

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

The Effect of Teachers' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior

Müslim ALANOĞLU*
Zülfü DEMİRTAŞ**

Öz

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemi, Mersin ili dört merkez ilçesinde bulunan 65 lisede görev yapan 357 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçekleri ile Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçları; öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algısında anlamlı farklılaşmaya neden olurken diğer demografik değişkenler her iki değişkende de anlamlı farklılaşmaya neden olmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkili bulunmuştur. Örgütsel adalet algısının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinin belirleyicisi olup olmadığını belirlemek için yapılan regresyon analizinde; örgütsel vatandaşlık davranışında açıklanan toplam varyansın %18'inin örgütsel adalet algılarından kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Okul, Öğretmen

* Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi,
E-posta: muslimalanoglu@gmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-1828-4593>

** Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,
E-posta: zdemirtas@firat.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-1072-5772>

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of teachers' perceptions of organizational justice on the perceptions of organizational citizenship behavior, The model used for the research is relational survey model. The sample of the study consisted of 357 teachers working in the 65 high schools in in four central district of Mersin province. In order to collect the research data, Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Scales were used with Personal Information Form. In the study; teachers' perception of organizational justice and organizational citizenship behavior was found to be out high. In terms of vocational seniority, there has been found a meaningful difference in perception of organizational citizenship behavior, other demographic variables did not cause meaningful difference in both variables. There was no statistically significant difference between the two groups with respect to other demographic variables. Teachers' perceptions of organizational justice and organizational citizenship behavior were found to be meaningful, positively and moderately related. In the regression analysis to determine whether organizational justice perception is a determinant of organizational citizenship behavior; it was concluded that 18% of the total variance explained in the organizational citizenship behavior was related to the perceptions of organizational justice.

Keywords: Organizational justice, Organizational Citizenship behavior, School, Teacher.

Giriş

Çevrelerinin duyduğu toplumsal ihtiyaçtan doğan örgütlerin, amaçlarını gerçekleştirmeleri varlıklarını sürdürmeleri açısından oldukça önemli görünse de örgütlerin aynı zamanda çalışanlarının ihtiyaçlarını da karşılaması beklenir. Bu anlamda örgüt, bireysel ihtiyaçlar ile örgütsel ihtiyaçların güç sahnesi olarak tanımlanabilir. Toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak amacıyla olan okullar, girdisi ve çıktısı insan olan özel örgütlerdir. Bu özelliğinden dolayı okulun çalışanları olan öğretmenlerin örgütsel davranışları eğitim bilimi alanyazınında sürekli olarak ilgi çekmekte ve üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Öğretmenlerin geliştirdikleri olumlu tutumların, okulun etkinliği için olumlu davranış olarak ortaya çıkması beklenir. Örgütsel adalet algısı öğretmenlerin davranışlarını etkileyebilecek önemli etkenlerden biri olarak düşünülmektedir. Bundan dolayı örgütsel adalet algısı yüksek olan öğretmenlerin, okulun etkinliğini artırdığı düşünülen örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD) daha fazla göstermeleri beklenmektedir.

Çalışanların örgüt içinde algıladıkları adalet, örgütsel adalet olarak ifade edilmektedir (Greenberg, 1990). Örgütsel adalet algısı; örgütte çıktıların dağıtımı, bu süreçte yapılan işlemler ve uygulamalar ile kişilerarası ilişkilere yönelik çalışan algısı olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, kendilerine göre bazı ölçütler belirlemekte ve bu ölçütleri örgütte kendilerine adil davranılıp davranılmadığına yönelik karar verirken kullanmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Örgütsel adalet tepkisel-önleyici ve süreç-içerik kuramları şeklinde iki farklı ayrıma tabi tutulmaktadır (Greenberg, 1987).

Tepkisel kuramlar ortalama bir insanın, adaletsiz bir durumdan rahatsızlık duymak suretiyle kaçınmak istemesine yönelik davranışlara odaklanmış olup, adaletsizliğe karşı tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bunun aksine önleyici kuramlar, çalışanların örgütte adaleti sağlamak üzere gösterdikleri davranışlara önem vermişlerdir ve adil durumlar yaratma çabasını araştırmışlardır

(Yürür, 2005). Süreç-içerik kuramları ise, alınan kararların neler olduğu ve neye dayanılarak alındığını ayıran araştırmalara dayanmaktadır. Süreç ve içerik, çıktılara odaklanan adalet yaklaşımları ile bu çıktıları elde etmek için kullanılan yöntemlere odaklanan yaklaşımların birbirinden ayrılması şeklinde ifade edilmektedir (Greenberg, 1987).

Örgütsel adalet genel olarak üç farklı boyutta ele alınmaktadır. Dağıtım adaleti, çalışanların aldığı ücret tutarına yönelik algıladığı adaleti ifade ederken, işlem adaleti, bu tutarları belirlemek için kullanılan araçlara yönelik algılanan adaleti ifade etmektedir (Folger ve Konovsky, 1989). Etkileşim adaletini ise alanyazında kişilerarası ve bilgi adaleti olmak üzere iki farklı adalet türü şeklinde ayıran çalışmalar bulunmaktadır (Colquitt, 2001). Ancak kişilerarası ilişkilerden kaynaklı davranışların etkileşim adaleti olarak tanımlanması daha fazla kabul gören güncel bir ayırım olarak karşımıza çıkmaktadır (Roch ve Shanock, 2006).

Folger ve Cropanzano (1998), örgütsel adaletin, vazife, varlıklar, yapılan hizmet, alınan ödül ve ücret, verilen ceza, örgütsel pozisyonlar, çalışanlar arasındaki fırsatlar ve roller ile toplumsal normlar gibi kazanılmış hakların dağıtım hakkında karar vermek için geliştirilen kuralların temelini oluşturduğunu ifade etmektedir (Akt. Ismail, 2014). Örgüt içerisinde yapılan tüm işlem ve uygulamalar örgütsel adalet algısını etkilemektedir. Bundan dolayı örgütsel her işlem ve uygulama yürürlüğe konulmadan önce çok iyi analiz edilmeli, bunlarla ilgili kararlar katılımcı bir anlayışla alınmalı öyle karar verilmelidir.

Örgütsel adalet, iş ve çevresiyle olan ilişkilerinde sürekli bir adalet arayışı içerisinde olan bireyin performansını ve verimini etkilemesi bakımından okul örgütlerinde ayrı bir öneme sahiptir (Çelik ve Gürsel, 2017). Hoy ve Tarter (2004), adalet meselesinin okullarda hafife alınmaması gerektiğini ifade etmektedir. Çünkü diğer örgütlerin aksine okulların girdi-işlem-çıkı sürecinin bütün aşamalarında insan faktörü etkindir.

Eğitim örgütlerinde eğitim-öğretimin kalitesinin artırılması, bu süreçte yer alan öğretmenlerden yüksek düzeyde verim almakla mümkün olacaktır. Yüksek verim almak için öğretmenlerin örgütsel adalet gibi olumlu algılarını yükselterek olumlu davranışlara yönelmelerini sağlamak önemli bir faktör olacaktır. Buradan yola çıkarak Açıkgoz (2009), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca öğretmenlerin olumlu örgütsel adalet algılarının onları hangi örgütsel davranışları göstermeye yönlendirdiği de okullar açısından oldukça önemli bir konudur.

Ismail (2014) örgütsel adaleti anlamamanın, örgütler için örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisi sebebiyle son derece önemli olduğunu belirtmektedir. Eren'e göre, örgütte alınan kararlar ile bu kararlarla ilgili uygulama ve işlemlerin çalışanlar tarafından hakkaniyetli, dürüst ve güvenli algılanması örgütsel adalet algısını oluşturmaktadır. Ona göre bu algılar çalışanları örgüte bağlamakta, onların örgüte ilişkin benimseme duygularını geliştirmekte ve örgütsel vatandaşlık kavramının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (2015).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün tanımlanmış ödül sistemiyle ilgisi olmayan gönüllü davranışlar olup örgütün bir bütün olarak etkin işlemlerini sağlar (Akt. Moorman, 1991). Bu davranışlar, görevin gerçekleştiği sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen performans olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997). Bateman ve Organ (1983), bu tür davranışların "örgütün

sosyal işleyişini yaғlamak” görevini gördüğünü ancak resmi görev tanımlarında yer almadıklarını belirtmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel etkililiği ve bağlılığı artırması beklenen davranışlar olup örgüt tarafından görevin gereği olarak beklenen davranışların ötesinde gösterilen olumlu davranışlardır (Hodson, 2002). Bu davranışlar, örgüt üyelerinin rutin performansı değil, örgütle ilgili istekli davranışları olarak tanımlanır (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Çalışanların görev tanımlarının ötesinde çaba gösterme istekliliği, etkili örgütsel performansın temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Hoy ve Tarter, 2004).

Çalışanlarının örgütü geliştirmek için özveri göstermesi, isteyerek fazla çalışması ve örgütün zararına olduğunu düşündükleri davranışlardan kaçınması örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanır (Alanoğlu, 2014). Okullar özelinde düşünüldüğünde; doğrudan ve maksatlı olarak öğretimin kalitesini yükseltmeye yönelik öğrenciye karşı gösterilen davranışlar, zümre başarısını artırmaya yönelik olarak bir öğretmene yardımcı olmak için gösterilen davranışlar ve özel birine yönelik olarak acil bir yardım amacı olmayan ama örgütün faydasına olan davranışların hepsi örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Somech ve Drach-Zahavy, 2000). Buna ek olarak öğretmenin okuldaki eğitim-öğretimin kalitesini düşüreceği düşünülen davranışlardan kaçınması da örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgütsel adalet algısı, örgütsel güven ve liderlik gibi kişisel ve ruhsal faktörlerden kaynaklı ortaya çıkmaktadır (Organ ve Ryan, 1995). Özdevecioğlu (2003), örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırdığını, sorumluluk duygusu ile çalışanların olumlu tutumlarını geliştirdiğini ve bunun sonucunda da çalışanların iş başarımlarını artırdığını ifade etmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeleri örgütsel etkililik ve verimliliği artırıcı bir etkiye sahiptir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan araştırmalarda, okulların ihmal edildiğini belirten Hoy ve Tarter'e (2004) göre, öğretmenler öğretim görevini yerine getirirler. Onlar, görevleri için gerekli temel uzmanlık becerilerini elde etmek amacıyla uzun süre emek harcayan ve temel bağlılıkları öğrenciler olan profesyonellerdir. Öğretim faaliyeti, öğretmenlerin iş tanımlarında açıkça ifade edilemeyecek kadar profesyonellik gerektiren karmaşık bir faaliyettir. Bundan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı okullarda öğretmen performansının önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir.

Çalışanların yaptıkları değerlendirme sonucunda elde ettikleri çıktılar ya da bu çıktılara ilişkin süreci adil algıladıklarında örgütlerine fayda sağlayacak davranışlar sergilemeleri muhtemeldir (Niehoff ve Moorman, 1993). Çalışanlar kendilerine adil davranıldığında, yüksek düzeyde güven duygusu geliştirmekte, çalışma istekleri ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik eğilimleri artmaktadır (Greenberg, 1990; Moorman, 1991). Bireyin bir sürecin veya sonucun uygunluğunu algılaması veya değerlendirmesi anlamına gelen örgütsel adalet kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında önemli değişkenlerden biridir (Ismail, 2014).

Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında olumlu etkiye sahiptir (Lee, Kim ve Kim, 2013).

Araştırmalar algılanan örgütsel adaletin işe yönelik tutum ve davranışları etkilediğini göstermiştir (Tziner ve Sharoni, 2014). İşyerindeki uygulamaları adil olarak algılayan çalışanlar, bu uygulamaları adil olarak algılamayanlara göre yaptıkları işten daha memnundurlar, örgütlerine daha fazla bağlıdırlar. Yöneticilerine güvenme olasılıkları daha yüksektir ve işlerine karşı daha isteklidirler (Loi, Yang ve Diefendorf, 2009). Bunun aksine, iş yerinde adaletsizlik algılayan çalışanlar, örgütlerine yönelik olumsuz tutum ve davranış takınmakta, günlük işleyiş düzeylerini düşürmektedir (Bobocel ve Hafer, 2007). Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalar, ortaya çıkan örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini ileri sürmüştür (Moorman, 1991; Moorman, Organ ve Niehoff, 1991; Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Lee, Kim ve Kim, 2013). Örgütsel vatandaşlık davranışları iş doyumunu, çalışanların sadakatini ve müşteri memnuniyetini artırmakta, devamsızlığın ise düşmesine neden olmaktadır (Alizadeh, Darvishi, Nazari ve Emami, 2012). Ayrıca bu davranışların bireysel ve örgütsel performans üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır (Sezgin, 2005). Buna paralel olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermek yoluyla çalıştıkları okula katkılarını artırdıkları düşünülmektedir. Öğretmenleri bu davranışları göstermeye yönlendiren olumlu algıların incelenmesinin eğitim örgütleri alanyazını açısından yararlı sonuçlar göstermesi beklenmektedir. Örgütsel tutum ve davranışlar örgütün performansı ve etkililiğinin belirleyicisi olarak düşünülmektedir. Tutum ve davranışların birbirleriyle ilişkisi örgütsel yaşam hakkında bir fikir sahibi olmamız açısından önemli görülmektedir.

Bu çalışma, eğitim örgütleri olan okullarda, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında var olduğu düşünülen ilişkiye odaklanmaktadır. Temel amacı öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişki belirlenecektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumunu algıları; demografik değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, lisans mezuniyeti, mesleki kıdeme ve okuldaki görev süresi) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları birbirleri ile ilişkili midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Mevcut araştırma, nicel araştırmalar kapsamında; iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını, yönünü ve derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde (Karasar, 2010) tasarlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli, öğretmenlerin

örgütsel adalet algıları ve gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyi ile birlikte bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini belirlemek amacıyla seçilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim Mersin ili dört merkez ilçesinde bulunan 65 lisede görev yapan 3194 öğretmen oluşturmaktadır. Bu evrenden görüşleri alınacak öğretmenler basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntemde birim seçkisiz olarak belirlendiği için evrendeki her bir birimin örnekleme eşit ve bağımsız seçilme olanağı vardır. Bundan dolayı örneklemin evreni temsil etme olasılığı yüksektir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Araştırma kapsamında her dört merkez ilçeden seçkisiz olarak belirlenen okullardan yine seçkisiz olarak 357 öğretmene ulaşılmıştır. 357 öğretmenin evreni temsil etme oranının % 95 güven ve % 4.89 hata düzeyinde kabul edilebilir olduğu hesaplanmıştır. Araştırmada görüş bildiren öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1

Araştırmada Görüş Bildiren Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%
1.Kadın	179	50.1
2.Erkek	178	49.9
Eğitim durumu		
1.Lisans	309	86.6
2.Lisansüstü	48	13.4
Mezuniyet		
1.Eğitim fakültesi	209	58.5
2.Diğer fakülteler	148	41.5
Mesleki kıdem		
1.1-5 yıl	35	9.8
2.6-10 yıl	33	9.2
3.11-15 yıl	43	12
4.16 yıl ve üzeri	246	69

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmada görüş bildiren öğretmenlerin % 50.1'i (n = 179) kadın, % 49.9'u (n = 178) erkek; % 86.6'sı (n = 309) lisans mezunu, % 13.4'ü (n = 48) lisansüstü mezunu; % 58.5'u (n = 209) eğitim fakültesi, % 41.5'u (n = 148) diğer fakültelerden mezun; % 9.8'i (n = 35) 1-5 yıl arası, % 9.2'si (n = 33) 6-10 yıl arası, % 12'si (n = 43) 11-15 yıl arası ve % 69'u (n = 246) 16 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri yardımıyla toplanmıştır. Ayrıca görüş bildiren öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği; Likert tipi 10 madde ve tek boyuttan meydana gelen ölçek, Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilmiştir. Türk diline çevirisi ve uyarlaması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı .92 olarak hesaplanan ölçeğin, KMO (.93), Bartlett küresellik testi (2424.59; sd = 45; p = .00) ve Critical N (CN) = 204.77 değerleri, bu ölçek için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını ve faktör analizi yapmaya uygun olduğunu ortaya koymuştur. Ölçek maddelerinin yük değerleri .36 ile .89 arasında değişmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; Tek boyutlu likert tipi 12 maddeden oluşan ölçek, DiPaola ve Hoy (2005) tarafından geliştirilmiştir. Türk diline çeviri ve uyarlama çalışması Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Uyarlanan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89 olarak belirlenmiştir. Mevcut çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. KMO (.92), Bartlett küresellik testi (2381.82; sd= 66; p = .00) ve Critical N (CN) = 187.62 değerleri, bu ölçek için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını ve faktör analizi yapmaya uygun olduğunu ortaya koymuştur. Ölçekte yer alan maddelerin yük değerleri .38 ile .76 arasındadır.

Her iki ölçek de Tamamen Katılıyorum'dan (5) Kesinlikle Katılmıyorum'a (1) doğru sıralanmakta olup 5'li likert tipindedir. Ölçeklerin aralık değerleri (4/5= .80) aşağıdaki gibidir:

4.21-5.00 = Tamamen Katılıyorum

3.41-4.20 = Katılıyorum

2.61-3.40 = Orta Düzeyde Katılıyorum

1.81-2.60 = Katılmıyorum

1.00-1.81 = Kesinlikle Katılmıyorum

Verilerin Analizi

Araştırma verileri, önce betimsel değerleri belirlemek için yüzde ve frekans analizlerine tabi tutulmuştur. Normallik varsayımı, basıklık ve çarpıklık ölçüleri ile sınanmış olup bu değerlerin +1 ile - 1 arasında olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık ve çarpıklık değerleri +1.50 ile - 1.50 arasında değişiyorsa veriler normal dağılmaktadır. Normal dağılıma sahip verilerin analizinde ikili karşılaştırmalarda t-testi, üçlü ve daha fazla değişkenin olduğu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmaktadır. Araştırmada sınanan demografik değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olup olmadığını belirlemek için bu iki analiz kullanılmıştır. Bu analizler ortalama puanlar üzerinden yapılmıştır. Ortalama puanların cinsiyet, öğrenim durumu, lisans mezuniyeti, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Manidar F değerleri için, farkın hangi kümeler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe testi kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini ve belirlemek amacıyla veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Son olarak ise regresyon

analizi yardımıyla öğretmenlerin örgütsel adalet algısının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicisi olup olmadığı test edilmiştir.

Bulgular

Görüş bildiren öğretmenlerin örgütsel adalet algısı çalıştıkları okula yönelik adalet algılarını, örgütsel vatandaşlık davranışı algısı ise kendilerinin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik algılarını yansıtmaktadır. Tablo 2’de öğretmenlerin bu algılarına ait ortalama ve standart sapmalar yer almaktadır.

Tablo 2

Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçek	n	\bar{X}	SS
Örgütsel adalet	357	3.68	.87
Örgütsel vatandaşlık davranışı	357	3.90	.61

Tablo 2’de elde edilen sonuçlar; örgütsel adalet ölçeği algı ortalamasının ($\bar{X} = 3.68$) “katılıyorum” ($\bar{X} = 3.41-4.20$) düzeyinde olduğunu göstermektedir. Bu ortalama, görüş bildiren öğretmenlerin çalıştıkları okulların adalet düzeyini ortalamanın üzerinde algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği algı ortalamasının da ($\bar{X} = 3.90$) “katılıyorum” ($\bar{X} = 3.41-4.20$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuç, görüş bildiren öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerine inandıklarını göstermektedir.

Demografik değişkenlerden cinsiyet, öğrenim durumu ve lisans mezuniyeti değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamaları üzerinde anlamlı bir farka neden olup olmadıklarına yönelik yapılan t-testi sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3’e göre; görüş bildiren öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde, örgütsel adalet algı ortalamaları kadınlar için ($\bar{X} = 3.67$) ve erkekler için ($\bar{X} = 3.68$), örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamaları kadınlar için ($\bar{X} = 3.96$) ve erkekler için ($\bar{X} = 3.84$) olarak hesaplanmıştır. Öğrenim durumu değişkeninde, örgütsel adalet algı ortalamaları lisans mezuniyeti için ($\bar{X} = 3.69$) ve lisansüstü mezuniyeti için ($\bar{X} = 3.58$); örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamaları ise, lisans mezunları için ($\bar{X} = 3.90$) ve lisansüstü mezunları için ($\bar{X} = 3.93$) olarak hesaplanmıştır. Lisans mezuniyeti değişkeninde, örgütsel adalet algı ortalamaları eğitim fakültesi mezunları için ($\bar{X} = 3.66$) ve diğer fakülte mezunları için ($\bar{X} = 3.70$), örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamaları eğitim fakültesi mezunları için ($\bar{X} = 3.92$) ve diğer fakülte mezunları için ($\bar{X} = 3.88$) olarak hesaplanmıştır. Ancak aradaki bu farklar öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 3

Cinsiyet, Öğrenim Durumu ve Lisans Mezuniyeti Değişkenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarına Etkisini Gösteren t Testi Değerleri

Değişken	Ölçek	n	\bar{X}	t	p	
Cinsiyet	Örgütsel adalet	Kadın	179	3.67	-.06	.95
		Erkek	178	3.68		
	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Kadın	204	3.96	1.80	.07
		Erkek	192	3.84		
Öğrenim Durumu	Örgütsel adalet	Lisans	309	3.69	-.40	.69
		Lisansüstü	48	3.58		
	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Lisans	309	3.90	.67	.50
		Lisansüstü	48	3.93		
Lisans Mezuniyeti	Örgütsel adalet	Eğitim Fakültesi	209	3.66	.84	.40
		Diğer Fakülteler	148	3.70		
	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Eğitim Fakültesi	209	3.92	-.38	.70
		Diğer Fakülteler	148	3.88		

Mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamaları üzerinde anlamlı bir farka neden olup olmadıklarına yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4

Mesleki Kıdem ve Okuldaki Görev Süresi Değişkenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarına Etkisini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	Var. Kaynağı	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
Örgütsel Adalet	(1)1-5	35	3.83	Grup İçi Gruplar Arası Toplam	3.76 267.01 270.77	3 353 356	1.25 .76	1.66	.18	
	(2)6-10	33	3.93							
	(3)11-15	43	3.58							
	(4)16 üstü	246	3.64							
	Toplam	357	3.68							
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	(1)1-5	35	4.19	Grup İçi Gruplar Arası Toplam	6.32 130.08 136.40	3 353 356	2.11 .37	5.72*	.00	1-4 2-4
	(2)6-10	33	4.16							
	(3)11-15	43	3.87							
	(4)16 üstü	246	3.83							
	Toplam	357	3.90							
Okuldaki Görev Süresi										
Örgütsel Adalet	(1)1-5	220	3.62	Grup İçi Gruplar Arası Toplam	5.45 265.31 270.77	3 353 356	1.82 .75	2.42	.07	
	(2)6-10	83	3.66							
	(3)11-15	33	3.56							
	(4)16 üstü	21	4.02							
	Toplam	357	3.68							
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	(1)1-5	220	3.95	Grup İçi Gruplar Arası Toplam	1.62 134.78 136.40	3 353 356	.54 .38	1.41	.24	
	(2)6-10	83	3.80							
	(3)11-15	33	3.87							
	(4)16 üstü	21	4.01							
	Toplam	357	3.90							

Tablo 4'e göre mesleki kıdem değişkeni; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerinde anlamlı farklılıklara neden olmaktadır ($F_{(3, 353)} = 8.85; p < .05$). Ortaya çıkan farkın hangi kümeler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları; söz konusu farkın 1-5 ve 6-10 yıl mesleki kıdemde bulunan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı ortalamalarının 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemde bulunan öğretmenlerden yüksek olmasından kaynaklandığını göstermektedir. Diğer yandan mesleki kıdem değişkeni örgütsel adalet algısı üzerinde ($F_{(3, 353)} = 1.66; p > .50$), okuldaki görev süresi değişkeni de örgütsel adalet ($F_{(3, 353)} = 2.42; p > .50$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($F_{(3, 353)} = 1.41; p > .50$) algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Tablo 5

Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değeri

Ölçek		Örgütsel Adalet	ÖVD
Örgütsel Adalet		-	
ÖVD	r	.42**	-

Tablo 5'te elde edilen değere göre; öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=.42; p < .01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç görüş bildiren öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının ilişkili olduğu ve bu ilişkinin orta seviyede olduğu anlamına gelmektedir. Söz konusu değişkenlerin birinde meydana gelen değişim, diğer değişkende önemli oranda bir değişime neden olacaktır.

Görüş bildiren öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerindeki etki düzeyini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6

Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısını Belirlemesine İlişkin Regresyon Analizi Değerleri

Değişken	R ²	B	St. Hata	β	t	p
Sabit		2.81	.13		21.71	.00
Örgütsel adalet	.18	.30	.03	.42	8.76	.00

Tablo 6'ya göre regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında; örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışının orta düzeyde anlamlı belirleyicisi olduğu görülmektedir ($R= .42; R^2=.18; p < .01$). Bu sonuç örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki açıklanan toplam

varyansın % 18'ini açıkladığını göstermektedir. Standartlaştırılmış (β) katsayısı ve t değeri incelendiğinde örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir belirleyicisidir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının gösterecekleri örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini belirlemek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlar görüş bildiren öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Baş ve Şentürk (2011) tarafından ilköğretim, Polat ve Celep (2008) tarafından ortaöğretim, Babaoğlu ve Ertürk (2013) ile Terzi ve diğerleri (2017) tarafından ilk ve ortaöğretim kurumlarında yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri mevcut çalışmayla benzer şekilde yüksek bulunmuştur. Çelik ve Gürsel (2017) tarafından ilköğretim, Bolak, Öztürk ve Işık (2017) tarafından ortaöğretim kurumlarında yapılan çalışmalarda ise mevcut araştırmanın aksine öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Genel olarak alanyazında yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının orta ve yüksek düzeyde bulunmuş olması öğretmenlerin okullarda adil bir yönetim olduğuna yönelik inanç taşıdıklarını göstermesi açısından önemli görülebilir. Öğretmenlerin adil yönetildiklerine inanmaları, adalet inancının neden olduğu örgütsel sonuçlar düşünüldüğünde okulların verim ve etkililiği açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarabilir. Ayrıca adil yönetildiklerini düşünen öğretmenlerin okulun gelişimi adına daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri beklenebilir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Polat ve Celep (2008) tarafından ortaöğretim, Baş ve Şentürk (2011) tarafından ilköğretim okulu öğretmenleri arasında yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalaması mevcut çalışma ile benzer şekilde yüksek bulunmuştur. Mete ve Serin (2015) ile Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından ilköğretim öğretmenleri arasında yapılan çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalaması orta düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar öğretmenlerin çalıştıkları okulun gelişimi için rol davranışlarının ötesinde davranışlar sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Tanımlanan iş davranışlarının ötesinde davranış gösteren öğretmenlerin okul gelişimine katkı sağlamaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları kapsamında; demografik değişkenlerden mesleki kıdem değişkeni örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamalarında anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. Diğer demografik değişkenler araştırma konusu her iki ölçeğin de ortalamasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Çağlayan (2014) tarafından yapılan araştırmada demografik değişkenler, örgütsel adalet algı ortalamasında anlamlı farklılaşmaya neden olmamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı algı ortalamalarında ise diğer değişkenler anlamlı fark yaratmazken, mesleki kıdem değişkeninde 15 yıl ve üzeri kıdemde bulunan katılımcıların, kıdemi 5 yıla kadar olanlara göre daha olumlu görüşleri bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğini uzun zaman yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla göstermesi okulun gelişimi konusunda farkındalık düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklanabilir. Polat ve Celep (2008) cinsiyet, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı

farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre; erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden, 10 yıl altı kıdeme sahip öğretmenler 11-20 yıl arası kıdemde olanlardan, okuldaki görev süresi 2 yıldan az olanlar daha fazla olanlara göre daha yüksek ortalamalara sahiptir. Son olarak demografik değişkenler, örgütsel vatandaşlık algı ortalamalarında herhangi bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir. Kişisel özelliklerin ve örgütsel yapının bu davranışların ortaya çıkmasında ne derece etkili olduğuna yönelik araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çağlayan (2014), bu iki değişken arasında bütün boyutlarda pozitif yönlü düşük ve orta düzeyde ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Polat ve Celep (2008) mevcut araştırma verileriyle benzer olarak bu iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki bulunduğunu gösteren sonuçlara ulaşmıştır. Moorman (1991) örgütsel adalet boyutları ile sivil erdem dışındaki örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında, Jafari ve Bidaria de (2012) benzer şekilde örgütsel adaletin bütün boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit etmiştir. Alanyazında örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta veya düşük düzeyli pozitif yönlü bir ilişki konusunda fikir ve sonuç birliği olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin adil yönetildiklerine yönelik inançlarının yükselmesinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinde de yükselmeye neden olacağı söylenebilir.

Son olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olarak açıklanan varyansın önemli bir kısmının örgütsel adalet algı düzeylerinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Tahseen ve Akhtar (2016); Musringudin, Akbar ve Karnati (2017); Saifi ve Shahzad (2017) örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisini araştırdıkları çalışmalarda benzer şekilde örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif yönde önemli bir belirleyicisi olduğunu bulmuşlardır. Sökmen, Şahal ve Söylemez (2015), işlem ve etkileşim adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde etkisi olmadığını, dağıtım adaletinin ise örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik boyutlarını etkilediğini ifade etmektedir. Ayrıca Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor (2000), etkileşim adaletinin yöneticiye dönük örgütsel vatandaşlık davranışını, işlem adaletinin ise örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini göstermişlerdir. Elde edilen bu sonuç ve yapılan diğer çalışmalar göz önüne alındığına adalet algısının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri konusunda önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi yoluyla okulun amaçlarını gerçekleştirmek isteyen okul yöneticilerinin adalet konusuna ayrı bir önem vermesi gerektiği söylenebilir. Öğretmenlerin adalet duygusunu yükselten okul yöneticilerinin öğretmen performansını yükseltmek konusunda diğer yöneticilere göre daha avantajlı olacağı düşünülebilir.

Araştırmada elde edilen sonuçların, Mersin il merkezinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan ve gönüllü olarak mevcut çalışmada görüş bildiren öğretmenlerle ve kullanılan ölçme araçlarıyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Ulaşılan sonuçlar düşünüldüğünde araştırmacı ve uygulayıcılara bazı öneriler getirilebilir. Benzer çalışmaların farklı evren ve örnekleme yapılması, farklı ölçme araçlarının kullanılması araştırmanın genellebilirliğini artıracaktır. Mesleki kıdem sadece örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı farklılaşmaya neden olmuştur. Örgütsel adalet algısının öğretmenlerin kıdemi yükseldikçe istatistiksel olarak anlamlı olmasa da düştüğü görülmektedir. Öğretmenlerin olumlu algılarının yıllar içinde düşmesinin sebepleri nitel araştırmalar ile irdelenebilir. Mesleki kıdemin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yanı sıra tükenmişlik ve stres gibi değişkenler üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilebilir. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışının önemli belirleyicisi olduğu görülmüştür. Bundan dolayı öğretmenlerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının ötesinde okul yararını göz önüne alan davranışlar sergilemesini bekleyen okul yöneticilerinin okulda yaptıkları uygulamalar öğretmenlerin adalet algısını geliştirmeye yönelik olmalıdır. Öğretmenlerin adalete ilişkin inançlarını yükseltmek için yapılan iş ve işlemlerde şeffaflık sağlanmalı ve öğretmenler bu konularda bilgilendirilmelidir.

Kaynaklar

- Açıkgöz, A. (2009). Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Alanoğlu, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K. ve Emami, M.(2012). Antecedents Consequences of Organisational Citizenship Behaviour. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(9) 494-505.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-485.
- Babaoğlu, E., & Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17 (1), 29-62.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bobocel, D. R., & Hafer, C. L. (2007). Justice motive theory and the study of justice in work organizations: A conceptual integration. *European Psychologist*, 12, 283-289.
- Bolak, H., Öztürk, M., & Işık, M. (2017). Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında örgütsel adalet ve çatışma yönetimi ilişkisi (Denizli örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 69-93.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Çağlayan, .E. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 20(4), 421-452.
- Çelik, O. T., & Gürsel, M. (2017). The relationship between elementary school teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction. *Inonu University Journal of the Graduate School of Education*, 4 (7) 47-56.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). School organizational citizenship behavior. Retrieved from <http://waynehoy.com/pdfs/ocb-scale.pdf> (Acces: 08.05.2018).
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12,1, 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hodson, R. (2002). Management citizenship behavior and its consequences. *Work and Occupations*, 29(1), 64-96.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18 (4), 250-259.
- Ismail, H. (2014). Organizational justice and citizenship behavior, the mediating role of trust. *International Journal of Human Resource Studies*, 5, 1, 86-96. Doi:10.5296/ijhrsv5i1.6757.
- Jafari, P, & Bidaria, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815 – 1820.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcome. global business and management research: *An International Journal*, 5(1), 54-65.
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorf, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: A multi-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94, 770-781.
- Masterson, S. S., Lewis-McCleer, K., Goldman, B. M., & Taylor, S. M. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mete, Y. A., & Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147-159.
- 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.
- Moorman, R. H., Organ, D. W., & Niehoff, B. P. (1991). Do fairness perception influence employee citizenship) A report of two studies on the relationship between three dimensions of organizational justice and organizational citizenship behavior. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, Miami Beach.

- Musringudin, M., Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The effect of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of the principles. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155-165.
- Niehoff, B. P., & Moorman, W. V. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personal Psychology*, 48, 775-802.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 54, 307-331.
- Roch, S. G., & Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions. *Journal of management*, 32(2), 299-322.
- Saifi, I. A., & Shahzad, K. (2017). The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 125-145.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25, 1, 317-339.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Sökmen, A., Şahal, S., & Söylemez, M. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 66-91.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson
- Tahseen, N., & Akhtar, M. S. (2016). Impact of organizational justice on citizenship behavior: mediating role of faculty trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10 (1), 104-121.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 87-96.
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Yulcu, N. T., Tekin, S., & Deniz, Ü. (2017). An analysis of organizational justice and organizational identification relation based on teachers' perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495, DOI: 10.13189/ujer.2017.050320.
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non – Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 35-42.

- Van Dyne, L., Graham, J. W. Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Yorulmaz, A., & Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yürür, Ş. (2005). Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama (Yayınlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.