

Yayın Geliş Tarihi (Submitted): January/Ocak-2023 | Yayın Kabul Tarihi (Accepted): August/Ağustos-2024



Özel Okul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment According to Private School Teachers' Perceptions

Dr. Tuncay ŞAMDAN¹

Öz

İlişkisel tarama modeline uygun olarak planlanan bu çalışmanın amacı özel okul öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile toplanmış olup araştırmaya İstanbul’un Tuzla ilçesinden 236 özel ilkököl ve ortaokul öğretmeni katılmıştır. Verilerin analizinde şu istatistikî analizlerden yararlanılmıştır: “Bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), non-parametrik Kruskal-Wallis H testi ve doğrusal regresyon analizi”. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Yapılan regresyon analizi, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin “büyük” düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu, branş ve görev yapılan okul kademesi durumuna göre anlamlı farklılık gösterirken yaş, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ise cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, okul kademesi, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterirken branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: örgütsel bağlılık, adalet, örgütsel adalet, özel okul

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between organizational justice and organizational commitment according to teacher perceptions. The data of this study were collected through “A Questionnaire, Organizational Commitment Scale” and “Organizational Justice Scale”. 236 private school teachers from Tuzla, Istanbul participated in the research. The following statistical analyzes were performed to analyze the data: “Independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), non-parametric Kruskal-Wallis H test and linear regression analysis”. According to the results of the study, it was determined that there was a positive, significant and strong relationship between teachers' perception of organizational justice and organizational commitment levels. The regression analysis shows that the organizational justice perception of teachers positively affects the level of organizational commitment at a high level. While teachers' organizational justice perception levels differ meaningfully according to gender, marital status, education level, branch and school there was no meaningful difference according to age, professional seniority and length of working year. Organizational commitment levels of the teachers show a meaningful difference according to gender, age, marital status, level of education, school level, professional seniority and length of working year but there was no meaningful difference according to the branch.

Key Words: Organizational commitment, justice, organizational justice, private school

Paper Type: Research

¹ İstanbul Okan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, tsamdan@gmail.com

Giriş

Okullarda öğretmenler ve işletmelerde çalışanlar ile yapılan araştırma sonuçları örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın, eğitim örgütlerinin ve işletmelerin etkililiği ve verimliliği üzerinde önemli etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bal'ın (2014) 412 öğretmen ile yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde örgütsel adaletin ve örgütsel bağlılığın iş görenlerin motivasyonlarını, iş tatminlerini, performanslarını ve verimliliklerini olumlu veya olumsuz yönde etkiledikleri görülmektedir. Araştırmalar iş görenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılıkları arttıkça görevlerini yerine getirme çabasının da arttığını ve örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde olan çalışanların örgütü hedeflerine ulaştırma ve örgütte kalma isteklerinin de yüksek olduğunu bu nedenle örgütten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Tutar'a (2014) göre bütün çağdaş örgütlerde örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş tatmini, örgüt iklimi vb. kavramlar örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Hassan'ın (2002) banka ve finans sektöründe yaptığı çalışmaya göre, çalışanların adalet algıları olumlu yönde arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığını, bunun tersi durumunda ise çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıfladığını ve örgütten ayrılma taleplerinin arttığını göstermiştir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'nun (2009) işletmelerde yaptıkları çalışmada da iş görenlerin adalet ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bakımdan etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamı ve iyi bir okul iklimi için öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olması büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle gerek örgütsel adalet gerekse örgütsel bağlılık konuları sıkça çalışılan konulardan olmuşlardır.

Greenberg (1990) örgütsel adaleti çalışanların buldukları örgütte hakkaniyetli bir tavır görüp görmediklerine dair algı diye tanımlar. Folger ve Cropanzano (1998) ise örgütsel adaleti örgütsel çıktılar olan ödül, ceza, statü vb. kazanımların hangi kriterlere göre dağıtılacağına ilişkin prosedürler ve çalışanlar arası uygulamalar, kurallar ve sosyal normlar olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel adalet kavramı literatürde dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyutta yer almaktadır. Dağıtımsal adalet çalışanlara verilen maaş ve yükselmelerin adil olup olmadığına ilişkin algıyı ifade eder (Moorman, 1991). İşlemsel adalet çalışanların karar alma aşamalarında yer almaları ve alınan kararların yansız ve nesnel kriterlere dayanıp dayanmadığına ilişkin çalışan algısıdır (Moon vd., 2008). Etkileşimsel adalet ise kazanımların dağıtımına yönelik olarak belirlenen prosedürlerin çalışanlara nasıl bildirildiğine dair çalışan algısı diye tanımlanır (Cropanzano vd., 2001).

Örgütsel bağlılık; bireyin bulunduğu örgütün örgütsel hedeflerini ve felsefesini özümsemesi, onların gerçekleşmesi için çalışmasını ve örgüte uyum sağlamasını ifade eder (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Randall ve Cote'a (1991) göre ise örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte sunduğu katkı karşılığında hak ettiği çıktılara bağlı olarak örgütte kalma isteğini ve örgütsel hedef ve beklentileri benimsemesi diye

tanımlanabilir ve duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt boyutta ele alınır. Duygusal bağlılık; bireyin duygusal tercihleri nedeniyle örgütte kalma isteğini, devam bağlılığı, gereksinime dayalı olarak bireyin örgütte kaldığı sürece elde ettiği statü, para vb. kazanımları kaybetmemek için örgütte kalma isteğini; normatif bağlılık ise çalışanların etik, ahlaki gerekçeler nedeniyle örgütte kalma yükümlülüğünü ifade eder.

Araştırmalar örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın çalışanları olumlu veya olumsuz yönde güdülediğini buna bağlı olarak örgütsel verimliliği artırıp veya azalttığını ortaya koymaktadır. Gerek resmi gerekse özel okul yönetici ve öğretmenleri, okulu ve öğrencileri belirlenen hedeflere taşımakla yükümlüdürler. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin okulların etkililiğini ve verimliliğini önemli ölçüde etkilediği düşünülmektedir. Evrenin çok büyük olması nedeniyle sadece özel ilköğretim (özel ilkokul ve özel ortaokul) öğretmenleriyle sınırlı olan ve “Özel Okul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”nin amaçlandığı bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmış ve bu yolla alan yazına da katkı sunulacağı umulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin,

1. Örgütsel adalet algı düzeyleri nedir?
2. Örgütsel adalet ve adaletin alt boyutlarındaki (dağıtım, prosedür, etkileşim) algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
4. Örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında (duygusal, devam ve normatif bağlılık) demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine bir etkisi var mıdır?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın modeli

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırma ilişkisel tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır.

2.2. Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Tuzla ilçesinde faaliyet gösteren 13 özel ilkokul ve 15 özel ortaokulda görev yapan 602 öğretmen, araştırmanın örneklemini ise bu evren içinden rastgele yöntemle seçilen 234 öğretmen oluşturmaktadır.

Evreni oluşturan toplam 602 öğretmen için uygun örneklem büyüklüğünün %95 güvenirlilik ve %5 hata payı ile minimum 234 olması gerektiği hesaplanmış ve örnekleminin istatistiksel olarak belirlenen bu sayıdan küçük olmamasına dikkate edilmiştir. Örneklemi oluşturan katılımcıların demografik özellikleri aşağıda, Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılım (N=236)

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	184	78,0
	Erkek	52	22,0
Yaş	25 yaş ve altı	14	5,9
	26-35 yaş	76	32,2
	36-45 yaş	96	40,7
	46-55 yaş	40	16,9
	56 yaş ve üstü	10	4,2
Medeni durum	Evli	161	68,2
	Bekâr	75	31,8
Öğrenim durumu	Lisans	145	61,4
	Y. Lisans	91	38,6
Branş	Sınıf Öğretmeni	85	36,0
	Branş Öğretmeni	112	47,5
	Uygulamalı Dersler Ö.	39	16,5
Okul kademesi	İlkokul	140	59,3
	Ortaokul	96	40,7
Mesleki kıdem	1-5 yıl	32	13,6
	6-10 yıl	58	24,6
	11-15 yıl	37	15,7
	16-20 yıl	59	25,0
	21 yıl ve üstü	50	21,2
Okulda çalışma süresi	1-3 yıl	119	50,4
	4-6 yıl	48	20,3
	7-9 yıl	19	8,1
	10 yıl ve üstü	50	21,2
Devlet okuluna atanma	Evet, ama başlamadım/başladım ama ayrıldım	40	16,9
	Hayır, atanmadım	75	31,8
	Hayır, hiç başvurmadım	121	51,3

Öğretmenlerin %78,0'i kadın olup en büyük yaş grubunu %40,7 ile 36-45 yaşındakiler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %68,2'si evlidir. Öğretmenlerin %61,4'ü lisans mezunu olup %36,0'sı sınıf, %47,5'i branş ve kalan %16,5'i uygulamalı dersler öğretmenidir. Öğretmenlerin %59,3'ü ilkökulda görev yapmaktadır ve en büyük mesleki kıdem grubunu %25,0 ile 16-20 yıldır çalışanlar oluşturmaktadır. Öğretmenlerin büyük bölümü şu anki okullarında 1-3 yıldır (%50,4) çalışmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin %16,9'u devlet okuluna ataması yapılmış ancak ya başlamamış veya ayrılmışken, %31,8'i atanmadığını ve kalan %51,3'ü ise hiç başvurmadığını belirtmektedir.

2.3. Veri toplama araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları "1- Kişisel Bilgi Formu, 2- Örgütsel Adalet Ölçeği ve 3- Örgütsel Bağlılık Ölçeği" olmak üzere üç bölümden oluşmuştur.

2.3.1. Kişisel bilgi formu

Bu çalışma için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, branşı vb. değişkenlerin yer aldığı toplam dokuz soru yer almaktadır (Tablo 1).

2.3.2. Örgütsel adalet algı ölçeği

Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algılarını belirlemek üzere Niehoff & Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat'ın (2007) Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel Adalet Algı Ölçeği" kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu ölçeğin 19 soru ve 3 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının (α) .96 olduğu, birinci faktörün (dağıtımsal adalet) güvenilirlik katsayısının .89, ikinci faktörün (işlemsel adalet) .95 ve üçüncü faktör (etkileşimsel adalet) .90 olduğu bulunmuştur. 5'li likert tipi ölçeğin maddeleri 'Hiç katılmıyorum' (1) ile 'Tamamen katılıyorum' (5) arasında değerlendirilmektedir. Maddelerinin tümü olumlu yazılmış olan ölçek ve boyutlarındaki puanın yüksekliği öğretmenin o alana ilişkin örgütsel adalet algı düzeyinin pozitif olduğunu, düşük puan ise negatif olduğunu ifade etmektedir (Polat, 2007). Üç alt boyuttan meydana gelen Örgütsel Adalet Algı Ölçeğinin bu çalışma için hesaplanan güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa (α) katsayıları hesaplanmış ve şu değerler bulunmuştur: Dağıtımsal Adalet 0,926, İşlemsel Adalet 0,955, Etkileşimsel Adalet 0,945, Örgütsel Adalet (Genel) 0,975. Kalaycı'ya (2006) göre güvenilirlik katsayısının .60 üzeri olması durumunda boyut/ölçek güvenilirirdir ve .80'in üzerinde olması halinde 'yüksek derecede' güvenilirirdir (Kalaycı, 2006). Buna göre, Örgütsel Adalet Algı Ölçeğinin güvenilirliğinin bu araştırma için de yeterli olduğu görülmektedir.

2.3.3. Örgütsel bağlılık ölçeği

Çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek üzere Balay'ın (2000) geliştirdiği, toplam 27 madde ve üç alt boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, *Uyum*, *Özdeşleşme* ve *İçselleştirme* olarak üç boyuttan meydana gelmekte olup ilk boyutun tüm

maddeleri olumsuz yüklümlü (ters madde), diğer boyutların maddeleri ise olumlu yüklümlü yazılmıştır. Ölçeğin üç boyutlu/faktörlü yapısının toplam varyansın %56,7'sini açıkladığı ve güvenilirlik katsayılarının (α) .79 ile .93 arasında olduğu bulunmuştur. 5'li likert tipi ölçeğin maddeleri 'Hiç katılmıyorum' (1) ile 'Tamamen katılıyorum' (5) arasında değerlendirilmektedir. Ölçek ve alt boyutlarında puanın yüksekliği örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek, düşük puan bağlılığın düşük olduğunu ifade etmektedir (Balay, 2000). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin bu araştırma için güvenilirlik düzeyini incelemek üzere Cronbach Alfa (α) katsayıları hesaplanmış ve şu değerler bulunmuştur. Uyum Boyutu 0,839, Özdeşleşme Boyutu 0,906, İçselleştirme Boyutu 0,925, Örgütsel Bağlılık (Genel) 0,945. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin yüksek ve bu araştırma için yeterli olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin toplanması

Araştırma için öncelikle İstanbul Okan Üniversite'sinden 26.10.2022 tarih ve 159 sayılı karar ile etik kurul onayı ve veri toplamada kullanılacak ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Katılımcılara daha kolay ulaşabilmek için ölçekler ve kişisel bilgi formu Google forma yoluyla ve katılımcılara gönderildi,

2.5. Verilerin analizi

Araştırma için öğretmenlerden toplanan veriler düzenlenerek, hata ve eksikliklerin incelenmesi sonrası SPSS 26.0 programına aktarılmış ve analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amaçlarına uygun analizlerin seçilmesine yönelik olarak *Kolmogorov-Smirnov* ve *Sahpiro-Wilks* testleri ile toplanan verilerin normallik dağılımları incelenmiş ve bağımsız değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, okul kademesi ve devlet okullarına atanma durumu için öğretmenlerin ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği ($p>.05$) ancak yaş, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin ölçek puanlarının normal dağılım göstermediği ($p<.05$) bulunmuştur (Bursal, 2017). Normallik testi sonuçları sonrası aşağıdaki istatistikî analizlerden faydalanılmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek üzere ölçek ve alt boyut puanlarının ortalaması ve standart sapma değerleri bulunmuştur.
2. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışılan kademelerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere bağımsız gruplar *t*-testi uygulanmıştır.
3. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin, branş ve devlet okullarına atanma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
4. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin, yaş, kıdem ve okulda çalışma süresine göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere non-parametrik *Kruskal-Wallis H* testi uygulanmıştır.

5. Öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algı düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak üzere doğrusal regresyon analizi yapılmış ve istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

3. Bulgular

3.1. Örgütsel adalet algısına ilişkin bulgular

Çalışmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel adalet algı düzeylerini belirlemek için üç alt boyuttan oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Puanın yüksekliği öğretmenin o alana ilişkin örgütsel adalet algısının pozitif, düşük puan ise negatif olduğunu ifade eder (Polat, 2007).

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısına yönelik betimsel istatistikleri (N=236)

Boyut	\bar{X}	ss	Düzye
Dağıtımsal Adalet	3,66	1,05	Yüksek
İşlemsel Adalet	3,67	1,06	Yüksek
Etkileşimsel Adalet	3,44	1,20	Yüksek
Örgütsel Adalet (Genel)	3,59	1,05	Yüksek

Öğretmenlerin, örgütsel adalet algı düzeylerinin tüm boyutlar ve genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına göre *işlemsel adalet* en yüksek düzeydeyken ($\bar{X}_{İşlemsel Adalet}=3,67\pm 1,06$), onu *dağıtımsal* ($\bar{X}_{Dağıtımsal Adalet}=3,66\pm 1,05$) ve *etkileşimsel adalet* ($\bar{X}_{Etkileşimsel Adalet}=3,44\pm 1,20$) takip etmektedir. Alınabilecek puan aralığının 1,00 ile 5,00 arasında olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek ama çok yüksek olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin, genel örgütsel adalet algı düzeyleri de $3,59\pm 1,05$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İst.			t-test			Etki (<i>d</i>)
		<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	
Dağıtimsal Adalet	Kadın	184	3,55	1,10	2,28	234	0,024*	0,36
	Erkek	52	3,92	0,85				
İşlemsel Adalet	Kadın	184	3,63	1,11	1,05	234	0,293	-
	Erkek	52	3,81	0,88				
Etkileşimsel Adalet	Kadın	184	3,41	1,24	0,70	234	0,483	-
	Erkek	52	3,54	1,05				
Örgütsel Adalet (Genel)	Kadın	184	3,50	1,09	2,16	234	0,030*	0,34
	Erkek	52	3,79	0,84				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, cinsiyete göre *dağıtimsal adalet* boyutu [$t_{(234)}=2,28$; $p=0,024$] ve genel örgütsel adalet algı [$t_{(234)}=2,16$; $p=0,030$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 3). Erkek öğretmenlerin *dağıtimsal adalet* ($\bar{X}_{\text{Kadın}}=3,55$; $\bar{X}_{\text{Erkek}}=3,92$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Kadın}}=3,50$; $\bar{X}_{\text{Erkek}}=3,79$) kadın öğretmenlerden daha yüksektir. Cinsiyetin, öğretmenlerin *dağıtimsal adalet* ($d_{\text{Cohen}}=0,36$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($d_{\text{Cohen}}=0,34$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yaşa göre karşılaştırılması

Boyut	Yaş	Betimsel	Kruskal-Wallis <i>H</i>	M-W
-------	-----	----------	-------------------------	-----

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>	Etki (η^2)	
Dağıtımsal	25 yaş ve altı (1)	14	120,57	3,40	4	0,493	-	-
Adalet	26-35 yaş (2)	76	116,64					
	36-45 yaş (39)	96	114,47					
	46-55 yaş (4)	40	121,83					
	56 yaş ve üstü (5)	10	155,15					
İşlemsel	25 yaş ve altı (1)	14	140,93	4,07	4	0,396	-	-
Adalet	26-35 yaş (2)	76	117,22					
	36-45 yaş (39)	96	113,77					
	46-55 yaş (4)	40	116,75					
	56 yaş ve üstü (5)	10	149,25					
Etkileşimsel	25 yaş ve altı (1)	14	141,79	5,62	4	0,230	-	-
Adalet	26-35 yaş (2)	76	120,61					
	36-45 yaş (39)	96	115,47					
	46-55 yaş (4)	40	105,56					
	56 yaş ve üstü (5)	10	150,70					
Örgütsel	25 yaş ve altı (1)	14	135,29	3,78	4	0,437	-	-
Adalet	26-35 yaş (2)	76	118,26					
(Genel)	36-45 yaş (39)	96	114,72					
	46-55 yaş (4)	40	113,71					
	56 yaş ve üstü (5)	10	152,20					

Öğretmenlerin, yaşa bağlı olarak örgütsel adalet algı düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur ($p>.05$) (Tablo 4). Başka bir ifadeyle farklı yaşlardaki öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri birbirine benzerdir.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının medeni duruma göre incelenmesi

Boyut	Medeni durum	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Dağıtımsal Adalet	Evli	161	3,69	1,03	0,68	234	0,496	-
	Bekâr	75	3,59	1,11				
İşlemsel Adalet	Evli	161	3,53	1,05	2,28	234	0,023*	0,32
	Bekâr	75	3,86	1,09				
Etkileşimsel Adalet	Evli	161	3,26	1,22	2,34	234	0,017*	0,33
	Bekâr	75	3,64	1,16				
Örgütsel Adalet (Genel)	Evli	161	3,43	1,04	2,26	234	0,025*	0,32
	Bekâr	75	3,76	1,07				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, medeni durumlarına bağlı olarak *işlemsel* [$t_{(234)}=2,28$; $p=0,023$] ve *etkileşimsel adalet* [$t_{(234)}=2,34$; $p=0,017$] boyutları ile genel örgütsel adalet algı [$t_{(234)}=2,26$; $p=0,025$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 5. Bekâr öğretmenlerin *işlemsel adalet* ($\bar{X}_{\text{Evli}}=3,53$; $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=3,86$), *etkileşimsel adalet* ($\bar{X}_{\text{Evli}}=3,26$; $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=3,64$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Evli}}=3,43$; $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=3,76$) evli öğretmenlerden daha yüksektir. Medeni durumun, öğretmenlerin *işlemsel adalet* ($d_{\text{Cohen}}=0,32$), *etkileşimsel adalet* ($d_{\text{Cohen}}=0,33$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($d_{\text{Cohen}}=0,32$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘orta’ düzeyde bulunmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Öğrenim durumu	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Dağıtımsal Adalet	Lisans	145	3,71	1,04	0,58	234	0,501	-
	Y. Lisans	91	3,62	1,08				
İşlemsel Adalet	Lisans	145	3,76	1,03	2,15	234	0,036*	0,29
	Y. Lisans	91	3,49	1,12				
Etkileşimsel Adalet	Lisans	145	3,58	1,14	2,16	234	0,034*	0,29
	Y. Lisans	91	3,30	1,29				
Örgütsel Adalet (Genel)	Lisans	145	3,73	1,01	2,12	234	0,038*	0,28
	Y. Lisans	91	3,48	1,11				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, öğrenim durumlarına göre *işlemsel* [$t_{(234)}=2,15$; $p=0,036$] ve *etkileşimsel adalet* [$t_{(234)}=2,16$; $p=0,034$] boyutları ile genel örgütsel adalet algı [$t_{(234)}=2,12$; $p=0,038$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 6). Lisans mezunu öğretmenlerin *işlemsel adalet* ($\bar{X}_{\text{Lisans}}=3,76$; $\bar{X}_{\text{Y. Lisans}}=3,49$), *etkileşimsel adalet* ($\bar{X}_{\text{Lisans}}=3,58$; $\bar{X}_{\text{Y. Lisans}}=3,30$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Lisans}}=3,73$; $\bar{X}_{\text{Y. Lisans}}=3,48$) yüksek lisansa mezunu öğretmenlerden daha yüksektir. Öğrenim durumunun, öğretmenlerin *işlemsel adalet* ($d_{\text{Cohen}}=0,29$), *etkileşimsel adalet* ($d_{\text{Cohen}}=0,29$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($d_{\text{Cohen}}=0,28$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘orta’ derecede olduğu bulunmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branşa göre karşılaştırılması

Boyut	Branş	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>		
Dağıtimsal Adalet	Sınıf Ö. (1)	85	3,84	1,00	3,81	0,024*	1, 3 > 2	0,032
	Branş Ö. (2)	112	3,42	1,14				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,92	0,78				
İşlemsel Adalet	Sınıf Ö. (1)	85	3,77	1,07	2,88	0,058	-	-
	Branş Ö. (2)	112	3,50	1,12				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,93	0,77				
Etkileşimsel Adalet	Sınıf Ö. (1)	85	3,56	1,22	2,49	0,085	-	-
	Branş Ö. (2)	112	3,26	1,23				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,68	0,96				
Örgütsel Adalet (Genel)	Sınıf Ö. (1)	85	3,73	1,05	3,36	0,036*	1, 3 > 2	0,028
	Branş Ö. (2)	112	3,38	1,11				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,84	0,73				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, branşlarına bağlı olarak sadece *dağıtimsal adalet* [$F_{(2; 233)}=3,81; p=0,024$] düzeyleri ile genel örgütsel adalet algı düzeylerinin [$F_{(2; 233)}=3,36; p=0,028$] farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 7). Hangi branşlar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan post-hoc Tukey *HSD* testine göre; sınıf ve uygulamalı dersler öğretmenlerinin *dağıtimsal adalet* düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Sınıf Ö.}}=3,84; \bar{X}_{\text{Branş Ö.}}=3,42; \bar{X}_{\text{Uyg. Dersler Ö.}}=3,92$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Sınıf Ö.}}=3,73; \bar{X}_{\text{Branş Ö.}}=3,38; \bar{X}_{\text{Uyg. Dersler Ö.}}=3,38$), branş öğretmenlerinden daha yüksektir. Branşın, öğretmenlerin *dağıtimsal adalet* ($\eta^2=0,032$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\eta^2=0,028$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘küçük’ olduğu bulunmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının görev yapılan okul kademesine göre karşılaştırılması

Boyut	Okul kademesi	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Dağıtimsal Adalet	İlkokul	140	3,82	0,98	2,83	234	0,005**	0,38
	Ortaokul	96	3,43	1,12				
İşlemsel Adalet	İlkokul	140	3,78	1,03	1,90	234	0,058	0,25
	Ortaokul	96	3,51	1,10				
Etkileşimsel Adalet	İlkokul	140	3,55	1,16	1,84	234	0,067	0,24
	Ortaokul	96	3,26	1,24				
Örgütsel Adalet (Genel)	İlkokul	140	3,72	1,00	2,30	234	0,022*	0,30
	Ortaokul	96	3,40	1,09				

* $p < .05$, ** $p < .01$

Okul kademesine bağlı olarak öğretmenlerin *dağıtimsal adalet* [$t_{(234)}=2,83$; $p=0,005$] ve örgütsel adalet algı [$t_{(234)}=2,30$; $p=0,022$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 8). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin *dağıtimsal adalet* ($\bar{X}_{İlkokul}=3,82$; $\bar{X}_{Ortaokul}=3,43$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}_{İlkokul}=3,72$; $\bar{X}_{Ortaokul}=3,40$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Okul kademesinin, öğretmenlerin *dağıtimsal adalet* ($d_{Cohen}=0,38$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($d_{Cohen}=0,30$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması

Boyut	Mesleki kıdem	Betimsel		Kruskal-Wallis H			M-W	Etki (η^2)
		n	Sıra Ort.	χ^2	sd	p		
Dağıtımsal Adalet	1-5 yıl (1)	32	104,13	7,56	4	0,109	-	-
	6-10 yıl (2)	58	122,55					
	11-15 yıl (3)	37	107,28					
	16-20 yıl (4)	59	112,19					
	21 yıl ve üstü (5)	50	138,74					
İşlemsel Adalet	1-5 yıl (1)	32	118,30	5,69	4	0,224	-	-
	6-10 yıl (2)	58	121,66					
	11-15 yıl (3)	37	100,12					
	16-20 yıl (4)	59	113,87					
	21 yıl ve üstü (5)	50	134,02					
Etkileşimsel Adalet	1-5 yıl (1)	32	118,44	3,63	4	0,458	-	-
	6-10 yıl (2)	58	123,63					
	11-15 yıl (3)	37	102,09					
	16-20 yıl (4)	59	115,53					
	21 yıl ve üstü (5)	50	128,23					
Örgütsel Adalet (Genel)	1-5 yıl (1)	32	113,95	5,32	4	0,256	-	-
	6-10 yıl (2)	58	123,02					
	11-15 yıl (3)	37	101,78					
	16-20 yıl (4)	59	114,16					
	21 yıl ve üstü (5)	50	133,66					

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine bağlı olarak örgütsel adalet algı düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur ($p>.05$) (Tablo 9).

Tablo 10. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin şu anki okulda çalışma süresine göre karşılaştırılması

Boyut	Okulda çalışma süresi	Betimsel İst.		Kruskal-Wallis <i>H</i>			M-W	Etki (η^2)
		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>		
Dağıtımsal Adalet	1-3 yıl (1)	119	123,35	2,65	3	0,449	-	-
	4-6 yıl (2)	48	105,18					
	7-9 yıl (3)	19	113,53					
	10 yıl ve üstü (4)	50	121,63					
İşlemsel Adalet	1-3 yıl (1)	119	124,40	4,49	3	0,213	-	-
	4-6 yıl (2)	48	104,78					
	7-9 yıl (3)	19	100,82					
	10 yıl ve üstü (4)	50	124,34					
Etkileşimsel Adalet	1-3 yıl (1)	119	123,41	1,50	3	0,682	-	-
	4-6 yıl (2)	48	110,30					
	7-9 yıl (3)	19	112,42					
	10 yıl ve üstü (4)	50	116,99					
Örgütsel Adalet (Genel)	1-3 yıl (1)	119	124,20	2,77	3	0,429	-	-
	4-6 yıl (2)	48	106,45					
	7-9 yıl (3)	19	108,55					
	10 yıl ve üstü (4)	50	120,29					

Katılımcıların, mevcut okullarında çalışma yılına bağlı olarak da örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur ($p>.05$) (Tablo 10).

Tablo 11. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin devlet okuluna atanma durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Devlet Okuluna Atanma	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>		
Dağıtimsal Adalet	♠Evet ama ... (1)	40	3,98	0,97	3,90	0,021*	1 > 2, 3	0,033
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,51	1,08				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,56	1,06				
İşlemsel Adalet	♠Evet ama ... (1)	40	3,73	1,03	0,50	0,605	-	-
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,57	1,11				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,71	1,05				
Etkileşimsel Adalet	♠Evet ama ... (1)	40	3,41	1,19	0,14	0,866	-	-
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,38	1,28				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,48	1,16				
Örgütsel Adalet (Genel)	♠Evet ama ... (1)	40	3,89	1,01	3,82	0,023*	1 > 2, 3	0,032
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,42	1,10				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,47	1,03				

* $p<.05$, ♠Evet ama başlamadım/başladım ama ayrıldım (1)

Öğretmenlerin, daha önce bir devlet okuluna atanmış olma durumlarına bağlı olarak *dağıtimsal adalet* [$F_{(2; 233)}=3,90$; $p=0,021$] düzeyleri ile genel örgütsel adalet algı düzeylerinin [$F_{(2; 233)}=3,82$; $p=0,023$] farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 11).

Hangi grupların arasında anlamlı bir fark olduğunu görmek için yapılan post-hoc Tukey *HSD* testine göre; bir devlet okuluna atanmış ama başlamamış veya atanmış ama ayrılmış öğretmenlerin *dağıtım sal adalet* ($\bar{X}_{\text{Evet ama ...}}=3,98$; $\bar{X}_{\text{Hayır, atanmadım}}=3,51$; $\bar{X}_{\text{Hayır, hiç başvurmadım}}=3,56$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Evet ama ...}}=3,89$; $\bar{X}_{\text{Hayır, atanmadım}}=3,42$; $\bar{X}_{\text{Hayır, hiç başvurmadım}}=3,47$), diğer öğretmenlerden daha yüksektir. Devlet okuluna atanmanın, öğretmenlerin *dağıtım sal adalet* ($\eta^2=0,033$) ve genel örgütsel adalet algı düzeyleri ($\eta^2=0,032$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘küçük’ olduğu bulunmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılmasına ilişkin özet tablo

Değişken	Örgütsel Adalet Algı (Genel)	
	Anlamlı Fark	Etki Düzeyi
Cinsiyet	*	Orta
Yaş	-	-
Medeni durum	*	Orta
Öğrenim durumu	*	Orta
Branş	*	Küçük
Okul kademesi	*	Orta
Mesleki kıdem	-	-
Okulda çalışma süresi	-	-
Devlet okuluna atanma	*	Küçük

Fark * $p<.05$ ve ** $p<.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algılarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan fark analizlerinin neticeleri Tablo 12’de özetlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin (genel) örgütsel adalet algı düzeyleri, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu, branş, okul kademesi ve devlet okuluna atanma durumuna göre anlamlı farklılık gösterirken, mesleki kıdem, yaş ve okulda çalışma süresine göre ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

3.2. Örgütsel bağlılığa ilişkin bulgular

Çalışmaya katılan öğretmenlerin, buldukları okul kademesine göre örgütsel bağlılığa yönelik algılarını belirlemek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin düzeyleri aşağıda, Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik betimsel istatistikleri (n=236)

Boyut	\bar{X}	ss	Düzye
Uyum Boyutu	3,86	0,88	Yüksek
Özdeşleşme Boyutu	3,43	0,99	Yüksek
İçselleştirme Boyutu	3,57	0,91	Yüksek
Örgütsel Bağlılık (Genel)	3,62	0,80	Yüksek

Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına göre örgütsel bağlılık yönünden *uyumun* en yüksek ($\bar{X}_{\text{Uyum}}=3,86\pm 0,88$), daha sonra ise *içselleştirme* ($\bar{X}_{\text{İçselleştirme}}=3,57\pm 0,91$) ve *özdeşleşmenin* ($\bar{X}_{\text{Özdeşleşme}}=3,43\pm 0,99$) geldiği görülmektedir. Alınabilecek puan aralığının 1,00 ile 5,00 arasında olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek ama çok da yüksek olmadığı söylenebilir. Özellikle, öğretmenlerin, *özdeşleşme* düzeylerinin ‘orta’ düzeye yakın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, genel örgütsel bağlılık düzeyleri de $3,62\pm 0,80$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Uyum Boyutu	Kadın	184	3,75	0,92	2,25	234	0,034*	0,35
	Erkek	52	3,99	0,75				
Özdeşleşme Boyutu	Kadın	184	3,43	1,02	0,10	234	0,923	-
	Erkek	52	3,44	0,86				
İçselleştirme Boyutu	Kadın	184	3,47	0,89	2,08	234	0,037*	0,33
	Erkek	52	3,68	0,98				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Kadın	184	3,52	0,82	2,16	234	0,033*	0,34
	Erkek	52	3,74	0,73				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, cinsiyete göre *uyum* [$t_{(234)}=2,25$; $p=0,034$], *içselleştirme* boyutu [$t_{(234)}=2,08$; $p=0,037$] ve genel örgütsel bağlılık [$t_{(234)}=2,16$; $p=0,033$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 14). Erkek öğretmenlerin *uyum*, *içselleştirme* ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlerden daha yüksektir. Cinsiyetin, öğretmenlerin *uyum*, *içselleştirme* ve genel örgütsel bağlılığa etkisinin anlamlı fakat 'orta' derecede olduğu görülmüştür.

Tablo 15. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre karşılaştırılması

Boyut	Yaş	Betimsel İst.		Kruskal-Wallis H			M-W	Etki (η^2)
		n	Sıra Ort.	χ^2	sd	p		
Uyum Boyutu	25 yaş ve altı (1)	14	135,32	3,14	4	0,534	-	-
	26-35 yaş (2)	76	111,03					
	36-45 yaş (39)	96	120,83					
	46-55 yaş (4)	40	115,36					
	56 yaş ve üstü (5)	10	141,90					
Özdeşleşme Boyutu	25 yaş ve altı (1)	14	106,25	8,83	4	0,033*	4, 5 > 1, 2	0,038
	26-35 yaş (2)	76	103,74					
	36-45 yaş (39)	96	123,65					
	46-55 yaş (4)	40	145,85					
	56 yaş ve üstü (5)	10	158,95					
İçselleştirme Boyutu	25 yaş ve altı (1)	14	103,86	7,98	4	0,036*	4, 5 > 1, 2	0,034
	26-35 yaş (2)	76	100,15					
	36-45 yaş (39)	96	124,13					
	46-55 yaş (4)	40	144,04					
	56 yaş ve üstü (5)	10	147,90					
Örgütsel Bağlılık (Genel)	25 yaş ve altı (1)	14	100,46	8,06	4	0,034*	4, 5 > 1, 2	0,034
	26-35 yaş (2)	76	104,16					
	36-45 yaş (39)	96	123,27					
	46-55 yaş (4)	40	143,33					
	56 yaş ve üstü (5)	10	154,60					

* $p < .05$

Öğretmenlerin, yaşa göre özdeşleşme, içselleştirme boyutu ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 15). Hangi yaş grupları arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan post-hoc Mann-Whitney U testine göre; 46 yaş ve üstündeki öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri yaşı 25 ve altı olanlar ile yaşı 26-35 olan öğretmenlerden daha yüksektir. Yaşın,

öğretmenlerin, *özdeşleşme* alt boyutundaki etkisinin anlamlı fakat ‘küçük’ olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üstündeki öğretmenlerin *içselleştirme* düzeyleri, yaşı 25 ve altı olanlar ile yaşı 26-35 olan öğretmenlerden daha yüksektir. Yaşın, öğretmenlerin *içselleştirme* boyutundaki etkisinin de anlamlı fakat ‘küçük’ olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üstündeki öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşı 25 ve altı olanlar ile yaşı 26-35 olan öğretmenlerden daha yüksektir. Yaşın, öğretmenlerin, genel örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘küçük’ olduğu görülmüştür.

Tablo 16. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Boyut	Medeni durum	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Uyum Boyutu	Evli	161	3,86	0,89	0,08	234	0,935	-
	Bekâr	75	3,85	0,88				
Özdeşleşme Boyutu	Evli	161	3,46	0,99	0,61	234	0,544	-
	Bekâr	75	3,37	0,98				
İçselleştirme Boyutu	Evli	161	3,74	0,91	2,92	234	0,003**	0,41
	Bekâr	75	3,36	0,90				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evli	161	3,73	0,81	2,27	234	0,024*	0,32
	Bekâr	75	3,47	0,78				

* $p < .05$, ** $p < .01$

Öğretmenlerin, medeni durumlarına bağlı olarak *içselleştirme* [$t_{(234)}=2,92$; $p=0,003$] ve genel örgütsel bağlılık [$t_{(234)}=2,27$; $p=0,024$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 16).

Evli öğretmenlerin *içselleştirme* ($\bar{X}_{\text{Evli}}=3,74$; $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=3,36$) ve genel bağlılık düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Evli}}=3,73$; $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=3,47$) bekâr öğretmenlerden daha yüksektir. Medeni durumun, öğretmenlerin *içselleştirme* ($d_{\text{Cohen}}=0,41$) ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri ($d_{\text{Cohen}}=0,32$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 17. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Öğrenim durumu	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
		Uyum Boyutu	Lisans	145	3,84	0,85	0,34	
	Y. Lisans	91	3,88	0,93				
Özdeşleşme Boyutu	Lisans	145	3,41	1,01	0,36	234	0,716	0,05
	Y. Lisans	91	3,46	0,95				
İçselleştirme Boyutu	Lisans	145	3,45	0,91	2,75	234	0,009**	0,37
	Y. Lisans	91	3,84	0,89				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Lisans	145	3,53	0,79	2,19	234	0,028*	0,29
	Y. Lisans	91	3,86	0,82				

* $p < .05$, ** $p < .01$

Öğretmenlerin, öğrenim durumlarına göre *içselleştirme* [$t_{(234)}=2,75$; $p=0,009$] ve genel örgütsel bağlılık [$t_{(234)}=2,19$; $p=0,035$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 17). Yüksek lisansa mezunu öğretmenlerin *içselleştirme* ($\bar{X}_{\text{Lisans}}=3,45$; $\bar{X}_{\text{Y. Lisans}}=3,84$) ve genel bağlılık düzeyleri ($\bar{X}_{\text{Lisans}}=3,53$; $\bar{X}_{\text{Y. Lisans}}=3,86$) lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksektir. Öğrenim durumunun, öğretmenlerin *içselleştirme* ($d_{\text{Cohen}}=0,37$) ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri ($d_{\text{Cohen}}=0,33$) üzerindeki etkisinin anlamlı ve ‘orta’ düzeyde bulunmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının branşa göre incelenmesi

Boyut	Branş	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>		
Uyum Boyutu	Sınıf Ö. (1)	85	3,87	0,95	0,30	0,745	-	-
	Branş Ö. (2)	112	3,82	0,87				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,95	0,77				
Özdeşleşme Boyutu	Sınıf Ö. (1)	85	3,51	0,95	0,67	0,513	-	-
	Branş Ö. (2)	112	3,35	1,06				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,49	0,86				
İçselleştirme Boyutu	Sınıf Ö. (1)	85	3,58	0,88	0,04	0,958	-	-
	Branş Ö. (2)	112	3,55	0,94				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,60	0,88				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Sınıf Ö. (1)	85	3,65	0,80	0,33	0,719	-	-
	Branş Ö. (2)	112	3,58	0,86				
	Uyg. Dersler Ö. (3)	39	3,68	0,64				

* $p < .05$

Öğretmenlerin, branşlarına bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür ($p>.05$) (Tablo 18).

Tablo 19. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının okul kademesine göre incelenmesi

Boyut	Okul kademesi	Betimsel İst.			t-test			Etki (d)
		n	\bar{X}	ss	t	sd	p	
Uyum Boyutu	İlkokul	140	4,00	0,86	2,19	234	0,023*	0,29
	Ortaokul	96	3,68	0,91				
Özdeşleşme Boyutu	İlkokul	140	3,59	0,94	2,23	234	0,024*	0,30
	Ortaokul	96	3,22	1,03				
İçselleştirme Boyutu	İlkokul	140	3,60	0,90	0,64	234	0,525	-
	Ortaokul	96	3,52	0,92				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	İlkokul	140	3,78	0,77	2,26	234	0,021*	0,30
	Ortaokul	96	3,43	0,84				

* $p<.05$

Öğretmenlerin, görev yaptıkları okul kademesine bağlı olarak *uyum* ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 19). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin *uyum*, *özdeşleşme* ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Okul kademesinin, öğretmenlerin *uyum* ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin anlamlı fakat 'orta' düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 20. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdeme göre incelenmesi

Boyut	Mesleki kıdem	Betimsel İst.		Kruskal-Wallis <i>H</i>			M-W	Etki (η^2)
		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>		
Uyum Boyutu	1-5 yıl (1)	32	118,45	9,52	4	0,022*	5 > 1, 2	0,041
	6-10 yıl (2)	58	112,97					
	11-15 yıl (3)	37	120,16					
	16-20 yıl (4)	59	120,37					
	21 yıl ve üstü (5)	50	156,31					
Özdeşleşme Boyutu	1-5 yıl (1)	32	113,67	3,60	4	0,463	-	-
	6-10 yıl (2)	58	111,43					
	11-15 yıl (3)	37	108,27					
	16-20 yıl (4)	59	124,29					
	21 yıl ve üstü (5)	50	130,53					
İçselleştirme Boyutu	1-5 yıl (1)	32	108,77	11,52	4	0,014*	5 > 1, 2	0,049
	6-10 yıl (2)	58	108,80					
	11-15 yıl (3)	37	122,61					
	16-20 yıl (4)	59	127,77					
	21 yıl ve üstü (5)	50	156,80					
Örgütsel Bağlılık (Genel)	1-5 yıl (1)	32	111,48	11,05	4	0,017*	5 > 1, 2	0,047
	6-10 yıl (2)	58	110,46					
	11-15 yıl (3)	37	121,04					
	16-20 yıl (4)	59	124,83					
	21 yıl ve üstü (5)	50	157,77					

* $p < .05$

Tablo 21. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının buldukları okulda çalışma yılına göre incelenmesi

Boyut	Okulda çalışma süresi	Betimsel İst.		Kruskal-Wallis H			M-W	Etki (η^2)
		n	Sıra Ort.	χ^2	sd	p		
Uyum Boyutu	1-3 yıl (1)	119	121,07	5,80	3	0,122	-	-
	4-6 yıl (2)	48	104,52					
	7-9 yıl (3)	19	100,00					
	10 yıl ve üstü (4)	50	132,84					
Özdeşleşme Boyutu	1-3 yıl (1)	119	107,13	9,08	3	0,028*	4 > 1, 2, 3	0,039
	4-6 yıl (2)	48	104,26					
	7-9 yıl (3)	19	101,84					
	10 yıl ve üstü (4)	50	151,75					
İçselleştirme Boyutu	1-3 yıl (1)	119	105,96	26,29	3	0,000***	4 > 1, 2, 3	0,112
	4-6 yıl (2)	48	91,99					
	7-9 yıl (3)	19	96,84					
	10 yıl ve üstü (4)	50	168,22					
Örgütsel Bağlılık (Genel)	1-3 yıl (1)	119	107,44	16,54	3	0,001**	4 > 1, 2, 3	0,070
	4-6 yıl (2)	48	96,77					
	7-9 yıl (3)	19	99,18					
	10 yıl ve üstü (4)	50	159,22					

* $p < .05$, ** $p < .01$ ve *** $p < .001$

Tablo 22. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının devlet okuluna atanıp atanmama durumuna göre incelenmesi

Boyut	Devlet Okuluna Atanma	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>		
Uyum Boyutu	Evvet ama ... (1)	40	3,93	0,86	3,08	0,045*	1, 3 > 2	0,029
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,70	0,99				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,93	0,81				
Özdeşleşme Boyutu	Evvet ama ... (1)	40	3,45	0,96	0,14	0,873	-	-
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,38	1,04				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,46	0,97				
İçselleştirme Boyutu	Evvet ama ... (1)	40	3,58	0,99	0,01	0,989	-	-
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,58	0,88				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,56	0,90				
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Evvet ama ... (1)	40	3,65	0,82	0,37	0,690	-	-
	Hayır, atanmadım (2)	75	3,55	0,83				
	Hayır, hiç başvurmadım (3)	121	3,65	0,78				

* $p < .05$, Evvet ama başlamadım/başladım ama ayrıldım (1)

Öğretmenlerin, daha önce bir devlet okuluna atanmış olma durumlarına bağlı olarak sadece uyum [$F_{(2; 233)}=3,08; p=0,045$] düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur (Tablo 22).

Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan post-hoc Tukey *HSD* testine göre; bir devlet okuluna atanmış ama başlamamış veya hiç başvurmamış öğretmenlerin *uyum* (\bar{X} Evet ama ...=3,98; \bar{X} Hayır, hiç başvurmadım=3,56) düzeyleri, atanmamış öğretmenlerden (\bar{X} Hayır, atanmadım=3,42) daha yüksektir. Devlet okuluna atanmanın, öğretmenlerin *uyum* düzeyi algılarına etkisinin anlamlı fakat ‘düşük’ olduğu bulunmuştur ($\eta^2=0,029$).

Tablo 23. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik özet tablo

Değişken	Örgütsel Bağlılık (Genel)	
	Anlamlı Fark	Etki Düzeyi
Cinsiyet	*	Orta
Yaş	*	Küçük
Medeni durum	*	Orta
Öğrenim durumu	*	Orta
Branş	-	-
Okul kademesi	*	Orta
Mesleki kıdem	*	Küçük
Okulda çalışma süresi	**	Orta
Devlet okuluna atanma	-	-

Fark * $p < .05$ ve ** $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcı öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan fark analizlerinin sonuçları Tablo 23'te yorumlanmıştır. Buna göre; öğretmenlerin (genel) örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğrenim durumu, görev yapılan okul kademesi, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterirken branş ve devlet okuluna atanıp atanmama durumuna göre ise farklılaşmadığı bulunmuştur ($p > .05$).

3.3. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular

İlk aşamada iki değişken arasındaki ilişkiye korelasyon katsayıları ile bakılmış, ikinci aşamada ise öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı (etkisi) araştırılmıştır.

Tablo 24. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon katsayıları

Boyut/Ölçek		Uyum Boyutu	Özdeşleşme Boyutu	İçselleştirme Boyutu	Örgütsel Bağlılık (Genel)
Dağıtımsal Adalet	<i>r</i>	,616***	,689***	,526***	,707***
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
İşlemsel Adalet	<i>r</i>	,627***	,712***	,571***	,737***
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
Etkileşimsel Adalet	<i>r</i>	,596***	,680***	,591***	,721***
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
Örgütsel Adalet (Genel)	<i>r</i>	,647***	,732***	,596***	,763***
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000

*** $p < .001$

Tablo 24'te de görüleceği üzere, katılımcıların örgütsel adaletle ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt boyutlarında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Boyutlar arasındaki ilişkiler 0,526 ile 0,737 arasında değişmektedir. Jawlik'e (2016) göre "... ilişki katsayısının 0,50-0,70 arasında olması ilişkinin güçlü olduğu ve 0,70-1,00 arasında olması ise ilişkinin çok güçlü olduğunu belirtmektedir" (Jawlik, 2016). Bu durumda tüm boyutlar arasındaki ilişkilerin 'güçlü' ile 'çok güçlü' arasında olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında da pozitif yönde ve ‘çok güçlü’ bir ilişki vardır ($r=,763$; $p<001$). Başka bir deyişle, öğretmenlerin, örgütsel adalet algı düzeyindeki bir artış onların örgütsel bağlılık düzeylerinde de artışa neden olmaktadır. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algı düzeylerinin, onların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını görmek üzere yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 25. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin onların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisine yönelik doğrusal regresyon analizi sonucu

Bağımsız Değişken	Model			ANOVA		Katsayı Tablosu		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Düz. <i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>θ</i>		
Model	0,736	0,582	0,580	87,72	0,000***				
Sabit						1,52		12,56	0,000***
Örgütsel Adalet Algı						0,59	0,76	18,04	0,000***

Bağımlı Değişken: *Örgütsel Bağlılık*

Modelin uygunluğunu görmek üzere yapılan ANOVA testi, öğretmenlerin, örgütsel adalet algı düzeyinin, onların örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde tahmin etmede kullanılabileceğini göstermektedir [$F_{(1; 234)}=87,72$; $p<.001$] (Tablo 25). Regresyon katsayıları incelendiğinde, örgütsel adalet algı düzeyinin, öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordadığını göstermektedir ($\beta=0,76$; $p<.001$). Örgütsel adalet algı düzeyinin, öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyini %58,0 (Düzeltilmiş $R^2=0,580$) oranında açıkladığı görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucuna göre özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Araştırma sonuçları öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu, branş, çalıştıkları okul kademesi ve devlet okuluna atanma durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterirken mesleki kıdem, yaş ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev yapılan okul kademesi, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresine göre anlamlı

bir farklılık gösterirken branş ve daha önce devlet okuluna atanıp atanmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin hem “örgütsel adalet algılarının” hem de “örgütsel bağlılık düzeylerinin” erkek öğretmenlerden daha düşük olması, kadın öğretmenlerin diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de bazı konularda daha fazla ayrımcılığa uğramasından kaynaklı olabileceği ve bu durumun kadın öğretmenlerin hem örgütsel adalet algılarını hem de örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan bu araştırma sonuçlarının aşağıda verilen yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok araştırmanın sonuçlarıyla da örtüştüğü ve bu çalışmanın sonucunu doğrular nitelikte olduğu görülmüştür.

Bal'ın (2014) devlet (resmi) ve özel okul çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını inceleyen araştırması sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ay ve Koç (2014) tarafından kamu ve vakıf okullarındaki öğretmenlerin katılımıyla yapılan bir araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Uğurlu ve Kaplan'ın (2023) öğretmenlerin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemeye yönelik yaptıkları çalışmada örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Balcı'nın (2024) öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyelerinin incelenmesine ilişkin yaptığı araştırma sonuçlarına göre de öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Soysal ve Selvi (2023) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi başlıklı çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine, Demir ve İnandı (2023) tarafından okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik araştırmalarında örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişkide olduğu görülmüştür. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) tarafından bir başka meslek grubu ile yapılan çalışmaya göre de örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bernerth vd., (2007) tarafından ABD'de yapılan bir çalışmaya göre örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel adalet düzeyinin arttığı durumda örgütsel bağlılığın da arttığı tespit edilmiştir. Ponnun ve Chuah (2010) tarafından değişik kurumlarda çalışan iş görenlerin katılımı ile yapılan araştırma sonucuna göre özellikle dağıtımsal ve prosedür (işlemsel) adaletin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma taleplerinin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir. Aynı çalışma iş görenlerin adalet algıları arttıkça örgüte olan bağlılıklarının da arttığını ve işten ayrılma taleplerinin azaldığını ortaya koymuştur.

Hassan'ın (2002) farklı hizmet sektörlerinden çalışanların katılımıyla yaptığı çalışmaya göre çalışanların adalet algıları olumlu yönde arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığını, bunun tersi durumunda ise çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıfladığını ve örgütten ayrılma taleplerinin arttığını göstermiştir. Araştırmalar adil uygulamalar, atama, işte yükselme, maaş artışları vb. özlük hakların da örgütsel bağlılığı artırdığını göstermiştir. Yine, Dipola ve Guy (2009) tarafından ABD'de yapılan bir çalışmada örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş görenlerin verimliliği arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğunu bunun da okulların akademik başarısına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Son söz olarak bu araştırma sonuçları öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymakta ve yukarıda verilen araştırma sonuçlarıyla da büyük ölçüde örtüşmektedir. Bu bağlamda örgütsel adaletin ve örgütsel bağlılığın önemini kavramakta yetersiz kalan öğretim liderleri ve örgüt yöneticilerinin örgütsel adalet algıları düşük ve örgütsel bağlılıkları zayıf, sınık çalışanlar ile örgütsel değişimleri yönetmekte, dinamik bir örgüt yapısı oluşturmakta ve örgütlerini belirlenen hedeflere taşımakta yetersiz kalacakları düşünülmektedir.

Öneriler:

1. Araştırma evreninin büyüklüğü nedeniyle sadece özel okul öğretmenleriyle sınırlı olan bu araştırmanın Türkiye Özel Okullar Derneği, özel okul kurucuları, yöneticileri ve MEB kanun koyucuları nezdinde “örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık” konularında farkındalık yaratarak alan yazına katkıda bulunabilir ve bu konuları daha detaylı çalışacak olan araştırmacıları cesaretlendirip yol gösterebilir.
2. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığını ortaya koymuştur. Bu nedenle eğitim yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını artırmaya yönelik olarak daha duyarlı davranmaları, ödül ve yaptırımlar için şeffaf, kabul edilebilir objektif kriterler koymaları ve bunları öğretmenlerle paylaşmaları önerilir.
3. Ülkemizde yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle kamuoyunda sıkça gündeme gelen özel okul öğretmenlerinin taban maaş konusu ve çalışma koşullarının da öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu durum, nitel bir araştırma konusu olarak ayrıca çalışılabilir.

Kaynakça

- Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı* (Ankara ili örneği).
- Balcı, İ. (2024). Mesleki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyelerinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(13), 1-15.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bursal, M. (2017). *SPSS ile Temel Veri Analizleri*. Ankara: Anı.
- Cropanzano, R., Ambrose, M. L., Greenberg, J. ve Cropanzano, R. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. *Advances in Organizational Justice*, 119, 151.
- Demir, N., ve İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-29.
- Dipaola, M. ve Guy, S. (2009). The impact of organizational justice on climate and trust in high schools. *Journal of School Leadership*, 19(4), 382-405.
- Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hassan, A. (2002). Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave. *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.
- Jawlik, A.A. (2016). *Statistics from A to Z*. New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (2. baskı). Ankara: Asil.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D. M. ve Takeuchi, R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84.
- 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.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: *The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki.*
- Ponnu, C. H. ve Chuah, C. C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management, 4*(13), 2676-2692.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations, 18*(2), 194-211.
- Redhouse, J. W. (1991). *Redhouse Yeni Türkçe-İngilizce Sözlük.* IBD Ltd.
- Sager, J. K. ve Johnston, M. W. (1989). Antecedents and outcomes of organizational commitment: A study of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 9*(1), 30-41.
- Soysal, H., ve Selvi, Ö. (2023). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 11*(1).
- Swailles, S. (2004). *Commitment to change: Profiles of commitment and in-role performance.* Personnel Review.
- Şahin, R., ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7*(14), 119-140.
- Şamdan, T., ve Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 47*, 17-40.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji.* Detay Yayıncılık, Ankara.
- Türk Dil Kurumu Online Sözlük (2022): <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 10.12.2022)
- Uğurlu, C. T., & Kaplan, İ. (2023). Öğretmenlerin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: bir meta-analiz çalışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20*(1), 1-16.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 3-16.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar (lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: İstanbul Okan Üniversitesi Etik Kurulu

Tarih: 26.10.2022

No: 159

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : % 100