

Okullarda Algılanan Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Correlation between Organizational Justice, Supervisor Support and Organizational Identification Perceived in Schools

Tevfik Uzun¹

Öz: Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, yönetici destek algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiler incelenerek, yönetici desteğinin bu ilişkideki aracı rolünün analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Giresun ili merkezindeki devlet liselerinde görev yapmakta olan 292 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği”, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen “Yönetici Desteği Ölçeği” kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir. Sonuçlara göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yönetici destek algıları ve özdeşleşmeleri arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel özdeşleşmelerini ve yönetici destek algılarını pozitif yönde etkilemekte, yönetici destek algıları da örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Ancak öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide yönetici destek algıları aracı rolü oynamamaktadır.

Anahtar sözcükler: Örgütsel adalet, özdeşleşme, yönetici desteği.

Abstract: This study is aimed to examine the correlations between teachers' organizational justice perceptions, supervisor support perceptions and organizational identifications and to analyze the role of supervisor support in this relationship. The study group of the research consists of 292 teachers working in the public high schools in Giresun province centre during the 2017 - 2018 academic year. "Organizational Justice Scale" developed by Hoy & Tarter (2004), "Organizational Identification Scale" developed by Mael and Ashforth (1992) and "Supervisor Support Scale" developed by Giray and Şahin (2012) are used to collect data in the study. The correlations between variables are tested with the structural equation model. According to the results, there is a positive correlation between teachers' organizational justice perceptions, supervisor support perceptions and identifications. Teachers' organizational justice perceptions affect positively their organizational identifications and supervisor support perceptions, and the supervisor support perceptions affect positively their organizational identifications. However, perception of supervisor support do not have an intermediary role in the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and organizational identifications.

Keywords: Organizational justice, identification, supervisor support.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational justice perceptions (Cameron, Cropanzano, & Vandenberghe, 2007; Loi, Hang-Yue & Foley, 2006; Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001), supervisor support perceptions (Chan, 2006; DeConinck & Johnson 2009; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003; Wang, 2014), and organizational identifications (Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou & Zhang, 2014; Riketta, 2005; Riketta & van Dick; 2005; van Knippenberg, van Dick & Tavares, 2007) of the ones serving in organizations correlates with numerous organizational attitudes

¹ Dr. Öğr. Üys., Giresun Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta: tevfik.uzun@giresun.edu.tr

Cite this article as:

Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 8(4), 776-789.

and behaviors. The attitudes and behaviors displayed by the employees are quite critical in the achievement of the organizational objectives.

Previously performed researches have shown that, the organizational justice perceptions of the employees increase in parallel with the increase in their supervisor support perceptions (Aksoy; 2017; Chan (2006), DeConinck, 2010; DeConinck & Johnson, 2009; Stinglhamber, DeCremer & Mercken 2006; Zaitouni & Nassar, 2015). As the employees feel themselves working in a fair environment, they tend to perceive the supervisor support positively. Employees' positive perception of the supervisor support causes them display positive attitudes and behaviors towards their organizations. According to the researches performed, there are positive correlations between supervisor support and organizational identification (Gok, Karatuna & Karaca, 2015; van Knippenberg *et al.*, 2007). Such positive correlations exist also between the employees' organizational justice perceptions and their organizational identifications (Başar & Sığırı, 2015; Olkkonen & Lipponen, 2006; Cheung & Law, 2008; Cüce, Güney & Tayfur, 2013; Çetinkaya & Çimenci, 2014; Turunç, 2011).

Upon review of the literature regarding the researches having been performed on organizational justice, supervisor support, and organizational identification, the following hypotheses have been put forth:

H₁. Teachers' organizational justice perceptions influence their supervisor support perceptions positively.

H₂. Teachers' organizational justice perceptions influence their organizational identifications positively.

H₃. Teachers' supervisor support perceptions influence their organizational identifications positively.

H₄. Teachers' supervisor support perceptions play a mediatory role in the correlation between their organizational justice perceptions and organizational identifications.

Method

Structural equation model was used in this research focusing on the correlations between the teachers' organizational justice perceptions, supervisor support perceptions, and organizational identifications. Study group of the research was composed of 292 teachers serving in 20 high-schools domiciled at Giresun Centrum. The study group was designated by way of simple random sampling. Out of the teachers having attended the research, 131 (44.9%) thereof were female, 161 (55.1%) thereof were male, 20 (6.8%) thereof were within the age range of 22-31, 114 (39%) thereof were within the age range of 32-41, 105 (36%) thereof were within the age range of 42-51, 52 (17.8%) thereof were within the age range of 52-61, and 1 (0.3%) of them was at the age of above 65. While 258 (88.4%) of the teachers were married, 34 thereof were (11.6%) single. While 248 (84.9%) of the teachers had bachelor's degree, and those having master's degree were 43 (14.7%), and there was only 1 (0.3%) teacher having doctorate degree. The Organizational Justice Scale used in the research was developed by Hoy & Tarter (2004). This scale was adapted to Turkish by Taşdan & Yılmaz (2008). Consisting originally of one dimension and 10 articles, this is a 5-point Likert type scale. The one dimensional structure was verified in this research by way of applying reverification factor analysis to the scale. Fit indices of the model were calculated as $\chi^2/df=4.30$, $p<.001$; GFI=.94; AGFI=.86, CFI=.94, IFI=.94, RMR=.03 according to DFA result. In this research, Cronbach-Alfa internal consistency coefficient of the scale was determined as .92. The Supervisor Support Scale used in the research was developed by Giray & Şahin (2012). As being one dimensional, this is a 5-point Likert type scale. The one dimensional structure was verified in this research by way of applying reverification factor analysis to the scale. Fit indices of the model were calculated as $\chi^2/df=3.2$, $p<.001$; GFI=.92; AGFI=.87, CFI=.96, IFI=.96, RMR=.04 according to DFA result. In this research, Cronbach-Alfa internal consistency coefficient of the scale was determined as 0.82. The "Organizational Identification Scale", having been developed by Mael & Ashforth (1992) was used in the research in order to measure the teachers' organizational identification levels. The scale is originally of a one dimensional structure. Consisting of 6 articles, this is a 5-point Likert type scale. The scale was adapted to Turkish by Tak & Aydemir (2004). The one dimensional structure was verified in this research by way of applying reverification factor analysis to the scale. Fit indices of the model were calculated as $\chi^2/df=3.04$, $p<.001$; GFI=.97; AGFI=.93, CFI=.92, IFI=.92, RMR=.04 according to DFA result. In this research, Cronbach-Alfa internal consistency coefficient of the scale was determined as 0.72.

Result and Discussion

According to the result of the research, there is a positive correlation between the teachers' organizational justice perceptions and the organizational identifications thereof, in which the organizational justice perceptions influence the organizational identifications positively. This result supports the research findings of Başar & Sıgı, (2015), Olkkonen & Lipponen (2006), Cheung & Law, (2008), Cüce, Güney & Tayfur (2013), Çetinkaya & Çimenci (2014), and Turunç (2011), in which they have come by positive correlations between organizational justice and organizational identification. According to the result of the research, there is a positive correlation between the teachers' organizational justice perceptions and the supervisor support perceptions thereof, in which the organizational justice perceptions influence the supervisor support perceptions positively. This result supports the research findings of Aksoy; (2017); Chan (2006), DeConinck, (2010), DeConinck & Johnson (2009), Stinglhamber, DeCremer & Mercken (2006), Zaitouni & Nassar (2015), in which they have come by positive correlations between organizational justice and supervisor support. According to the result of the research, there is a positive correlation between the teachers' supervisor support perceptions and the organizational identifications thereof, in which the supervisor support perceptions influence the organizational identifications positively. This result supports the research findings of Gillet, Colombat, Michinov, Pronost & Fouquereau, 2013; Gök, Karatuna & Karaca, (2015); van Knippenberg *et al* (2007), in which they have come by positive correlations between supervisor support and organizational identification. According to the result of the research, it has been found out that, the teachers' supervisor support perceptions play no mediatory role in the correlation between their organizational justice perceptions and organizational identifications.

1. GİRİŞ

Örgütlerde çalışanların örgütsel adalet algıları (Cameron, Cropanzano ve Vandenberghe, 2007; Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001), yönetici destek algıları (Chan, 2006; DeConinck ve Johnson 2009; Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Wang, 2014) ve örgütsel özdeşleşmeleri (Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou ve Zhang, 2014; Riketta, 2005; Riketta ve van Dick; 2005; van Knippenberg, van Dick ve Tavares, 2007) bir çok örgütsel tutum ve davranışla ilişki içindedir. Örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çalışanların ortaya koyduğu tutum ve davranışlar oldukça önemlidir.

Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiler, yapısal eşitlik modeli kullanılarak ortaya konulmuştur. Araştırma elde edilen sonuçların; okulda öğretmenlerin tutum ve davranışlarının daha iyi anlaşılması konusunda uygulayıcılara katkılar sağlayıcı öngörülmektedir. Ayrıca bu çalışma, örgütsel davranışın açıklanmasında eşitlik, sosyal değişim ve sosyal kimlik teorilerinin bütünleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların iş hayatında adalet algılarından yola çıkarak ortaya konan ve adaletin iş yaşamındaki rolünün açıklanması ile ilgili bir kavramdır (Greenberg, 1990). Örgütsel adalet, çalışanların işyerlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını tespit etmede kullandıkları yollar ve adalet algılarının yaptıkları iş ilgili olan diğer konuları nasıl etkilediği ile ilgili bir konudur (Moorman, 1991). Örgütsel adalet eşitlik teorisine dayanmaktadır. Eşitlik teorisi ödüllerin çalışanlar arasında nasıl adil bir şekilde paylaşılacağı üzerinde yoğunlaşmıştır. Eşitlik kavramı, bir örgütteki adaleti içine alan örgütsel adalet bağlamında düşünülmektedir. Çalışanlar elde ettikleri kazanımlar ve bunları elde etme şekillerine bağlı olarak örgütlerini adaletli olarak algılamaktadırlar (Robbins ve Judge, 2012). Çalışanlar, kurumlarında kendilerine yapılan uygulamaları diğer çalışanlarla ve meslektaşları ile karşılaştırırlar. Karşılaştırma sonucunda çalışanlarda ortaya çıkan eşitlik veya eşitsizlik düşüncesi adalet veya adaletsizlik algısına sebep olabilmektedir. Örgütsel adalet; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutta tartışılmaktadır (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002; Colquitt, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001; Greenberg, 1990). Robbins ve Judge (2012), dağıtımsal adaleti, miktarın algılanan adaleti ve ödüllerin bireyler arasındaki paylaşımı; işlemsel adaleti ödüllerin dağıtımını belirlemek için kullanılan sürecin adaletine ilişkin algı; etkileşimsel adaleti de bireyin kendisine itibarlı, ilgili ve saygılı bir şekilde davranılmasına ilişkin algı olarak tanımlamaktadır. Örgütsel

adaletle ilişkin ortaya çıkan bu algılar çalışanların iş tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalar bu durumu doğrular niteliktedir. Çalışanların örgütsel adalet algıları ile iş doyumları (Camerman, Cropanzano ve Vandenberghe, 2007; Clay-Warner, Reynolds ve Roman, 2005), örgütsel bağlılıkları (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006, Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Suliman ve Kathairi; 2013), performansları (Cohen-Charash ve Spector, 2001, Suliman ve Kathairi, 2013); örgütsel destek algıları ve güvenleri (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; DeConinck, 2010; Dirks ve Ferrin, 2002; Stinglhamber, Cremer ve Mercken, 2006) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, ve diğerleri; 2001; Moorman, 2001; Yılmaz ve Taştan; 2009) arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur.

1.2. Yönetici Desteği

Sosyal değişim teorisine dayanan (Rhoades ve Eisenberger, 2002; van Knippenberg, van Dick ve Tavares, 2007) algılanan yönetici desteği; yöneticinin çalışanın kuruma katkılarını ne derecede değerlendireceği ile ilgili bir kavramdır (DeConinck ve Johnson 2009). Yönetici desteği; yöneticilerin sorumlu oldukları çalışanları ve onların kuruma olan katkılarını değerlendirmelerini ve onların yararına yönelik ilgilerini ifade etmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Shanock ve Eisenberger'e göre (2006), çalışanlar yöneticilerinden aldıkları desteği, örgütün onlara yönelik olumlu veya olumsuz yöneliminin bir göstergesi olarak görmektedir. Bu algı çalışanların kurumlarına karşı olan tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalara göre; algılanan yönetici desteği ile iş tatmini (Chan, 2006; Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Uzun ve Özdem, 2017); iş performansı (Chan, 2006; DeConinck ve Johnson 2009), örgütsel vatandaşlık davranışı (Chen, Wang, Chang ve Hu, 2008; Wang, 2014); örgütsel destek (DeConinck ve Johnson 2009; Shanock ve Eisenberger 2006), örgütsel bağlılık (Stinglhamber ve Vandenberghe 2003) arasında pozitif; yönetici desteği ile tükenmişlik (Avanzi, Schuh, Fraccaroli ve van Dick, 2015; Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes ve Salovey, 2010) arasında negatif ilişki bulunmuştur.

1.3. Örgütsel Özdeşleme

Özdeşleme, sosyal kimlik teorisiyle (social identity theory) açıklanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; van Knippenberg, van Dick ve Tavares, 2007). Özdeşleşme, çalışanın kendini örgütün kimlik özellikleriyle bütünleştirme derecesini ifade etmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Özdeşleşme; bireyin üyesi olduğu bir gruba aitlik veya örgütle birlik olma algısı olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme ise bireyin üye olduğu örgüt açısından kendisini tanımladığı bir örgüte ait olma ya da bu örgüte aidiyet algısı olarak ifade edilmektedir. (Mael ve Ashforth, 1992). Dutton, Dukerich ve Harquail'e göre (1994) örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüt tanımı ile ben tanımı arasındaki bilişsel bağı ifade eder. Rikette'ya göre (2005) örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini hem örgütün bir parçası hissetmesi, örgütsel değerleri içselleştirmesi hem de örgüt üyeliğinden gurur duyması ile kendini örgüte bağlı hissetmesiyle ilgilidir. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla iletişim halindeyken, kendilerini örgütlerinin bir temsilcisi olarak görürler, işle ilgili uygulamalarda örgütün çıkarlarını ön planda tutarlar ve örgütsel değerler ve amaçlara karşı tavrı alanlardan kendilerini ayırırlar (Miller, Allen, Cassey ve Johnson, 2000). Örgütsel özdeşleşmenin bireysel, grup ve örgütsel seviyede önemli sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile iş performansı (Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou ve Zhang, 2014; van Knippenberg, 2000; örgütsel destek (Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008), bağlılık (van Knippenberg ve Sleebos, 2006; van Knippenberg ve van Schie, 2000; Zhang, Guo ve Newman, 2017), iş motivasyonu (van Knippenberg, 2000; van Knippenberg ve Sleebos, 2006) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (van Dick, Grojean, Christ, ve Wieseke, 2006; Zhang, Guo ve Newman, 2017) ile pozitif; işten ayrılma niyeti (Riketta, 2005; Riketta ve van Dick; 2005; van Knippenberg, van Dick ve Tavares, 2007) ve tükenmişlik (Avanzi, Schuh, Fraccaroli ve van Dick, 2015) negatif ilişkilidir.

1.4. Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler

Yapılan araştırmalar, çalışanların örgütsel adalet algılarının arttıkça yönetici destek algılarının da arttığını ortaya koymaktadır (Aksoy; 2017; Chan (2006); DeConinck, 2010; DeConinck ve Johnson, 2009; Stinglhamber, DeCremer ve Mercken 2006; Zaitouni ve Nassar, 2015). Çalışanlar adil bir ortamda çalıştıklarını düşündüklerinde yönetici desteğini olumlu yönde algılamaktadırlar. Çalışanların yönetici desteğini olumlu yönde algılamaları örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranış sergilemelerine yol açmaktadır. Yapılan araştırmalara göre; yönetici desteği ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Gok, Karatuna ve Karaca, 2015; van Knippenberg ve diğerleri, 2007). Öte yandan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında da pozitif ilişki bulunmuştur (Başar ve Sığırı, 2015; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Cheung ve Law, 2008; Cüce, Güney ve Tayfur, 2013; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Turunç, 2011).

Öğretmenlerin örgütsel adalet, yönetici destek ve örgütsel özdeşleşme algıları eğitim kurumlarında önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin bir model dâhilinde ele alınması öğretmenlerin tutum ve davranışlarının daha iyi anlaşılması bakımından önemlidir. Ayrıca, bu üç değişken arasındaki ilişkinin ortaya konması; eğitim örgütlerinde eşitlik, sosyal değişim ve sosyal kimlik teorilerinin açıklanması bağlamında da önem arz etmektedir.

Örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin alan yazında yapılan araştırmalar incelendikten sonra şu hipotezler geliştirilmiştir:

H₁. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, yönetici destek algılarını pozitif yönde etkilemektedir.

H₂. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir.

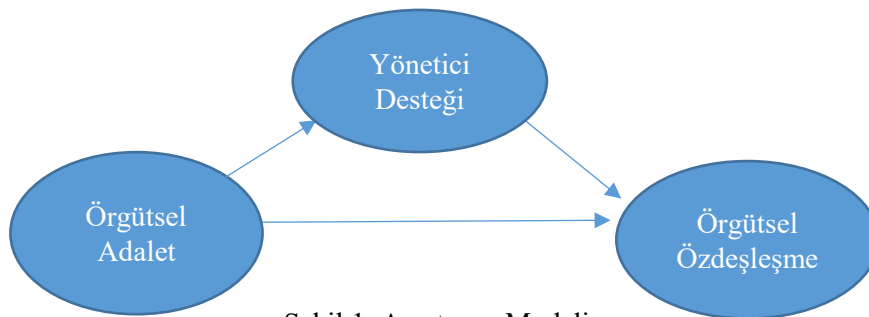
H₃. Öğretmenlerin yönetici destek algıları, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir.

H₄. Öğretmenleri örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide yönetici destek algılarının aracılık rolü vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel adalet, yönetici destek algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkileri belirlemek için ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Giresun İl Merkezinde bulunan 20 lisede çalışan 292 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Kullanılan ölçeklerin olduğu formlar belirlenen okullardaki 340 öğretmene rastgele dağıtılmış, 319 form geri dönmüş olup, 12 form eksik bilgilerden dolayı, 15 form normallik ve doğrusallık testleri sırasında analiz dışı bırakılmıştır. Böylece analizler için toplam 292 form kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; 131’i (% 44.9) kadın, 161’i (% 55.1) erkek, 20’si (% 6.8) 22-31 yaş, 114’ü (% 39) 32-41 yaş, 105’i (% 36) 42-51 yaş, 52’si (% 17.8) 52-61 yaş, 1’i 65 (% 0.3) yaş üzeridir.

Öğretmenlerin 258'i (% 88.4) evli, 34'ü (% 11.6) bekârdır. Öğretmenlerin 248'i (% 84.9) lisans, 43'ü (% 14.7) yüksek lisans, 1'i (% 0.3) doktora mezunudur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Adalet Ölçeği. Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen ölçek, Türkçe'ye Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından uyarlanmıştır. Orijinali tek boyut ve 10 madde olan ölçek, 5'li Likert tipindedir. Bu çalışmada ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df=4.30$, $p<.001$; GFI=.94; AGFI=.86, CFI=.94, IFI=.94, RMR=.03 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .92 olarak belirlenmiştir.

Yönetici Desteği Ölçeği. Giray ve Şahin (2012), tarafından geliştirilen ölçek 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tipindedir. Bu çalışmada ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df=3.2$, $p<.001$; GFI=.92; AGFI=.87, CFI=.96, IFI=.96, RMR=.04 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .82 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, orijinalinde tek boyutlu bir yapıdadır. 6 maddelik ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçek, Türkçe'ye Tak ve Aydemir (2004) tarafından uyarlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğe yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılarak tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. DFA sonucuna göre modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df=3.04$, $p<.001$; GFI=.97; AGFI=.93, CFI=.92, IFI=.92, RMR=.04 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .72 olarak belirlenmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi istatistik paket programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0, AMOS 18.0 istatistik programları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, yönetici destek algıları, örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler

Değişkenler	\bar{X}	SS	1	2	3
1. Örgütsel Adalet	3.91	0.70	-		
2. Yönetici Desteği	3.88	0.82	.79**	-	
3. Örgütsel Özdeşleşme	3.91	0.65	.42**	.41**	-

** $p<.01$

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ortalamaları $\bar{X}=3.91$, yönetici destek algıları genel ortalamaları $\bar{X}=3.88$, örgütsel özdeşleşme genel ortalamaları $\bar{X}=3.91$, olarak hesaplanmıştır. Örgütsel adalet ile yönetici desteği ($r=.79$, $p<0.01$), örgütsel adalet ile özdeşleşme ($r=.42$, $p<0.01$), yönetici desteği ile özdeşleşme ($r=.41$, $p<0.01$), arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

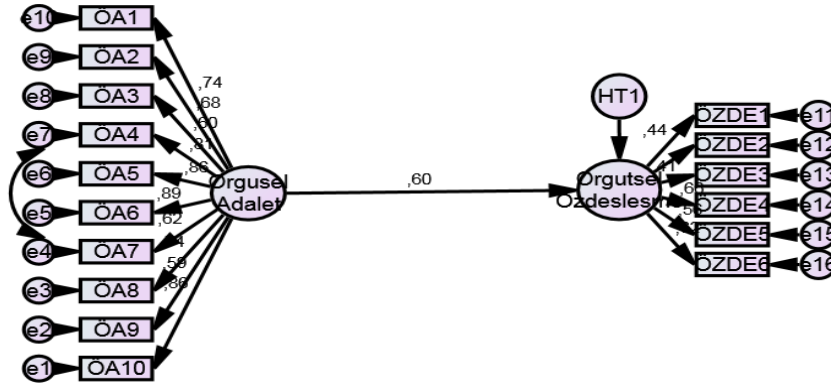
Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Aracılık etkisini ispat etmek üzere de Baron ve Kenny'nin (1986) yöntemi esas alınmıştır. Model uyumlarının değerlendirilmesi için uyum iyiliği aralık değerleri (Karagöz, 2016) Tablo 2'de verilmiştir.

Table 2. Uyum iyiliği değerleri

Uyum İyiliği Değerleri	Mükemmel	Kabul Edilebilir
------------------------	----------	------------------

χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMR	$\leq .05$	$\leq .08$
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$
IFI	$\geq .95$	$\geq .90$
GFI	$\geq .90$	$\geq .85$
AGFI	$\geq .90$	$\geq .85$

Araştırmanın birinci hipotezini test etmek amacıyla yol analizinden yararlanılmıştır. Birinci yol analizinde örgütsel adaletin, yönetici desteği üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Birinci yol analizine ilişkin birinci model Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Yol analizine ilişkin birinci model

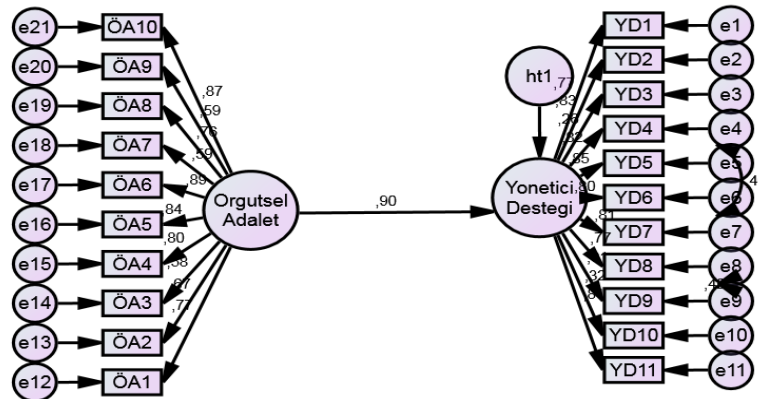
Modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df = 3.03$, $p < .001$; IFI= .91, GFI= .88, CFI= .91; RMR= .06). Örgütsel adalet değişkeninden örgütsel özdeşleşme değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Model 1’in yol katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Örgütsel Adalet \rightarrow Örgütsel Özdeşleşme	.60	.06	.00

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adaletin, örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = .60$; $p < .001$) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulguyla Baron ve Kenny’nin (1986) birinci koşulu (bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır) sağlanmıştır. Ayrıca bulgu ile araştırmanın birinci hipotezi de kabul edilmiştir.

İkinci modelde örgütsel adaletin, yönetici desteği üzerindeki etkisine bakılmıştır. İkinci model, Şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3. Yol analizine ilişkin ikinci model

Modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df = 3.41$, $p < .001$, IFI= .91, CFI= .91; AGFI= .86, GFI= .89, RMR= .06). Örgütsel

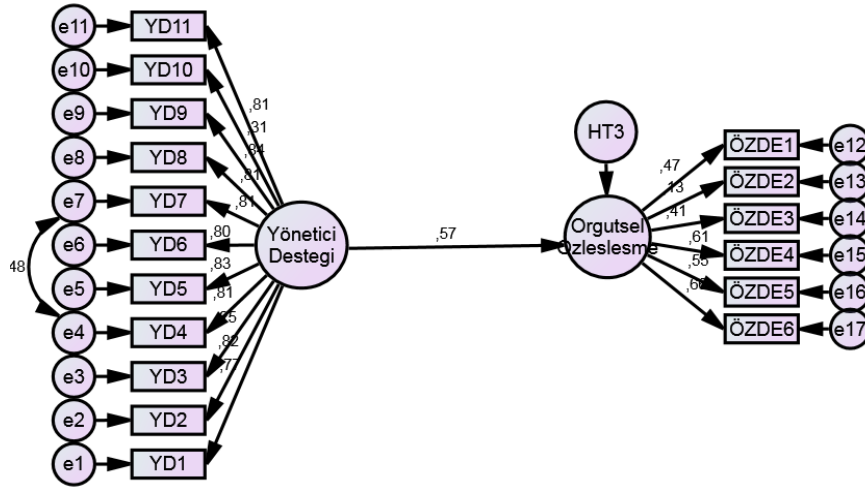
adalet değişkeninden yönetici değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Model 2'nin yol katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Örgütsel Adalet \rightarrow Yönetici Desteği	.90	.07	.00

Elde edilen bulgulara göre, yönetici desteğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = .90$; $p < .001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulguyla Baron ve Kenny'nin (1986) ikinci koşulu sağlanmıştır (Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır). Ayrıca bulgu ile araştırmanın ikinci hipotezi de kabul edilmiştir.

Üçüncü modelde yönetici desteğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine bakılmıştır. Üçüncü model Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Yol analizine ilişkin üçüncü model

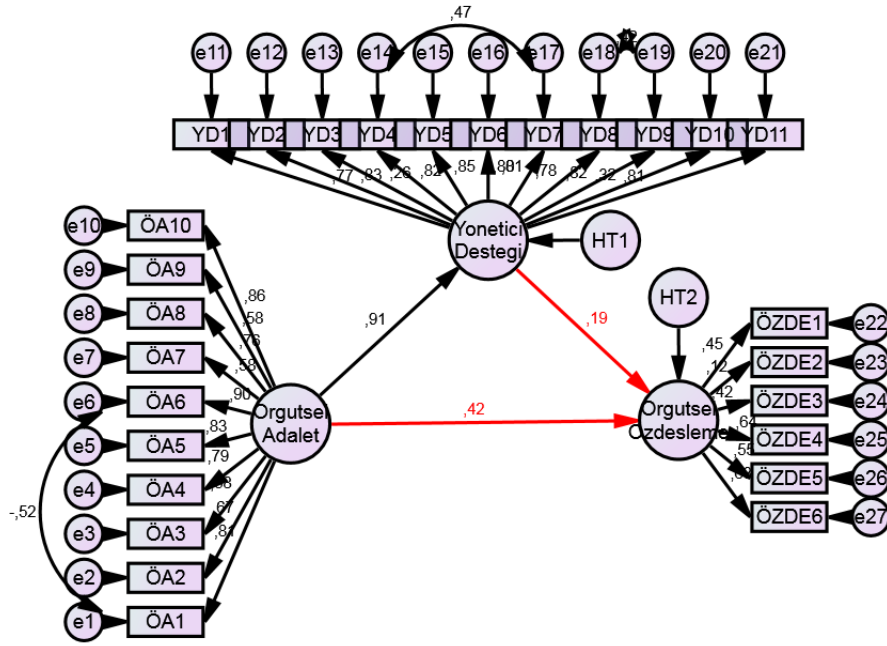
Modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df = 2.59$, $p < .001$; IFI = .93, CFI = .93; RMR = .07). Yönetici desteği değişkeninden örgütsel özdeşleşme değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Model 3'ün yol katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Yönetici Desteği \rightarrow Örgütsel Özdeşleşme	.57	.07	.00

Elde edilen bulgulara göre, yönetici desteğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = .57$; $p < .001$) üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulguyla Baron ve Kenny'nin (1986) üçüncü koşulu (Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi olmalıdır) sağlanmıştır. Ayrıca bulgu ile araştırmanın üçüncü hipotezi de kabul edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, aracılık etkisinin ispat edilmesi için Baron ve Kenny'nin (1986) gerekli gördüğü üç koşul sağlanmıştır. Dördüncü modelde; örgütsel adalet bağımsız, örgütsel özdeşleşme bağımlı, yönetici desteği de aracı değişken olarak analize katılmıştır. Dördüncü model, Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Aracılık etkisine ilişkin dördüncü model

Modelin uyum iyiliği endeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=2.60$, $p<.001$; $RMSEA=.07$, $IFI=.90$, $CFI=.90$; $RMR=.07$). Örgütsel adalet değişkeninden yönetici desteği değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta (β), standart hata ve anlamlılık değeri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Model 4'ün yol katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Örgütsel Adalet \rightarrow Örgütsel Özdeşleşme	.42	.12	.03
Örgütsel Adalet \rightarrow Yönetici Desteği	.91	.06	.00
Yönetici Desteği \rightarrow Örgütsel Özdeşleşme	.19	.11	.32

Elde edilen bulgulara göre; okuldaki örgütsel adalet algısı öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini ($\beta=.42$; $p<.05$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Örgütsel adalet algısı, yönetici desteğini ($\beta=.91$; $p<.001$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Tüm bunların yanı sıra örgütsel adalet ile özdeşleşme arasındaki ilişkide yönetici desteğinin modele dahil edilmesiyle örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki ($\beta=.42$; $p<.03$) etkisi azalmıştır. Ayrıca, aracı değişken olan yönetici desteğinin bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ($\beta=.19$; $p>.05$) anlamsızlaşmıştır. Ancak; Baron ve Kenny'e (1986) göre; aracı değişken (yönetici desteği) bağımsız değişken ile (örgütsel adalet) analize katıldığında, bağımsız değişkeninin bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel adaletin özdeşleşme üzerinde etkisi düşse de yönetici desteğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamsızlaşmasından dolayı aracılık etkisinden bahsedilemez. Bu bulgu ile araştırmanın dördüncü hipotezi reddedilmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, yönetici destek algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiler incelenerek, yönetici desteğinin bu ilişkideki aracı rolünün analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve örgütsel adalet algıları, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç, örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişkiler bulan Başar ve Sığır, (2015), Olkkonen ve Lipponen (2006), Cheung ve Law, (2008), Cüce, Güney ve Tayfur (2013), Çetinkaya ve Çimenci (2014) ve Turunç'un (2011) araştırma bulgularını desteklemektedir. Öğretmenler okuldaki uygulamalara ilişkin olarak adil bir algılama içine girdiklerinde, herkese adil davranıldığını düşündüklerinde; okullarına karşı aidiyet duygusu içine girmekte, kendini okulun bir parçası gibi hissetmekte, okulun bir parçası olmaktan gurur duymakta ve kendilerini okula bağlı hissederek okulun amaçlarını benimseyebilmektedirler. Bu bağlamda araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin adalet algıları, örgütsel özdeşleşmelerini önemli ölçüde etkilemektedir ($\beta = .60$). Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yönetici destek algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve örgütsel adalet algıları yönetici destek algılarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç, örgütsel adalet ile yönetici destek arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koyan Aksoy (2017); Chan (2006), DeConinck, (2010), DeConinck ve Johnson (2009), Stinglhamber, DeCremer ve Mercken (2006), Zaitouni ve Nassar'ın (2015) araştırma bulgularını desteklemektedir. Araştırma sonucu, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin öğretmenlerin yönetici destek algılarını çok önemli ölçüde etkilediğini ($\beta = .90$) ortaya koymaktadır. Bu güçlü etki, öğretmenlerde yönetici destek algısının oluşmasında okul yöneticilerinin örgütsel adalete ilişkin uygulamalarının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Okul yöneticileri öğretmenler tarafından; ödüllerin dağıtılmasında, bilgi paylaşımlarında, ders dağılımlarının ve programların adaletli yapılmasında; izinlerin, kuralların, sosyal ilişkilerin ve çeşitli sosyal imkanların tüm öğretmenlere eşit uygulamasında okulun temsilcisi ve yetkilisi olarak görüldüğü söylenebilir. Bu öğelerin çoğu aynı zamanda öğretmenlerce destek olarak da algılanabilmektedir. Öğretmenler, okulda adil bir ortamda çalıştıklarını düşündüklerinde yönetici desteğini olumlu yönde algılamaktadır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin yönetici destek algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve yönetici destek algıları örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç, yönetici destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koyan Gillet, Colombat, Michinov, Pronost ve Fouquereau, 2013; Gök, Karatuna ve Karaca, (2015); van Knippenberg ve diğerlerinin (2007) araştırma bulgularını desteklemektedir. Araştırma sonucu, öğretmenlerin yönetici destek algılarının örgütsel özdeşleşmelerini önemli ölçüde etkilediğini ($\beta = .57$) göstermektedir. Öğretmenler okulla ilgili iş, işlem ve süreçlerde yöneticisinden olumlu destek algıladıkça, okullarına yönelik özdeşleşme düzeyleri artmaktadır denilebilir. Bu sonuç sosyal değişim teorisi ile sosyal kimlik teorisi arasındaki etkileşimi ortaya koyması bakımından van Knippenberg ve diğerlerinin (2007) araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide yönetici destek algılarının aracı rolü bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç örgütsel adalet algısının örgütsel davranış açısından çok güçlü bir değişken olarak, örgütsel özdeşleşmeyi doğrudan etkilemekte olduğu ile açıklanabilir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları doğrudan bir etkiyle ($\beta = .60$) örgütsel özdeşleşmelerini etkilemektedir. Örgütsel adalet ve özdeşleşme arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda genel olarak algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü araştırılmıştır (Cheung ve Law, 2008; Gillet, Colombat, Michinov, Pronost ve Fouquereau, 2013). Örgütsel adalet ve özdeşleşme arasındaki ilişkide yönetici desteğinin aracılık rolüne ilişkin bir araştırmaya rastlanamamıştır. Ancak yönetici desteğinin aynı zamanda örgütsel desteği temsil ettiği (Eisenberger, 2002); örgütsel desteğin önemli bir belirleyicisi olduğu (Rhoades ve Eisenberger, 2002) bilinmektedir. Bu bağlamda tartışmanın örgütsel destek üzerinden de yapılabileceği düşünülmüştür. Cheung ve Law (2008), örgütsel adalet ve özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolünü incelerken kısmen benzer bir sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya göre, örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolünün önemsiz olduğu belirlenmiştir ($\beta = .002, p > .05$). Bu sonuç mevcut araştırmamızı destekler niteliktedir. Öte yandan Cheung ve Law, (2008), aynı araştırmada örgütsel adaletin alt boyutları olan kişilerarası adalet ve bilgisel adalet ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç mevcut araştırmamızın sonucu ile örtüşmemektedir. Gillet ve diğerleri de (2013) yapılan işlemlerin adil olması ile ilgili olan prosedürel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı rolü oynadığını belirtmektedir.

Araştırmayla, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin hem örgütsel özdeşleşmelerinin hem de yönetici destek algılarının artırılmasında, yönetici destek algılarının da örgütsel özdeşleşmelerinin artırılmasında önemli etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Eğitim yöneticilerinin yönetim süreçlerinde bu konuya önem vermelerinin okul amaçlarına ve başarısına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet, yönetici destek algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkileri ortaya koyan bu araştırmanın sadece Giresun ilinde, liselerde yapılması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Ancak bu sınırlılığa rağmen, ulaşılan sonuçların, bu konularda araştırma yapacak araştırmacılara ve uygulayıcılara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda söz konusu çalışmanın daha farklı eğitim kademelerinde ve örneklem gruplarında yapılması önerilmektedir. Yazın taramaları, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri belirleyen az sayıda araştırma olduğunu, yönetici desteğinin aracı değişken rolüne ilişkin ise sınırlı sayıda araştırmalar olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar, gelecekteki araştırmalarında yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ve yönetici desteğinin çeşitli değişkenler arasındaki aracılık rolünü sınavabilirler. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide algılanan yönetici desteğinin aracı rolü bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar gelecekte bu konularda farklı ölçekler kullanarak (çok boyutlu) yönetici desteğinin aracılık etkisini yeniden test edebilirler. Yine, örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel özdeşleşmenin; örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel değişkenlerle ilişkisi yapısal eşitlik modelleri ile test edilebilir.

5. KAYNAKLAR

- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 2039.
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29, 1-10.
- Başar, U., & Sığı, Ü. (2015). Effects of teachers' organizational justice perceptions on intention to quit: mediation role of organizational identification. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 45-59.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47, 406-417.
- Cameron, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group & Organization Management*, 32(2), 176-207.
- Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 475.
- Chen, C. H. V., Wang, S. J., Chang, W. C., & Hu, C. S. (2008). The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16, 321-328.
- Cheung, M. F., & Law, M. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- De Cramer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cropanzano, R., Prehar, C. H., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409.
- Cüce, H., Güney, S., & Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çetinkaya, M., & Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12, (23), 237-278.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(4), 1349-1355.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *J Appl Psychol*, 87(4), 611-628.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Eisenberger, R. (2002). Perceived supervisor support: contribution to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Loi, R., Hang-yue, N. & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202-215.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Riketta, M., & van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *The Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 457-464.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Stinglhamber, F., Cremer, D. D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31(4), 442-468.
- Suliman, A., & Al Kathairi, M. (2012). Organizational justice, commitment and performance in developing countries: The case of the UAE. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.
- Tak, B. ve B.A. Aydemir, 2004. *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma*, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 143-166.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 457-477.
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357-371
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571-584.
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlations of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- van Knippenberg, D., van Dick, R., and Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 457-477.
- Wang, Z. (2014). Perceived Supervisor Support and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 5, 210-214.

- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190-197.
- Zaitouni, M. & Nassar M. (2015). Perceived supervisor support as a mediator between organizational justice and trust in supervisor: Evidence from Kuwaiti banks. *International Review of Business Research Papers*, 11(2), 170 – 188.