elde ettikleri kazanımları, başka örgütlerde çalışanların elde ettikleri kazanımlarla karşılaştıracakları varsayımına dayandırmıştır (Demirel ve Seçkin, 2001). İşgören bu karşılaştırma sonucunda işletmesi, yöneticileri ve işiyle ilgili kendi anlayışına göre tutumlar geliştirir. Bu tutumların temelinde, örgütün genel uygulamalarıyla ve sistemiyle ilgili olarak bireyin kurguladığı adalet algılamaları vardır (Özdevcioğlu, 2003). Bu bağlamda örgütsel adaleti, işgörenlerin örgüt tarafından yapılan muamelelerin doğruluğu ile ilgili algıları olarak tanımlamak mümkündür (Campbell ve Finch, 2004).

Doğruluk ve dürüstlük, meslek ahlakına uygun olma, tutarlılık, peşin hükümlü olmama, itirazları dikkate alma, esnek davranma ve kararlara katılma gibi ilkeler örgütte tüm çalışanların örgütsel adalet algılamalarına etkide bulunabilir. Bu kurallara uyulması çalışanların örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkileyecektir. Uyulmaması da olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır (Eren, 2010). Örgütsel adalet algısı, bireylerin örgüt içinde kendilerine karşı adil olunup olunmadığı konusunda yargıya varılmasını sağlamaktadır. Adalet bireylerin örgüt içinde önemle dikkat ettikleri bir olgudur (Folger ve Russell 1998). Bireyler örgütteki süreçlerin ve mekanizmaların, görevlerin ve ödüllerin, kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığı konusunda yargıya varmakta ve bu yargı sonucunda örgüte ve dolayısıyla işlerine karşı tutum geliştirmektedirler (Greenberg, 1990; Karriker ve Margaret, 2009). Çalışanlar, davranışlarını algılama biçimlerine göre şekillendirdikleri için çalışanların, örgütün adil olup olmadığına ilişkin algıları örgütsel adalet konusunun önemini artırmaktadır (İşcan, 2005). Çalışanlar tarafından örgütlerde adaletsiz bir durumun algılanması olumsuz davranışlara yol açmaktadır (Beugre, 1998; Bernardin ve Cooke, 1993).

Örgütsel adalet kavramı, işyeri ile doğrudan ilgili olarak işgörenlerin algıladıkları adaletin örgüt içerisinde rolünün ne olduğunu tanımlamak için kullanılır. Örgütsel adalet, özellikle işgörenlerin işlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algılarını nelerin oluşturduğuna ve bunun diğer örgütsel sonuçları etkileyip etkilemediğine odaklanır (Alexander ve Ruderman, 1987; Akt: Acar, 2011). Bunlardan biri de örgütsel kimliktir. Kimlik, bireyin kendisi, davranışları, ihtiyaçları,

motivasyonu ve ilgileri ile belirli bir ölçüde tutarlılık gösterip, kendisini diğerlerinden ayrı ve farklı bir varlık gibi algılamasını içeren bilişsel ve duygusal nitelikte bileşik bir zihinsel yapıdır (Bilgin, 1996). Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl algıladıklarını, örgütlerine yönelik ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini tartışmak ve analiz etmek için geliştirilen bir metafordur. Örgüt kimliği örgütün logosu, kullandığı renkler ve amblemi gibi görsel unsurları ile örgütsel iletişim, örgütsel davranış ve örgüt felsefesi unsurlarından meydana gelmektedir. Bu unsurların bir örgüte özgü bir biçimde kullanılması o örgütün örgüt kimliğini oluşturmaktadır (Çobanoğlu, 2008).

Kimlik kavramı çoğunlukla bireyin benzersizliğini, özerkliğini, zaman içindeki sürekliliğini ve farklılığını belirtmek amacıyla kullanılmaktadır. Çok genel ve çoğunlukla başvurulan görüş kimliğinin "Ben kimim?" sorusuna cevap verdiği yönündedir (Tonder, 2004; Akt: Şanlı, 2014). Örgütlerin de insanlar gibi davranışlarına, görünümüne, uygulamalarına yansıyan bir kimlikleri vardır. Bu kimlikleri, örgütlerin farklılıklarını ortaya koymalarına ve tanınmalarına olanak sağlamaktadır. Kimlik, örgütlerin bir anda kolaylıkla edinebilecekleri veya değiştirebilecekleri bir unsur değildir. Oluşumu ve değişimi uzun vadeli ve planlı halkla ilişkiler çalışmalarını gerektirmektedir (Biber, 2003). Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin sosyal bir grup olarak kendilerini nasıl tanımladıklarının ve diğer örgütlerin üyelerinden nasıl ayrı gördüklerinin bir ifadesidir (Empson, 2004). Örgütsel kimlik, örgütün kendisini hedef kitleye tanımlayabilmek için seçtiği yolların tümüdür (Hart, 1987). Bir örgüt için kimliğini anlama, kendi özünü anlamaktır ve "bir örgüt olarak biz kimiz?" sorusunun yanıtını bilmektir (Gioia, Schultz ve Corley, 2000). Bir örgütün, bir kimliğe gereksinim duymasının başlıca nedenleri örgüt içerisinde çalışanların örgüt ile bütünleşmelerini sağlamak ve bunun yanında örgütü çalışanlarından bağımsız hale getirerek kendisi ile eşdeğer örgütler arasında fark yaratmaktır (Solmaz, 2008). Birey ve örgüt arasındaki bağlar kuvvetlendikçe, bireyler üyesi oldukları örgüt kimlikleri ile tanınmayı da daha çok talep etmektedirler. Bu durumda bireyler kendilerini, bireysel kimliklerinin ötesine geçerek sosyal kimlikleri ile tanıtmaya, örgütsel kimliklerini ön planda tutma isteği duymaktadırlar (Erol, 2003). Bireylerin örgütlerle arasındaki bağlarının kuvvetlenmesi ve örgütsel kimlik algılarının oluşması örgütsel adaletle de yakından ilişkilidir.

Örgütsel kimlik ile ilişkili birçok kavram vardır. Örgütsel kimlik, örgüt ile ilgili kavramlardan etkilendiği gibi birçok kavramı da etkilemektedir. Ertürk, Demircan ve Ceylan (2005) örgütsel kimlik, örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık; Dönmez (2007) örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık; Çobanoğlu (2008) örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik; Gülşen (2010) örgütsel kimliklenme ve örgütsel adalet; Tüzün (2006) kimlik, özdeşleşme ve güven arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Bu bağlamda örgütsel kimliğin oluşmasına katkı sağlayan faktörlerden biri de adalet algısıdır.

Kişinin örgütsel kimlik algısında çalıştığı örgütün adaleti oldukça önemlidir. Çalışanın adaletsiz bir ortamda kendini örgüte adanması mümkün değildir. Literatür taraması esnasında da örgütsel adaletle ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak örgütsel adalet ve örgütsel kimlik ile ilgili çalışmalara pek rastlanmamıştır. Bu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları demografik özelliklerine göre belirlenmeye çalışılmış, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel kimlik algıları arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir.

Genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algı düzeyleri cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## Yöntem

Bu çalışma, tarama modelinde gerçekleştirilmiş nicel bir çalışmadır. Tarama modeli geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan birey, konu ya da nesne, kendi koşulları içinde, var olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 1996).

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 eğitim-öğretim yılı Düzce ili Kaynaşlı ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evren üzerinde yürütülmüş örneklem alınmamıştır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

| Değişken               |                | f   | %     |
|------------------------|----------------|-----|-------|
| Cinsiyet               | Kadın          | 80  | 53,7  |
|                        | Erkek          | 69  | 46,3  |
| Yaş                    | 20-30 yaş      | 71  | 48,3  |
|                        | 31-40 yaş      | 52  | 35,6  |
|                        | 41 yaş ve üstü | 26  | 16,1  |
| Branş                  | Sınıf Öğrt.    | 87  | 53,0  |
|                        | Branş Öğrt.    | 62  | 47,0  |
| Kıdem                  | 1-5 yıl        | 65  | 38,9  |
|                        | 6-10 yıl       | 40  | 26,2  |
|                        | 11-15 yıl      | 14  | 14,1  |
|                        | 16 yıl ve üstü | 30  | 20,8  |
| Toplam öğretmen sayısı |                | 149 | 100,0 |

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %53,7’si kadın, %46,3’ü erkek; %53,0’ü sınıf, %47,0’si branş öğretmeni; %48,3’ü 20-30 yaş, %35,6’sı 31-40 yaş, %16,1’i 41 yaş ve üzeri yaş aralığında; %38,9’u 1-5 yıl, %26,2’si 6-10 yıl, %14,1’i 11-15 yıl, %20,8’i 16 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip oldukları görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada verilerin toplanmasında iki kısımdan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet, branş, yaş ve toplam hizmet süresi gibi demografik özellikleriyle ilgili 4 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Örgütsel Adalet Ölçeği ile Örgütsel Kimlik Ölçeği yer almaktadır.

#### **Örgütsel Adalet Ölçeği**

Orijinal formu Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin tek boyutlu yapısının açıkladığı toplam varyans % 53'tür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 39 ile 87 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ,88 olarak raporlanmıştır (Yılmaz, 2010). Ölçekteki maddeler, 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlanmaktadır. Örgütsel Adalet Ölçeğinden elde edilen yüksek puan örgütsel adalet konusundaki olumlu algıyı göstermektedir (Hoy ve Tarter, 2004). Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Örgütsel Adalet Ölçeği'nde Cronbach's Alfa değeri ,91 olarak hesaplanmıştır.

#### **Örgütsel Kimlik Ölçeği**

Akgül (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Kimlik Ölçeği tek boyutlu ve 6 maddeden oluşan, Hiçbir zaman (1) ile Her zaman (7) arasında değişen 7'li Likert tipi olup derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin altı maddesinin faktör yükleri ,73 ile ,79 arasında sıralanıp, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin değerlendirilmesi 1,00-1,85 Hiçbir zaman; 1,86-2,71 Hemen hemen hiç; 2,72-3,57 Arada bir; 3,58-4,43 Bazen; 4,44-5,29 Sık Sık; 5,30-6,15 Çoğunlukla; 6,16-7,00 Her zaman şeklindedir. Bu çalışmada ise yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değerleri Örgütsel Kimlik Ölçeği'nde ,83 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırmada veriler Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik ölçekleri ile toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini oluşturma öğretmenlere ölçekler dağıtılmış ve öğretmenlerin ölçekleri doldurmaları istenmiştir. Ölçek dağıtma ve toplama işlemleri öğretmenlerin derslerini aksatmayacak şekilde, öğle aralarında ve dersler bittikten sonra gerçekleştirilmiştir. Ölçekler toplandıktan sonra tek tek incelenmiş ve geçersiz ölçek olmadığı görülmüştür. Veriler SPSS for Windows 20.0 programına yüklenerek analiz edilmeye hazır hale getirmiştir.

### Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS for Windows 20.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizine başlanmadan önce, veri toplama araçları tek tek kontrol edilerek sıralanmış, veri toplama araçları yoluyla elde edilen veriler tanımlanmış ve SPSS programına yüklenmiştir. Araştırma verileri alt problemlere göre analiz edilmiştir. Öncelikle elde edilen verilere hangi testlerin uygulanacağını belirlemek amacıyla değişkenlerin dağılımlarının normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre tüm değişkenlerin  $p < ,05$  normal dağılım göstermediği bulunmuş ve bu nedenle bu çalışmada nonparametrik testler kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre cinsiyet ve branş değişkenlerinde Mann-Whitney U Testine başvurulmuş, yaş ve kıdem değişkenlerinde Kruskal-Wallis Testine başvurulmuş, algı düzeylerini belirlemede ortalama verilmiş, kişisel değişkenler için yüzde ve frekans ortaya konmuş, örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson moment korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi ,05 olarak alınmıştır. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması, yüksek; 0,70-0,30 arasında olması, orta; 0,30-0,00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2011).

### Bulgular

İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimliğe yönelik algı düzeyleri Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları

| Ölçekler        | n   | $\bar{X}$ |
|-----------------|-----|-----------|
| Örgütsel Adalet | 149 | 3,82      |
| Örgütsel Kimlik | 149 | 5,23      |

Tablo 2’de ortalamalar incelendiğinde ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adaletle yönelik algıları  $\bar{X} = 3,82$ ; örgütsel kimlik algıları  $\bar{X} = 5,23$  olup, her iki algının da yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3’te öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarına yönelik bulgular yer almaktadır.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine yönelik Mann-Whitney U sonuçları

| Ölçek           | Değişken | N  | $\bar{X}$ | Sıra Toplamı | U        | p    |
|-----------------|----------|----|-----------|--------------|----------|------|
| Örgütsel Adalet | Kadın    | 80 | 71,58     | 5726,00      | 2486,000 | ,296 |
|                 | Erkek    | 69 | 78,97     | 5449,00      |          |      |
| Örgütsel Kimlik | Kadın    | 80 | 67,19     | 5375,50      | 2135,500 | ,017 |
|                 | Erkek    | 69 | 84,05     | 5799,50      |          |      |

$p < ,05$

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet ( $U = 2486,00$ ,  $p > ,05$ ) algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkarmadığı görülürken; örgütsel kimliğe ( $U = 2135,50$ ,  $p > ,05$ ) yönelik algılarında anlamlı fark ortaya çıkardığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algıları cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerde örgütsel adalet algısı birbirine benzerdir. Fark çıkan örgütsel kimliğe yönelik algıda kadın ve erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamaları incelendiğinde erkek öğretmenlerin ( $\bar{X} = 84,05$ ) kadın öğretmenlerin ( $\bar{X} = 67,19$ ) olduğu görülmüştür ki; bu durumda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algılarının olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin branş değişkenlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarına

yönelik bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının branş değişkeni açısından değerlendirilmesine yönelik Mann-Whitney U sonuçları

| Ölçek           | Değişken        | N  | $\bar{X}$ | Sıra Toplamı | U       | p    |
|-----------------|-----------------|----|-----------|--------------|---------|------|
| Örgütsel Adalet | Sınıf Öğretmeni | 87 | 75,62     | 6579,00      | 2643,00 | ,835 |
|                 | Branş Öğretmeni | 62 | 71,45     | 4596,00      |         |      |
| Örgütsel Kimlik | Sınıf Öğretmeni | 87 | 77,53     | 5648,50      | 2477,00 | ,396 |
|                 | Branş Öğretmeni | 62 | 78,95     | 5526,50      |         |      |

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin hem örgütsel adalet ( $U=2643,00$ ,  $p>,05$ ) hem de örgütsel kimliğe ( $U=2477,00$ ,  $p>,05$ ) yönelik algılarının branş değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimliğe yönelik algılarının branşlarına göre değişmeyip birbirine benzer olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarına yönelik bulgular Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının yaş değişkeni açısından değerlendirilmesine yönelik Kruskal-Wallis testi

| Ölçek           | Yaş             | N  | Sıra Top. | sd | $\chi^2$ | p     | Anlamlı fark           |
|-----------------|-----------------|----|-----------|----|----------|-------|------------------------|
| Örgütsel Adalet | 20-30 yaş       | 71 | 74,23     | 2  | 0,408    | ,815  | -                      |
|                 | 31-40 yaş       | 52 | 73,63     |    |          |       |                        |
|                 | 41 yaş ve üzeri | 26 | 79,87     |    |          |       |                        |
| Örgütsel Kimlik | 20-30 yaş       | 71 | 64,19     | 2  | 8,591    | ,014* | 31-40 yaş<br>20-30 yaş |
|                 | 31-40 yaş       | 52 | 85,64     |    |          |       |                        |
|                 | 41 yaş ve üzeri | 26 | 83,23     |    |          |       |                        |

Tablo 5 incelendiğinde, yaş değişkeni öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinde ( $p>,05$ ) anlamlı fark ortaya çıkarmazken, örgütsel kimliğe yönelik görüşlerde ( $p<,05$ ) anlamlı fark ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarının hangi yaş grubu değişkenleri arasında anlamlı fark olduğunu bulmak için yapılan Mann-Whitney U Test sonucuna göre anlamlı farkın 20-30 yaş ve 31-40 yaş grupları arasında olduğu saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde 31-40 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının ( $\bar{X}=74,25$ ), 20-30 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarına ilişkin bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algılarının kıdem değişkeni açısından değerlendirilmesine yönelik Kruskal-Wallis testi

| Ölçek           | Kıdem          | N  | Sıra Top. | sd | $\chi^2$ | p     | Anlamlı Fark  |
|-----------------|----------------|----|-----------|----|----------|-------|---|
| Örgütsel Adalet | 1-5 yıl        | 65 | 70,78     | 3  | 2,31     | ,510  | -   |
|                 | 6-10 yıl       | 40 | 74,33     |    |          |       |   |
|                 | 11-15 yıl      | 14 | 88,96     |    |          |       |   |
|                 | 16 yılve üzeri | 30 | 78,53     |    |          |       |   |
| Örgütsel Kimlik | 1-5 yıl        | 65 | 61,82     | 3  | 10,8     | ,012* | 1-5 yıl ile 6-10 yıl<br>1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri |
|                 | 6-10 yıl       | 40 | 86,33     |    |          |       |   |
|                 | 11-15 yıl      | 14 | 82,18     |    |          |       |   |
|                 | 16 yılve üzeri | 30 | 85,12     |    |          |       |   |

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinde ( $p>,05$ ) kıdem değişkeni anlamlı fark ortaya çıkarmazken; örgütsel kimlik algılarında ( $p<,05$ ) anlamlı fark ortaya çıkarmıştır. Bu bulgulardan hareketle farklı kıdem grubundaki öğretmenlerin örgütsel adalet algıları birbirine benzemektedir. Öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarının hangi kıdem değişkenleri arasında anlamlı fark gösterdiğini bulmak için yapılan Mann-Whitney Test sonucunda

anamlı fark; 1-5 yıl ile 6-10 yıl ve 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algıları incelendiğinde 6-10 yıl ( $\bar{x} = 63,93$ ) ve 1-5 yıl ( $\bar{x} = 46,28$ ) arasında 6-10 yıl; 1-5 yıl ( $\bar{x} = 43,56$ ) ve 16 yıl ve üzeri ( $\bar{x} = 57,62$ ) arasında 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgudan hareketle kıdem arttıkça örgütsel kimliğe yönelik algının da arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin kıdem yıllarının artması sonucu okullarıyla bütünleşmeleri ve okullarını benimsemelerini, kendilerini okula ait hissediyor olmaları, daha iyi ilişkiler geliştirip okullarını ve arkadaşlarını daha çok benimsemeleri kolaylaşmaktadır (Argon ve Ertürk, 2013).

Tablo 7’de öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar arasındaki korelasyon katsayısı verilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi

| Değişken        | Örgütsel Kimlik |
|-----------------|-----------------|
| Örgütsel Adalet | 0,36 **         |

\*\*p<,05

Tablo 7’ye göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0,36$ ;  $p<,05$ ).

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. düzeydedir. Cömert ve arkadaşları (2008), Polat (2007), Titrek (2009), Yılmaz (2010), Ertürk ve Aydın (2015), Ertürk (2017), Ertürk, Yıldız ve Özdemir (2017) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik algılarında olumlu görüşlere sahip olduklarını saptamışlardır. Bu bağlamda bu çalışmada ulaşılan örgütsel adalet algısı ile literatürde adalete yönelik öğretmen algıları örtüşmektedir. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları yüksek düzeydedir. Uğurlu ve Arslan (2015), öğretmenlerin örgüt kimliği algılarının yüksek, Çobanoğlu (2008), Taşdan (2015) okullarda örgütsel kimliğin orta düzeyde olduğunu saptamışlardır. Bu farklılaşmanın örneklem farklılığından ya da okullardaki branş sayısındaki farklılıktan kaynaklanıyor olabileceği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturmamıştır. Yavuz (2010), Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Kılıçlar (2011), Altınkurt ve Yılmaz (2010), Baş ve Şentürk (2011), Cömert ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da cinsiyet değişkeni öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik algılarında farklılık oluşturmamıştır. Bu bağlamda literatürde ulaşılan sonuçlarla araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Polat (2007) ve Titrek (2009) tarafından yapılan araştırmalarda da cinsiyet değişkeni öğretmenlerin adalet algılarında farklılık ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmalarda farklı bulgulara ulaşılmamasının sebebi kullanılan veri toplama aracının adalet algısını çok boyutlu bir yapıda ölçüyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bundan dolayı örgütsel adalet algısına bütüncül bakış açısıyla bakılıp, geneli yansıtması daha yararlı olabilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Çalışmaların örneklemi de bu farklılığa sebep olmuş olabilir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında farklılık oluşturmuştur. Akgül (2012), Argon ve Ertürk (2013), Taşdan (2015), Şanlı ve Bakır Arabacı (2016) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını tespit etmişler ve erkek öğretmenlerin iş arkadaşlarını kendileriyle özdeşleştirme derecelerinin yüksek olmasından ve okul dışında iş arkadaşlarıyla daha çok birlikte olmalarından kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Uğurlu ve Arslan (2015), Çobanoğlu (2008) öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamışlardır.

Araştırma sonucuna göre branş değişkeni öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturmamıştır. Literatürde araştırma sonuçlarıyla örtüşen ve farklılık gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Ertürk ve Aydın (2015), Cömert ve arkadaşları da (2008) araştırmalarında, örgütsel

adalet algısının öğretmenlerin branş değişkenine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır. Kılıçlar (2011), Altınkurt ve Yılmaz (2010) yaptığı çalışmalarında, branş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının farklılaşma gösterdiğini saptamışlardır. Bu farklılaşmanın örneklem farklılığından ya da okullardaki branş sayısındaki farklılıktan kaynaklanıyor olabileceği söylenebilir. Branş değişkeni öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında da farklılık oluşturmamıştır. Argon ve Ertürk (2013), Şanlı ve Bakır Arabacı (2016), çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının branş değişkenine göre farklılık oluşturmadığını saptamışlardır. Akgül (2012) ise araştırmasında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının branş değişkenine göre farklılaştığını saptamıştır. Bu farklılık, örneklem farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Bu çalışmada yaş değişkeni ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturmamıştır. Bu sonuç, Kılıçlar (2011) ve Yavuz (2010) tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Yaş değişkeni öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarında anlamlı farklılık oluşturmuştur. 31-40 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının 20-30 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Akgül (2012) yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Bu farklılığın 20-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmen sayılarının farklı sayılarda olmasından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Altınkurt ve Yılmaz (2010), Baş ve Şentürk (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algılarının kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular bu çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir. Titrek (2009) ve Yılmaz (2010) tarafından yapılan çalışmalarda, kıdem değişkenine yönelik örgütsel adalet algısında farklılık bulunmuştur. Bunun sebebi farklı çalışmalarda farklı örneklemelerin alınması olabilir. Yöneticilerin tutarlı davranışlar sergilemeleri, öğretmenlere saygılı ve değer vererek davranmaları ve adil muamele yapmaları, öğretmenlerin kararlara katılabilmeleri ve kişisel menfaatlerini düşünmemeleri öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını etkileyeceği için okul müdürlerinin örgütsel adalet faktörlerine dikkat etmeleri önemli olabilir.

Araştırmada kıdem değişkeni öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkarmıştır. 6-10 yıl ve 1-5 yıl arasında 6-10 yıl; 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri arasında 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algıları daha yüksektir. Taşdan (2015) da mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında farklılık oluşturduğunu saptamıştır. Akgül (2012), Gül (2015), Şanlı ve Bakır Arabacı (2016) öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı bulmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel kimlik ve örgütsel adalet arasındaki pozitif yönde olumlu ilişki göz önünde bulundurulduğunda örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının artmasında etkili olabilir. Dolayısıyla öğretmenlerin kendilerini okulun önemli ve değerli bir çalışanı olarak hissetmelerinin örgütsel adaletle bağlantılı olduğu söylenebilir.

### Kaynakça

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Albert, S. ve Whetten, D. (1985). Organizational Identity. L.L. Cummings ve B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(16), 463-48.



- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19 (2), 159-179.
- Barling, J., ve Michelle P. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Bernardin, H. J. ve Cooke, D. K. (1993). Validity of an honesty test in predicting theft among convenience store employees. *Academy of Management Journal*, 36(5),1097-1108.
- Beugre C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*, Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut, London.
- Biber, A. (2003). *Halkla ilişkilerde temel kavramlar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bilgin, N. (1996). *İnsan ilişkileri ve kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Campbell, L. ve Finch, E. (2004). Customer satisfaction and organizational justice. *Facilities* 22 (7/8), 178-189.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3–22.
- Cremer, D. D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
- Çobanoğlu, E. ve M. Yalçın. (2006). Pazarlamada yeni açılımlarla üstünlük sağlama: kurum kimliği boyutları ile modelleme ve üniversite çevresi için öneriler. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2001). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sayı* 56, 99-119.
- Dönmez, A. (2007). *The impact of identity salience on organizational citizenship behaviors*. The Degree of Master of Business Administration, Middle East Technical University, Ankara.
- Empson, L. (2004). Organizational identity change: managerial regulation and member identification in accounting acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 759-781.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve yönetim psikolojisi* (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erol, M. (2003). Toplumun tabakalı ve olasılıklı yapısı. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 27-58.
- Ertürk, A., Demircan, N. ve Ceylan, A. (2005). The effects of organizational communication and commitment on organizational identification: A sectoral comparison. *Boğaziçi Journal*, 19(1-2) 81-98.
- Ertürk, R. (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik ve otantik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. 8. *Eğitim Yönetimi Forumu Bildiri Özetleri Kitabı*, 19-21 Ekim 2017, Ankara.
- Ertürk R. ve Aydın B. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science*, 2(4), 233-246.
- Ertürk, R., Yıldız, K. ve Özdemir, T. (2017). Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. 8. *Eğitim Yönetimi Forumu Bildiri Özetleri Kitabı*, 19-21 Ekim 2017, Ankara.
- Folger, R. ve Russell C. (1998). *Organizational justice and human resource management*. New Delhi: Sage Publications.
- Gioia, D. A., Schultz, M. ve Corley, K. G. (2000). Organizational identity image and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25, 63-81.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Gül, Y. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Gülşen, M. U. (2010). *Örgütsel adalet ve kimliklenme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, GebzeYüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

- Halis, M. ve Akova, O. (2008). Turizm işletmelerinde örgütsel adalet, Fevzi Okumuş ve Umut Avcı (Eds.) *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hart, N. A. (1987). *Effective corporate relations*. Mc Graw Hill Book Company, London.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250–259.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İşcan, Ö. F. (2005). Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(1), 149-171.
- Karasar, N. (1996). *Bilimsel araştırma yöntemi, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma, Eğitim Danışmanlık.
- Karriker, J. H. ve Margaret L. W. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 35, 112-135.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *E.Ü. İİBF Dergisi*, 21: 77-96.
- Polat, S. (2007). *Örgütsel güven, adalet ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Solmaz, F. (2008). *Belediyelerde yönetime katılım açısından bilgi edinme hakkı uygulaması ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Şanlı, Ö., ve Bakır Arabacı, İ. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 443- 458.
- Taşdan, M. (2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 40(180), 327-342.
- Titrek, O. (2009). Employees organizational justice perceptions in Turkish schools. *Social Behavior and Personality*, 37(5), 605-620.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uğurlu C. T. ve Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1), 72-85.
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579–616.