



Bingöl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Bingöl University
Journal of Economics and Administrative Sciences
Cilt/Volume: 7

Sayı/Issue: Prof. Dr. Muammer ERDOĞAN

Anısına Kongre Özel Sayısı

Yıl/Year: 2023, s. 121-149

DOI: 10.33399/biibfad.1253077

ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307

Bingöl/Türkiye

Makale Bilgisi /Article Info

Geliş/Received: 19/02/2023 **Kabul/ Accepted:** 23/03/2023



ZAMANSAL VE MEKÂNSAL ADALET ALGISI KURUMA OLAN BAĞLILIĞI ETKİLER Mİ?¹

Do Temporary and Spatial Perception of Justice Affect Commitment to the Institution?

Turhan MOÇ*

Öz

Bir örgütte zamansal adalet, çalışanların işlerini yapabilmeleri için verilen zamanın adil ve eşit bir şekilde verilip verilmediği ile ilgili algıdır. Örgütler açısından bir kaynak olan zaman çalışanlar açısından adil ve eşit olmayan bir şekilde dağıtım adaletinin/adaletsizliğinin bir parçası veya uzantısı olarak algılanabilir ve bu durum çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyebilir. Mekânsal adalet, kaynakların coğrafi uzaklığıyla ilgili algıyı veya bu kaynakların eşit olmayan gelişiminin veya az gelişmişliğinin coğrafi uzaklığa dayalı olarak örgütün farklı şubeleri arasında karşılaştırılmasını ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında; Iğdır ili eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin zamansal ve mekânsal adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Online anket yöntemiyle 257 öğretmenden veriler elde edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS.25 ve YEM AMOS.20 programlarından faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin zamansal adaletsizlik ile ilgili algı düzeylerinin %56, mekânsal adaletsizlik algı düzeylerinin %48,5 ve örgüte bağlılık düzeylerinin %65,2 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada zamansal ve mekânsal adaletsizliğin örgüte olan

¹ Bu çalışma, II. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresinde sunulan "Zamansal ve Mekansal Adalet Algısı Kuruma Olan Bağlılığı Etkilermi" isimli özet bildirden türetilmiştir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Iğdır Üniversitesi, İİBF, İşletme Yönetimi, turhan.moc@igdir.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9639-2974>.

bağlılığı ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam ve duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca araştırmada zamansal adalet medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, çalışılan kurum türü ve yol masrafına göre, mekânsal adalet mesleki kıdeme göre ve örgütsel bağlılık, gelir ve okula varış sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Zamansal adalet, mekânsal adalet, örgütsel bağlılık.

JEL Kodları: M12; D23; D63.

Abstract

Temporal justice in an organization is the perception of employees about whether the time given to them to do their jobs is given fairly and equally. The fair and unequal distribution of time, which is a resource for organizations, may be perceived as a part or extension of justice/injustice, which may affect employees' commitment to their organizations. Spatial justice refers to the perception of the geographical distance of resources or the comparison of the unequal development or underdevelopment of these resources between different branches officer of the organization based on geographic distance. Within the scope of this research, it was investigated whether the temporal and spatial justice perceptions of teachers working in educational institutions in Iğdır province have an effect on their organizational commitment. Data were obtained from 257 teachers by online survey method. SPSS.25 and YEM AMOS.20 programs were used to analyze the data. As a result of the analyzes made; It was determined that teachers' perception levels of temporal injustice were 56%, spatial injustice perception levels were 48.5%, and organizational commitment levels were 65.2%. The study determined that temporal and spatial injustice negatively affects organizational commitment and continuance and emotional commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment. In addition, temporal justice and marital status, number of children, professional seniority, type of institution and travel expenses, spatial justice differ statistically according to professional seniority and organizational commitment, income and time to school.

Keywords: Temporal justice, spatial justice, organizational commitment.

JEL Codes: M12; D23; D63.

1. Giriş

“Hayatta en hakikî mürşit ilimdir” sözüyle eğitim ve öğretime verdiği değeri her fırsatta dile getiren Cumhuriyetimizin kurucusu,

“Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK”, öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinin bir toplumun gelişmesi ve ilerlemesi açısından ne kadar önemli olduğunu sürekli vurgulamıştır. Eğitim ve öğretim alanında öğretmenlerin verimliliğinin artırılabilmesi ve çalıştıkları örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda faaliyetler gösterebilmeleri için öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecek unsurların belirlenmesini gerektirmektedir. Öğretmenlerin etkinliğini ve verimliliğini olumlu yönde etkileyen unsurların başında örgütlerine olan bağlılıkları gelmektedir (Polat ve Uğurlu, 2009). Örgüte olan bağlılık, örgütün misyonunu, vizyonunu benimseme, örgütten ayrılmama isteği ve örgüte karşı duyulan sadakat olarak tanımlanmaktadır (Nartgün ve Menep, 2010). Öğretmenlerin, görev yaptıkları örgütlerin hedef, amaç ve değerlerine yönelik faaliyetlerde bulunmaları ancak görevlerini icra ettikleri örgütlere samimi bir şekilde bağlanmaları ile mümkündür. Görev yaptığı örgüte karşı aidiyet hissetmeyen öğretmenlerden, örgütün hedef, amaç ve değerleri yönünde hareket etmeleri beklenemez. Bu nedenden dolayı, öğretmenlerin çalıştıkları örgüte karşı bağlılıklarının güçlendirilmesi ancak eğitim ve öğretim alanındaki sorunların üstesinden gelinmesiyle mümkündür.

Çalışanların örgütlerine bağlılıklarını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında örgütsel adalet/adaletsizlik algısı gelmektedir. Örgütsel adalet, kuruluş içinde adil ve etik uygulamaların ve eylemlerin desteklenmesini içermektedir. Başka bir ifadeyle çalışanlar, adaletli bir örgütte yöneticilerinin/idarecilerinin davranışlarını adalet, etik ve mantıksal yönden değerlendirmektedirler (İşcan ve Naktiyok, 2004:187).

Alanyazında örgütsel adaletin, genelde dağıtımsal, prosedürel (süreç) ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutun birleşiminden oluştuğu ifade edilmektedir (Cohen-Charash and Spector, 2001). Bu anlamda dağıtım adaleti, bir çalışanın yapmakla taahhüt ettiği işi ve bu işin ödül, görev ve sorumluluk gibi sonuçlarını diğer çalışanların taahhütleri ve elde ettikleri sonuçlar ile karşılaştırması sonucunda algıladığı adalettir (Colquitt v.d., 2001). Adams'ın Eşitlik Teori'sine göre, çalışanlar yaptıkları bu karşılaştırmalar sonucunda bir eşitlik olduğunu algıladıklarında örgütün adil olduğuna inanmakta ve

örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır. Eşitsizlik algıladıkları zaman bu eşitliği dengelemek için negatif örgütsel eylemlere başvurabilmektedirler (Treviño ve Weaver, 2001: 653). Prosedürel (süreç) adalet, örgütsel kararların adilliğini gerektirirken, çalışanların bu kararların kendisiyle olan kısmını değil bu kararları belirleyen süreçlerin adilliğini vurgulamaktadır (Çakmak, 2005:31). Çalışanlar arasındaki davranışlar ve örgütün içindeki iletişimin adaleti olarak ifade edilen etkileşimsel adalet, kişilerarası ilişkilere odaklanmaktadır (Yazıcıoğlu, 2009:5).

Örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmalar, adaleti üç farklı şekilde/boyutta (dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel) tanımlamış olsa da, adaletin karmaşık (disiplinler arası) doğası nedeniyle, örgütsel adaletin bazı yönlerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Usmani ve Jamal, 2013). Usmani ve Jamal örgütsel adaletin belirtilen bu üç boyutuyla birlikte, kişinin zamanı üzerinde isteğe bağlı kontrole sahip olmasının zamansal özerklik olduğunu iddia eden Goodin'in (2010) kavramına dayanarak örgütsel adaletin zamansal ve mekansal adalet olmak üzere iki farklı boyutunun daha olduğunu ifade etmektedirler. Özünde zamansal adalet, eş, çocuklar ve arkadaşlarla geçirilen zamanın uygun dağılımını ifade etmektedir. Ayrıca egzersiz, dinlenme gibi kişisel faaliyetler için harcanan zaman ve çalışma süresinin kişisel zamana ve fazladan çalışma saatlerine etkisini de ifade etmektedir (Cropanzo, Bowen ve Gilliland, 2007). Bazı akademisyenler zamanı dağıtım adaletinin bir parçası olarak görse de, zamanın kendi başına bir kaynak olması dolayısıyla "dağıtım adalet"ten bağımsız, ayrı bir örgütsel adalet boyutu olarak ele alınmasını gerektirmektedir (Usmani ve Jamal, 2013). Buna ek olarak, mekansal adalet, gerekli örgütsel kaynakların tahsisinde ve mesafesindeki adaleti ifade etmektedir. Basitçe ifade etmek gerekirse mekansal adalet, ofis alanı ve kaynakların bireysel çalışanlar, departmanlar ve şubeler arasında mesafeye, mesafenin uygunluğuna ve ayrımcı olmayan bütçeye dayalı olarak tahsis edilmesini ifade etmektedir. Departmanlar ve şubeler çalışanlar açısından mekansal adalet algılarının olduğu en önemli odak alanlardır. Bu nedenle, çalışanlar, departmanlar ve şubeler arasında kaynak tahsisi ve mesafe ile bütçe tahsisi, herhangi bir ayrımcılık veya önyargıya neden

olmayacak şekilde yönetim tarafından adil bir şekilde düzenlenmelidir (Usmani ve Jamal, 2013).

Bu çalışmada örgütsel adaletin çalışanların örgüte bağlılıklarına etkisini tespit edebilmek için literatürde genel olarak ifade edilen adaletin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel boyutlarından farklı olarak zamansal ve mekânsal adalet boyutları ilk kez ele alınmıştır. Çalışmanın bu yönüyle alandaki bu boşluğu doldurarak literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

2. Literatür

2.1. Mekansal Adalet (Spatial Justice)

“*Mekansal*”, mekâna, yere veya konuma dayalı veya mekanla ilgili anlamına gelmektedir. Mekânsal adalet ise adaletin mekânsal veya coğrafi yönlerine odaklanmış bilinçli bir vurguyu ifade etmektedir. Sosyal olarak değerli kaynakları ve bunların kullanım fırsatlarının adil dağılımını içermektedir (Glick, Hyde ve Sheikh, 2012; Hawker, 2006).

Coğrafi olarak eşit olmayan gelişme veya az gelişmiş olan bölgeler, adaletsizliklere neden olan süreçlerin anlaşılmasına yardımcı olabilir. Bölgesel ayrımcılık, coğrafyalar nedeniyle örgütler tarafından yapılabilmektedir. Örgütlerin adaletsiz coğrafyalarının (konumundan dolayı kaynaklara ulaşım imkânlarının eşit olmaması durumu) ve mekânsal yapılarının doğurduğu sonuçlarının nedenlerinin bilinmesi ve analizi, örgütsel mekânsal adaletsizliklerin anlaşılmasına ve böylece sonuçları ile mücadele etmeyi amaçlayan bölgesel politikaların oluşturulmasına yardımcı olabilir (Soja, 2008).

Mekânsal adalet, “*kaynakların coğrafi uzaklığıyla ilgili algıyı veya bu kaynakların eşitsiz gelişiminin veya az gelişmişliğinin coğrafi uzaklığa dayalı olarak örgütün farklı şubeleri arasında karşılaştırılmasını*” ifade etmektedir. Mekânsal adaletsizlik, kaynakların bölgelere göre dağılımını ve karar verme süreçlerini etkileyebilmektedir (Lefebvre, 1968, 1972). Bu nedenden dolayı, örgütlerdeki çalışanlar arasında memnuniyeti ve bağlılığı sağlayabilmek için örgütlerin farklı bölgelerdeki şubeleri arasında coğrafi konumlarına göre adil politikalar oluşturmak hem çalışan hem de örgüt açısından hayati önem taşımaktadır. Örgütsel bir ortamda mekansal adalet/adaletsizlik kavramını daha iyi

açıklayabilmek için aşağıdaki örnekler verilebilir (Glick, Hyde ve Sheikh, 2012):

- ✓ Örgüt üyelerinin sağlığı ve rahat bir iş ortamı için ihtiyaç duyulan tesisler veya hizmetler, diğer konumlar veya şubeler/bölümlerdeki mevcudiyetlerine kıyasla, bir yerde yeterince mevcut olmayabilir.
- ✓ Örgüt üyelerinin destek fonksiyonları için ihtiyaç duyduğu tesis veya hizmetlerin tüketim yerlerinden (yazıcı, fotokopi, tarayıcı gibi) uzakta olması.
- ✓ Kaynakların tahsisinin, örn. bütçelerin, (atm makineleri, yazıcılar, ofis mobilyaları vb.) adaletsiz bir şekilde dağıtılması ya da konumlandırılması
- ✓ Bazı uzak alanlar/şubeler diğerlerine göre dezavantajlıdır; örgütlerin şubelerinin köylerde veya gelişmemiş bölgelerde bulunması gibi.

2.2. Zamansal Adalet (Temporal Justice)

Kişinin kendi zamanı üzerinde ne kadar takdir yetkisine sahip olduğu anlamına gelen zamansal adalet çalışanlar arasında “zamanın adil dağılımı” ile ilgili bir kavramdır. Bol zamana sahip olmak, bir kişinin zamanını nasıl geçirebileceği konusunda daha fazla seçeneğe sahip olduğunu ve bu zamanı özgürce kullanma konusunda daha az kısıtlamaya sahip olduğu anlamına geldiği şeklinde ifade edilebilir. Bu durum, bireylerde kişisel ve işle ilgili zamanlarıyla alakalı farklı bir adalet duygusuna neden olabilir (Akram, Haider ve Feng, 2016; Usmani ve Jamal, 2013).

Zamanın kendisinin bir kaynak olmasından dolayı dağıtım adaletinden ayrı bir boyut olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Zamansal adalet bir çalışanın, görevlerini tamamlayabilmesi için kendisine günlük olarak verilen süreye ilişkin hakkını nasıl algıladığı ile alakalıdır. Örgütler, bekar veya evli, yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışan, bakmakla yükümlü olunan aile üye sayısına göre çalışma süresini eşit olarak dağıtmalıdır çünkü herkesin kendi kişisel durumlarına göre farklı zaman ihtiyaçlarına sahip olma hakları vardır. Bu hakların varlığı çalışanların işlerinden tatmin olmalarını ve üretkenliğini artırır. Bu nedenle örgütler, statülerine bakılmaksızın zamanı çalışanlar arasında eşit bir şekilde dağıtmalı ve bu yönde politikalar oluşturmalarıdır (Usmani ve Jamal, 2013).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık (ÖB), uzun yıllardır sosyal bilimler alanında pek çok akademisyenin ilgisini çeken ve her zaman merak konusu olan bir örgütsel davranış konusudur. ÖB'nin, çalışan bağlılığı, iş doyumu, çalışan motivasyonu, işveren morali, tükenmişlik sendromu, işten ayrılma oranı, örgüt iklimi gibi çeşitli alanlarla olan ilişkisi giderek yaygınlaşmakta ve araştırma konusu olmaktadır. Çalışan ve işveren arasındaki uyumu gösteren örgütsel bağlılık ve çalışan bağlılığı örgütler için çok önemli kavramlardır. Örgütsel bağlılık literatürüne önemli katkılarda bulunan Becker (1960), örgütsel bağlılığı; bir çalışanın statüsünü, parasını, zamanını ve çabasını kaybetme korkusu nedeniyle oluşan bağlılık olarak tanımlamıştır. Çalışanların çalıştıkları örgütlerle ilgili davranış, duygu ve düşünceleri olarak da tanımlanabilir (Olgungül, 2017). Ufuk Durna ve Veysel Eren, 2005 yılında yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın aidiyet duygusu yarattığını, bu sayede çalışanların örgüt kültürünü daha kolay benimseyebileceğini savunmuşlardır (Durna ve Eren, 2005).

Rekabet koşulları hızla değişmektedir. Değişimi benimsemek ve ayak uydurmak çok önemlidir. Özellikle günümüzde çok hızlı yaşanan bu değişimlere ayak uydurabilmek ve çalışanlarının örgütten ayrılma niyetlerini en aza indirebilmek için çalışanları ile olan ilişkilerini yeniden gözden geçirmeleri ve yeniden yapılandırmaları gerekmektedir. Çünkü hiçbir örgütün insan faktörü olmadan ve insan faktörünü etkin bir şekilde çalıştırmadıkça ayakta kalması mümkün değildir. ÖB, çalışanın örgüte karşı duyduğu bağlılık olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık, çalışanları problem çözücülere dönüştürmektedir (Somuncu, 2008).

ÖB kavramı, yapısı gereği örgütlerde hem sebep hem de sonuç ilişkisi durumundadır. Kuruma karşı örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın tutum ve davranışlarını etkileyebilir. Bağlılık düzeyi arttıkça çalışanın örgüte duyduğu güven ve ait olma hissi de artabilmektedir. Bağlı bir çalışan, istenmeyen durumlarla karşılaşsa bile örgütten ayrılmamayı tercih edebilir ve daha iyi performans gösterebilir (Smith, 1999). Görüldüğü gibi çalışan bağlılığı, örgütlerin hedeflerine ulaşması için hayati önem taşımaktadır çünkü ÖB, çalışanların problem çözme

yeteneğini artırmaktadır. Çalışanlar, sorunun parçası olmaktan çok çözümün parçası haline gelirler (İnce ve Gül, 2005).

Bağlılık, bireyin örgütle ilişkisini sürdürme kararında kültürden kültüre farklılık gösteren bir durumdur. Genellikle üç farklı duruma göre sınıflandırılmaktadır. Meyer ve Allen'in çalışmalarında bağlılığın psikolojik bir yönü olduğu, çalışanın örgütteki yerini ve konumunu pekiştirerek örgütte kalmasını sağlayan bir ruh hali olarak ifade edilmiştir (Sığı, 2007). ÖB ile ilgili en yaygın sınıflandırma Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmıştır. Bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılığın birleşiminden oluşmaktadır.

Duygusal bağlılık: "Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini, örgüte bağlılıklarını ve örgüte duygusal bağlılıklarını ifade eder." Bu nedenle arzuları kurumda kalmak olacaktır. Bu tür bağlılık, çalışanın örgüte katılmasını sağlayan, örgütün bir üyesi olmaktan keyif aldığı örgüte duygusal bağlılığı olarak kabul edilen bir yaklaşımdır (Allen ve Meyer, 1992; Balay,200:21). Duygusal bağlılık, belirli organizasyonla ilgili davranışlar üzerinde etkisi olan genel bir psikolojik yönelimi temsil eder. Çalışanların örgütün çıkarlarına katkı sağlayacak şekilde hareket etme olasılıklarının tahmini, beklenenden çok duygusal bağlılığın ölçülmesiyle elde edilebilir (Allen ve Meyer, 1991). Kısaca, güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar, işe ihtiyaçları olduklarından ziyade, arzu ettikleri için örgütlerinde kalmaktadırlar.

Devam bağlılığı: Bu tür bağlılıkta çalışanlar, örgütte kalma ya da örgütten ayrılma kararlarını fayda ve maliyeti göz önünde bulundurarak verirler. Ayrılmaları durumunda içinde olacakları ekonomik koşulları göz önünde bulundururlar (Karasu, 2009; Balay, 200:21; Meyer v.d., 2002: 22). Allen ve Meyer (1990) araştırmalarında, çalışanların istihdama karşı çeşitli alternatifleri olduğunu algıladıklarında, zayıf bir devam bağlılığı geliştirdiklerini bulmuşlardır. Alternatif istihdam olanaklarının çalışanların devam bağlılıklarını ters yönde etkilediği söylenebilir.

Örgütleri için yıllarca emek veren ve başarısı için mücadele eden çalışanlar örgütlerine karşı devam bağlılıklarını hissettirirler. Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, harcadığı zaman ve emek

örgüt açısından bir kayıp olarak algılanır. Yeni bir çalışma ortamına girmede ve yeni yöneticilerle iletişimde zorluklar yaşayabilme olasılığı da çalışanların örgüte bağlı hissetmelerini sağlayabilir. Bu noktada çalışan hakları, kıdem, terfi olanakları ve ücretler devam bağlılığını güçlendiren unsurlardır (Somuncu, 2008).

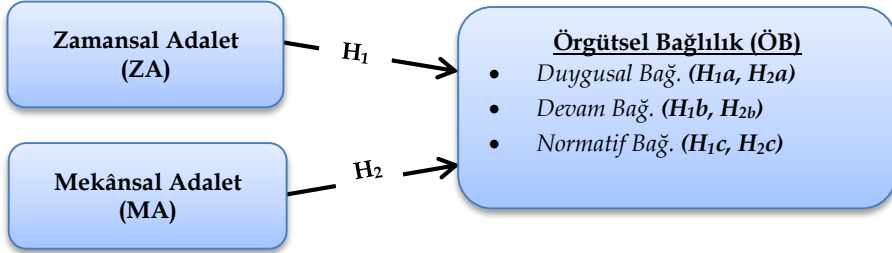
Normatif bağlılık: Bu tür bağlılık, yükümlülük duygusundan kaynaklanır, çalışanlar kendilerinin örgütte kalmaları gerektiğini hissederler. Bireylerin kişisel çıkarları için örgütte kalmaları beklenmez; bireyler yaptıklarının doğru ve etik olduğuna inandıkları için örgütte kalırlar. Bu onların yüksek bağlılık içeren davranışlar sergilemelerine yardımcı olur. Bu bağlılık türünde etik ve ahlaki ilkeler ön plandadır. Bireyin içinde yaşadığı toplumun normları, gelenekleri, sadakati, erdemliliği gibi duygular, bireyin işyerinde çalışmaya devam etmesini sağlamaktadır (Ergüt, 2022: 18; Wasti, 2002: 398). Normatif bağlılık, çalışanın sorumluluk duygusunu yansıtır. Örgütlerine normatif bir temelde bağlı olan bireyler, doğru, etik ve ahlaki bir şey yaptıklarına inandıkları için görev duygusuyla işlerine bağlıdırlar (Randall v.d., 1989). Normatif bağlılık, çalışanın kendisini kurumda çalışmak zorunda hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, çalışanın istifa etmesi halinde oluşacak maliyetten etkilenmemesi yönüyle devam bağlılığından farklılık göstermektedir (Solmuş, 2004: 245).

3. Yöntem

3.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Çalışmanın temel amacı öğretmenlerin “Zamansal ve Mekânsal Adalet Algılarının Örgütlerine Olan Bağlılığa Etkisi”nin araştırılmasıdır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre zamansal, mekânsal adalet ve örgüte olan bağlılıkları arasında farklılık olup olmadığının araştırılması da hedeflenmiştir. Belirlenen bu amaçlar doğrultusunda Şekil 1’de görüldüğü gibi araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Kesitsel ve tanımlayıcı nitelikte olan bu araştırmanın evreni, Iğdır İlinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada 257 öğretmenden veri elde edilmiştir. Veriler Google Form üzerinden çevrimiçi anket yöntemi ile 26 Ekim - 30 Aralık 2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

Bu çalışma için "Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı"nın 20.10.2022 tarihli, E-37077861-900-81877 sayılı ve 2022/17 toplantı sayısı kararı ile etik kurulunun onayı alınmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Zamansal adalet algısı, örgüte olan bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1a}: Zamansal adalet algısı, duygusal bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1b}: Zamansal adalet algısı, devam bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1c}: Zamansal adalet algısı, normatif bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: Mekansal adalet algısı, örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{2a}: Mekansal adalet algısı, duygusal bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{2b}: Mekansal adalet algısı, devam bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{2c}: Mekansal adalet algısı, normatif bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen anket çalışması toplam 4 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. İkinci ve üçüncü bölüm 2013 yılında Usmani ve Jamal tarafından geliştirilmiş olan zamansal ve mekânsal adalet ölçeğinden oluşmaktadır. Her iki ölçek beş madde tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerin Türkçe'ye ilk çevrilmiş hali olan Karataş (2019)'ın tezinden alınmıştır. Karataş çalışmasında zamansal adalet algısının güvenilirliğini 0,778, mekânsal adaletin güvenilirliğini 0,871 olarak hesaplamıştır. Anketin dördüncü bölümde yer alan örgütsel bağlılık ölçeği, 1991 yılında Allen ve Meyer tarafından kavramsallaştırılmıştır. Daha sonra ölçek 1993 yılında Meyer, Allen ve Smith tarafından onsekiz madde üç alt boyut halinde düzenlenmiştir. Allen ve Meyer'in ÖB ölçeği akademik araştırmalarda en sık kullanılan ölçeklerin başında gelmektedir. Türkçe'ye Abidin Dağlı, Zakir Elçiçek ve Bünyamin Han tarafından uyarlanan ölçeğin güvenilirlik değeri 0,884 olarak hesaplanmıştır (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018).

4. Bulgular

4.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Zamansal ve mekânsal adalet ölçeği beşer madde ve tek alt boyuttan oluşan birinci sıra birer ölçektir. Örgütsel bağlılık ölçeği 18 madde üç alt boyuttan oluştuğundan ikinci sıra ölçektir. DFA ile ölecekleri oluşturan maddelerin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri alanyazında istenilen değerlerde olmadığından düzeltme indekslerinden yararlanılmıştır. Yapılan düzeltme indeksleri sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin 8, 10, 13 ve 14. maddeleri ölçeğin uyum iyiliği değerlerini bozduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bu analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin Tablo 1.'de görüldüğü gibi alanyazında

istenilen değerlerle (Kline, 2005; Şimşek, 2007) uyum gösterdiği görülmüştür. Bütün bu model, uyum iyiliği değerlerine göre değerlendirildiğinde bu çalışmada kullanılan ölçek modelinin kullanılabilir olduğu görülecektir.

Tablo 1: Ölçeklerin DFA Model Uyum Değerleri ve Yorumları

	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	ZA	MA	OB
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd < 5$	1,344	1,891	2,745
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,10$	0,037	0,059	0,083
SRMR	$0 \leq SRMR \leq ,05$	$,05 \leq SRMR \leq ,10$	0,022	0,019	0,075
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1,00$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	0,990	0,988	0,902
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	$,95 \leq CFI \leq ,97$	0,998	0,995	0,936

Ölçeği oluşturan maddelerin kritik oranlarının % 0,05 anlamlılık seviyesinde $\pm 1,96$ dan büyük ya da küçük olmasını gerektirmektedir (Hox ve Bechger, 1998). Yukarıda Tablo 1`de görüldüğü gibi ölçeği oluşturan tüm maddeler bu koşulu sağlamaktadır ve bu da %95 güvenilirlik düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlılığını göstermektedir. Malthouse`a (2001) göre faktör yüklerinin en az 0,30 olması gerekmektedir. Aşağıda Tablo 2`de görüldüğü gibi düzeltme indeksleri sonucunda uyum iyiliğini bozan örgütsel bağlılığın 8, 10, 13 ve 14`ncü maddelerinin ölçeklerden çıkarılmasıyla geri kalan tüm maddelerin faktör yüklerinin Malthouse`nin belirttiği 0,30 eşik değerinin oldukça üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin DFA Faktör Yükleri

Faktörler	Faktör Yükleri	Ort.	S.H.	K.O.
ZA1	0,625	2,3969	0,072	10,697
ZA2	0,696	2,6381	0,076	10,399
ZA3	0,911	2,8794	0,046	6,245
ZA4	0,894	3,0623	0,044	7,063
ZA5	0,773	2,9805	0,063	9,846
MA1	0,754	2,3852	0,054	9,490
MA2	0,696	2,5136	0,089	9,913
MA3	0,752	2,3813	0,068	9,447
MA4	0,850	2,5564	0,048	7,580
MA5	0,865	2,2996	0,043	7,077
OB1	0,606	3,0817	0,093	10,809
OB2	0,696	4,0156	0,029	10,491
OB3	0,854	3,7938	0,028	8,598
OB4	0,841	3,7237	0,034	8,827
OB5	0,892	3,6459	0,030	7,769
OB6	0,868	3,7665	0,026	8,537
OB7	0,702	3,3580	0,085	8,728
OB9	0,568	2,2763	0,091	10,034
OB11	0,793	2,8171	0,074	6,795
OB12	0,491	3,0078	0,121	10,436
OB15	0,603	2,6187	0,098	9,719
OB16	0,632	3,7704	0,063	9,579
OB17	0,626	2,6770	0,089	9,538
OB18	0,778	3,0895	0,063	7,172

Güvenirliklerinin hesaplanmasında “Cronbach’s Alpha (α)”, “Yapısal Güvenirlilik (Y.G)” ve “Yakınsak Geçerlilik (AVE)” analizi yöntemleri uygulanmıştır. α ve Y.G değerleri 0,70`in, AVE 0,50`nin üzerinde olmalıdır (George ve Mallery, 2003, Fornell ve Larcker, 1981).

Hesaplanan güvenirlilik değerleri Tablo 3`te görüldüğü gibi bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu doğrulamaktadır.

Tablo 3: Güvenirlilik Sonuçları

Faktörler	α	Y.G	AVE
ZA (Zamansal Adalet)	0,887	0,888	0,62
MA (Mekânsal Adalet)	0,895	0,889	0,61
(OB) Örgütsel Bağlılık	,894	0,936	0,52
Duygusal Bağ.	0,903	0,912	0,63
Devam Bağ.	0,762	0,738	0,42
Normatif Bağ.	0,778	0,756	0,44

4.2. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Aşağıda Tablo 4 anket çalışması sonucunda elde edilen verilere göre katılımcıların demografik dağılımlarını vermektedir.

Tablo 4: Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Değişken	Frekans	%	
Cinsiyet	Erkek	94	36,6
	Kadın	163	63,4
Yaş	20-30 arası	101	39,3
	31-40 arası	111	43,2
	41 ve üzeri	45	17,5
Medeni Durum	Evli	159	61,9
	Bekâr	98	38,1
	Yok	141	54,9
Çocuk sayısı	1 Çocuk	48	18,7
	2 Çocuk	56	21,8
	3 ve üzeri	12	4,7
Mesleki Kıdeminiz (yıl olarak)	0-5 yıl	135	52,5
	6-10 yıl	53	20,6
	11 ve üzeri yıl	69	26,8
Geliriniz (TL olarak)	10.000'den az	87	33,9
	10.001-15.000 arası	158	61,5
	15.001 TL ve üzeri	12	4,7
Ders Saatiniz (Haftalık)	0-18 saat arası	32	12,5
	19-37 saat arası	212	82,5
	38 saat ve üzeri	12	5,1
Göreviniz?	Sınıf Öğretmeni	51	19,8
	Branş Öğretmeni	206	80,2
	Okulöncesi-İlkokul	63	24,5
Görev Yaptığınız Kademe	Ortaokul	110	42,8
	Lise	84	32,7
	Köy-Belde	78	30,4
Okulunuzun Yeri	İlçe	55	21,4
	İl	124	48,2
	Özel Okul	40	15,6
Kurumunuz	Devlet Okulu	217	84,4
	0-15 dk arasında	110	42,8
	16-30 dk arasında	70	27,2
Okula Varış süresi	31dk ve üzerinde	77	30,0
	Çok az	45	17,5
	Az	26	10,1
Yol Masrafı	Normal	68	26,5
	Fazla	60	23,3
	Çok Fazla	58	22,6

4.3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Düzeyleri

İğdir ilinde kamu ve özelde görev yapan öğretmenlerin sırasıyla zamansal adalet, mekânsal adalet ve örgütsel bağlılık düzeyleri aşağıda Tablo 5`te gösterilmektedir.

Tablo 5: Değişkenlerin Düzeyleri

Değişkenler	%
Zamansal Adalet	56
Mekânsal Adalet	48,5
Örgütsel Bağlılık	65,2
• <i>Duygusal B.</i>	73,4
• <i>Devam B.</i>	57,3
• <i>Normatif B.</i>	60,8

4.4. t-Testi ve ANOVA Analiz Bulguları

Kontrol değişkenleri ile gözlenemez değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitinde parametrik/parametrik olmayan testlerden hangisinin yapılmasını belirlemek amacıyla normallik analizlerinden faydalanılmıştır. Normallik analizleri sonuçları (Tablo 6) Büyüköztürk'ün (2019) ifade ettiği gibi çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri ± 3 aralığında olduğundan parametrik t-testi ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 6: Normallik Test Sonuçları

Faktörler	Skewness	Kurtosis
ZA (Zamansal Adalet)	0,299	-0,716
MA (Mekânsal Adalet)	0,708	-0,014
(OB) Örgütsel Bağlılık	-0,083	0,257

İkili gruplardan oluşan demografik ve kontrol değişkenleri ile zamansal, mekânsal adalet ve örgütsel bağlılık arasında farklılık olup olmadığını gösteren t-testi analiz sonuçlarına göre; anlamlı farklılık tespit edilen gruplar şunlardır:

- ✓ Zamansal adalet algısı ile katılımcıların medeni durumları ve çalışılan kurum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin medeni durumları ile zamansal adalet (ort:2,92) arasındaki anlamlı farklılık evlilerden kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile evli katılımcılar zamansal adalet algısına karşı daha hassastırlar.
- ✓ Çalışılan kurum ile zamansal adalet (ort: 3,39) arasındaki anlamlı farklılık özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu sonucu özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler zamansal adaletsizliğe karşı daha çok duyarlı oldukları şeklinde ifade edebiliriz.

İkiden fazla olan gruplar arasında farklılık olup olmadığını bulabilmek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA analizleri çıktılarına göre anlamlı farklılık çıkan gruplar aşağıdaki gibidir:

- ✓ Öğretmenlerin çocuk sayısı ile kıdemleri ile zamansal adalet alguları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin kıdemleri ile zamansal ve mekânsal adalet alguları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin gelirleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin okula varış süresi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin okula varmak için yaptıkları yol masrafları ile zamansal adalet alguları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

ANOVA analizleri neticesinde tespit edilen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan "Games-Howell Post Hoc" analiz testleri sonuçları Aşağıda Tablo 7.'de verilmiştir.

Tablo 7: Games-Howell Post Hoc testi Sonuçları

		Grup		Grup	Ort. Fark	p
Çocuk Sayısı	ZA	Yok	-	1 Çocuk	-,60089*	0,000
		1 Çocuk	-	3 >=	0,69167*	0,034
Kıdem	ZA	0-5 Yıl	-	11 Yıl >	-0,34853*	0,021
	MA	0-5 Yıl	-	11 Yıl >	-0,37823*	0,009
Gelir	ÖB	10.000 TL<	-	10.001-15.000 TL	0,28710*	0,003
Okula Varış Süresi	ÖB	0-15 dk	-	31 dk >=	0,26874*	0,011
Yol Masrafı	ZA	Çok az	-	Çok fazla	-0,55019*	0,006

Tablo 7.'deki sonuçlara göre;

- ✓ Hiç çocuğu olmayan katılımcıların zamansal adalet alguları ortalamaları 2,62 iken, bir çocuk sahibi olanların ortalaması 3,22 ve üç çocuk sahibi olanların ortalaması 2,93'tür. Bir çocuklu ve üç çocuklu katılımcılar hiç çocuğu olmayan katılımcılara göre daha çok zamansal adaletsizlik algulamaktadırlar. Başka bir ifade ile çocuk sayısı çoğaldıkça öğrenenler daha çok zamansal adaletsizlik yaşamaktadırlar.

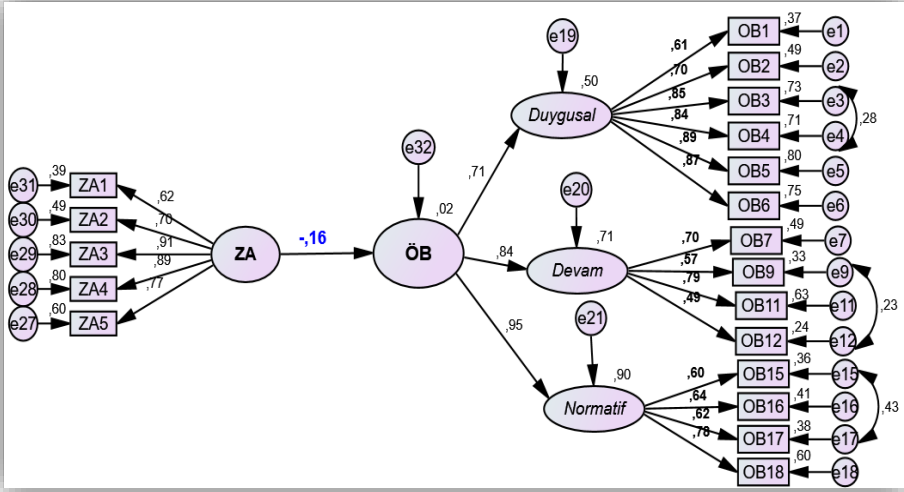
- ✓ Kıdem yılı 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin zamansal adalet algıları ortalamaları 2,63 iken 11 yıl ve üzeri olanların zamansal adalet algı ortalamaları 2,98`dir. Kıdem yılı arttıkça öğretmenler daha çok zamansal adaletsizliğe maruz kaldıklarına inanmaktadırlar.
- ✓ Kıdem yılı 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin mekânsal adalet algıları ortalamaları 2,26 iken 11 yıl ve üzeri olanların zamansal adalet algı ortalamaları 2,64`tür. Kıdem yılı arttıkça öğretmenler daha çok mekânsal adaletsizlik yapıldığına inanmaktadırlar.
- ✓ Geliri 10.000 TL ve azı olanların örgütsel bağlılık ortalamaları 3,44 iken, geliri 10.001-15.000 TL arası olanların ortalaması 3,15`dir. Gelir seviyesi az olanların daha az zamansal adaletsizlik algıladıkları anlaşılmaktadır.
- ✓ Okula varış süreleri 0-15 dk arası olanların örgütsel bağlılık ortalamaları 2,35 iken, 31 dk ve üzeri olanların ortalaması 2,99`dur. Öğretmenlerin okula varış süreleri arttıkça bağlılıklarının azaldığı görülmektedir.
- ✓ Okula varmak için yapılan yol masrafını çok az olarak değerlendiren öğretmenlerin zamansal adalet algıları ortalaması 2,62 iken, çok fazla olduğunu düşünenlerin ortalamaları 2,17`dir. Öğretmenlerin okula varmak için yaptıkları yol masrafı arttıkça daha çok zamansal adaletsizlik yaşadıkları görülmektedir.

4.5. Yapısal Eşitlik Modeli ile Hipotezlerin Test Edilmesi

4.5.1. H1 Hipotezi

Çalışmanın yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. İlk olarak Şekil 2.`de görüldüğü gibi H1 (*Zamansal Adalet → Örgütsel Bağlılık*) hipotezi test edilmiş ve zamansal adaletin örgütsel bağlılığı yordadığı ($\beta = -,156$; $p < 0,05$) tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuç, öğretmenlerin kurumlarında yaşadıkları zamansal adaletsizliklerin kuruma olan bağlılıklarını azaltacağı şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca şekilde de görüldüğü gibi zamansal adalet örgütsel bağlılığın % 2,4`lük bir bölümünü açıklamaktadır ($R^2:0,024$).

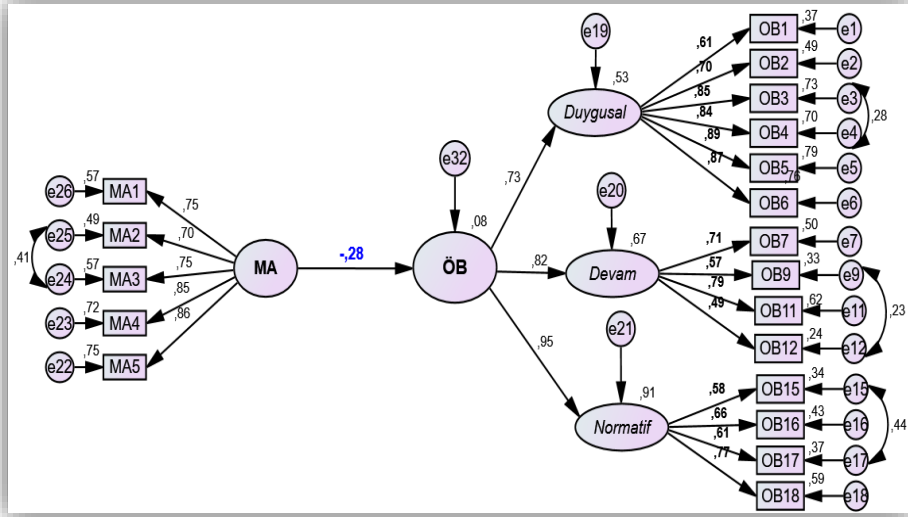
Şekil 2: H1 Hipotezi



4.5.2. H2 Hipotezi

Aşağıda Şekil 3.'te görüldüğü gibi H2 (*Mekânsal Adalet → Örgütsel Bağlılık*) hipotezi test edilmiş ve mekânsal adaletin örgütsel bağlılığı yordadığı ($\beta = -,285$; $p < 0,01$) tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin mekânsal adaletsizlik duyguları arttıkça örgüte olan bağlılıklarını azalttığını göstermektedir. Ayrıca şekilde de görüldüğü gibi mekânsal adalet, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının % 8,1'lık bir kısmını açıklamaktadır ($R^2:0,081$).

Şekil 3: H2 Hipotezi



4.6. Değişkenlerin Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin ve geçerliliklerinin tespit edilmesi, faktör yapılarının ve ölçek maddelerinin detaylı olarak açıklanmasından sonra aşağıda Tablo 8.'de çalışmanın değişkenleri ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarının katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 8: Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1 Zamansal Adalet	r 1					
2 Mekansal Adalet	r 0,366**	1				
3 Örgütsel Bağlılık	r -0,158*	-0,326**	1			
4 • Duygusal Bağlılık	r -0,006	-0,018	0,459**	1		
5 • Devam Bağlılığı	r -0,158*	-0,248**	0,518**	0,579**	1	
6 • Normatif Bağlılık	r -0,136*	-0,255**	0,847**	0,798**	0,819**	1

** P< 0.01 level (2-tailed).--* P< 0.05 level (2-tailed)

Araştırma modeline bağlı kalınarak oluşturulmuş olan hipotezlerin yol ve korelasyon analiz sonuçlarına göre;

- ✓ "Zamansal adalet ile örgütsel bağlılık" arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf kuvvette bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,158$, $p<0,05$). Bu sonuç H₁ hipotezini desteklemektedir.

- ✓ “Zamansal adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=-,006$, $p>0,05$). Bu sonuç H_{1a} hipotezini desteklememektedir.
- ✓ “Zamansal adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı” arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf kuvvette bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,158$, $p<0,05$). Bu sonuç H_{1b} hipotezini desteklemektedir.
- ✓ “Zamansal adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık” arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf kuvvette bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,136$, $p<0,05$). Bu sonuç H_{1c} hipotezini desteklemektedir.
- ✓ “Mekansal adalet ile örgütsel bağlılık” arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve orta kuvvette bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,326$, $p<0,01$). Bu sonuç H_2 hipotezini desteklemektedir.
- ✓ “Mekansal adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=-,018$, $p>0,05$). Bu sonuç H_{2a} hipotezini desteklememektedir.
- ✓ “Mekansal adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı” arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf kuvvette bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,248$, $p<0,01$). Bu sonuç H_{2b} hipotezini desteklemektedir.
- ✓ “Mekansal adalet ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık” arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf kuvvette bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,255$, $p<0,01$). Bu sonuç H_{2c} hipotezini desteklemektedir.

5. Sonuç

Alanyazında örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmalar genelde örgütsel adaleti dağıtımsal, süreç ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta ele almakta ve örgütlerdeki adaleti bu üç boyuta göre açıklamaya çalışmaktadır. Usmain ve Jamal (2013) inde ifade ettiği gibi adaletin disiplinler arası karmaşık yapısı nedeniyle, bu üç boyut örgütsel adaleti günümüzde açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Çalışanların gerek çalıştıkları mekânlardan dolayı gerekse sahip oldukları çalışma zamanları yönünden eşit olmayan koşullara sahip olması adaletin tanımında eksik olan zamansal ve mekânsal yönden

de tanımlanmasını gerektirmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile alanyazında yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat örgütsel adaletin bu yeni tanımlanan iki boyutu açısından kuruma olan bağlılık yönünden ele alınan bir çalışma bulunmamaktadır. Öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığını bu iki adalet boyutu açısından ele alan bu araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- ✓ Araştırma sonucunda öğretmenlerin zamansal adaletsizlik düzeylerinin % 56, mekânsal adaletsizlik algısı düzeylerinin % 48,5 ve örgütsel bağlılık düzeylerinin % 65,2 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Araştırmada hem zamansal hem de mekânsal adalet algısızlığının örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenler mekânsal ve zamansal adaletsizliklere maruz kaldıkça onların kurumlarına olan bağlılık düzeyleri azalmaktadır.
- ✓ Evli öğretmenler, bekâr öğretmenlere göre daha çok zamansal adaletsizlik hissetmektedirler.
- ✓ Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenler devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha çok zamansal adaletsizlik yapıldığına inanmaktadırlar.
- ✓ Çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin zamansal adaletsizlik algıları artmaktadır.
- ✓ Kıdem arttıkça zamansal ve mekânsal adaletsizlik algıları artmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin gelir seviyesi azaldıkça örgütlerine olan bağlılıkları azalmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara varış süresi arttıkça kuruma olan bağlılıkları azalmaktadır.
- ✓ Öğretmenlerin okullarına varmak için yaptıkları masrafın zamansal adaletsizlik algısını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler;

- ✓ %56'lık Zamansal adaletsizlik algısını düşürebilmek için, öğretmenler arasında ders yükü dağılımı ve idari görev paylaşımları eşit iş yükü sağlayacak şekilde düzenlenebilir.
- ✓ Çocuk sayısı fazla olan öğretmenlere çocuk sayısına göre mesai saatleri uyarlanabilir, geliş ve çıkışlarında ek süreler verilebilir.

- ✓ Evli öğretmenlere ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için mesai, iş yükü, ders yüklerinde bekârlara göre kolaylıklar sağlanabilir.
- ✓ Öğretmenlerin okula varış süreleri arttıkça bağlılıkları azaldığı için ikamet yerlerine yakın yerlere görevlendirebilirler.
- ✓ Özel okullarda öğretmenlere belirli bir saatin üzerinde ders verme mevzuatla sınırlandırılarak kedilerine dinlenme ve sosyalleşme gibi imkânlar sağlanabilir.
- ✓ Gelir durumuna hassas olan öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını artırabilmek için gelir durumlarını iyileştirme yönünde düzenlemeler yapılabilir.
- ✓ Alan yazında adaletin zamansal ve mekânsal adalet boyutları yönünden ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Gelecek çalışmalarda yeni araştırmacılar adaletin bu iki yeni alt boyutunun, çalışanların işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, işte sözde varolma, işe yabancılaşma ve toksik davranışlar üzerindeki etkilerini içeren çalışmalar yapabilirler.

Etik Beyanı: “Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.” Bu çalışma için “İğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı”nın 25.10.2022 tarihli ve E-37077861-900-81879 sayılı kararı ile etik kurulunun onayı alınmıştır.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı Bingöl Üniversitesi II. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi düzenleme kuruluna, BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu’na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Akram, T., Haider, M. J., & Feng, Y. X. (2016). The effects of organizational justice onthe innovative work behavior of employees: An empirical study from China. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 2, 114-126.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen, N.J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, (4), pp.847-858.
- Balay, R.(2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara, Nobel Yay.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (18. Baskı). Pegem Akademi.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>.
- Colquitt et al., (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2001), pp. 425-445
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organisational justice. *Academy of Management Perspectives*, (November), 34-48.
- Çakmak, Ö.K.(2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*; İstanbul Üniveristesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ss:30-32.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.
- Durna, U., & Eren, V. (2005, July 1). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Dogus Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

- Ergüt, Ö.F. (2022). *The Effect Of Remote Working On Organizational Commitment Of Employees During Covid-19 Pandemic*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İngilizce) Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F.(1981). Evaluating structural equation models with measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, D. ve Mallery P.(2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Allyn & Bacon. Boston.
- Glick, J, Hyde. S, Sheikh. A. (2012). *Unpublished Raw Data*. Retrieved from: <http://spatialjustice.org/identifying-spatial-justice-issues>.
- Goodin, E. R. (2010). Temporal justice. *Journal of Social Policy*, 39(1), 1-16.
- Hawker, S. (9th Ed.) (2006). *Little Oxford English Dictionary*. New York: Oxford University Press.
- Hox, J. J. & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11., 4.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. & Atlıhan, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi; Sayı:59 (1)*, ss:181-201.
- Karasu, Y. (2009). *“İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etik Açısından Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karataş, C.G. (2019). *İşe Adanmışlığın Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, (2nd ed.). New York: The Guilford Press.

Lefebvre. H. (1968). *Le Droit à la ville*, Paris, Anthropos.

Lefebvre. H. (1972). *Espace et politique*, Paris, Anthropos.

Malthouse, E. (2001). How high or low must loadings be to keep or delete a scale item? *Journal of Consumer Psychology*, 10 (1/2), 81-82.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52.

Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/ idil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.

Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.

Polat, S. ve Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 1150- 1159.

Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C. O. (1989). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 210-224. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90028-Z](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90028-Z).

- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde Karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278. <https://hdl.handle.net/11421/455>.
- Smith, D. (1999). *To Thine Own Employer Be True- Employee Commitment to Their Employers*. Parks & Recreation.
- Soja, W. E., (2008). *The city and spatial Justice*. In Spatial Justice, Nanterre, Paris, March 12-14, 2008. Retrieved from: <http://www.jssj.org/archives/01/05.php#b>
- Solmuş, Tarık (2004). *İş yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Somuncu, F. (2008, February). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş; Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational justice and ethics program -follow- through: Influences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671. DOI:10.2307/ 3857765.
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2(1).
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
- Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu G.I. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1/1, ss:3-16.

*Do Temporary and Spatial Perception of Justice Affect
Commitment to the Institution?*

Extended Abstract

Aim: The primary aim of the study is to investigate the “Effects of Perceptions of Temporal and Spatial Justice on Organizational Commitment” of teachers. In addition, it was aimed to investigate whether there is a difference between the temporal, spatial justice and organizational commitment of teachers according to their demographic characteristics.

Method(s): The universe of this cross-sectional and descriptive study consists of teachers working in Iğdır Province. In the study, data were obtained from 257 teachers. The data were collected between October 26 and December 30, 2022, by online survey via Google Form. Statistical analysis programs SPSS.25 and YEM AMOS.20 were used in the analysis of the data. In this study, different from the distributive, procedural and interactional dimensions of justice, which are generally expressed in the literature, to determine the effect of organizational justice on the organizational commitment of the employees, it is discussed with the dimensions of temporal and spatial justice.

Findings: Studies on organizational justice in the literature generally deal with organizational justice in three dimensions as distributive, procedural and interactional justice, and it is tried to explain the justice in organizations according to these three dimensions. As Usmain and Jamal (2013) stated, due to the the complex interdisciplinary nature of justice, these three dimensions are insufficient to explain organizational justice today. The fact that employees have unequal conditions in terms of both the places they work and the working times they have, requires the definition of the temporal and spatial aspects that are missing in the definition of justice. There are many studies in the literature on teachers' perceptions of organizational justice. However, there is no study that deals with organizational commitment in terms of these two newly defined dimensions of organizational justice. As a result of this research, which examined the commitment of teachers to their organizations in terms of these two dimensions of justice, the following results were reached;

Conclusion and Discussion: As a result of the research, it was concluded that teachers' temporal injustice levels were 56%, spatial injustice perception levels were 48.5%, and organizational commitment levels were 65.2%.

- ✓ In the research, it was determined that both temporal and spatial justice perceptions affect organizational commitment. In other words, as teachers are exposed to spatial and temporal injustices, their level of commitment to their institutions decreases.
- ✓ Married teachers feel more temporal injustice than single teachers.
- ✓ Teachers working in private education institutions believe that there are more temporal injustices than teachers working in public schools.
- ✓ As the number of children increases, teachers' perceptions of temporal injustice increase.
- ✓ Perceptions of temporal and spatial injustice increase as seniority increases.
- ✓ As the income level of teachers decreases, their commitment to their organizations decreases.
- ✓ As the time of arrival of teachers to the schools where they work increases, their commitment to the institution decreases.
- ✓ It was concluded that the perception of temporal injustice increased the expense of teachers to reach their schools.

Conclusion and Discussion: In order to reduce the perception of temporal injustice of 56%, arrangements can be made in such a way that the distribution of course load and administrative task sharing among teachers will provide an equal workload.

- ✓ Teachers with a large number of children may be given additional time on arrival and departure, depending on the number of children.
- ✓ In order for married teachers to fulfill their home-related responsibilities, conveniences can be provided compared to singles in terms of overtime, workload and course load.
- ✓ As the time of arrival of teachers to school increases, their commitment decreases, so they can be assigned to places close to their places of residence.
- ✓ In private schools, teachers can be provided with opportunities such as resting and socializing by limiting the teaching of teachers over a certain hour by legislation.

In order to increase the commitment of teachers, who are sensitive to income, to their organizations, arrangements can be made to improve their income.