

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ¹

Hilal SOYSAL²

Özgür SELVİ³

ÖZ

Araştırma Makalesi

Research Article

² Bilim Uzmanı,
TRT World,
İstanbul/ Türkiye

E-Posta
hilalsaydam23@gmail.com
ORCID
0000-0002-1299-6373

³ Doç.Dr., Kırıkkale Üniversitesi
Kırıkkale Meslek Yüksekokulu,
Kırıkkale/Türkiye

E-Posta
ozgurselvi@kku.edu.tr
ORCID
0000-0002-0101-7643

Başvuru Tarihi/Received
09.11.2022

Kabul Tarihi/ Accepted
08.03.2023

Bu çalışmada amaç öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve kişisel özelliklere göre, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için araştırmanın evreni Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu ve vakıf okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanıldığından araştırmanın örneklemini Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı (Merkez, Bodrum, Milas, Yatağan) kamu ve vakıf okullarında görev yapan 400 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırma problemine ulaşabilmek için Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı (Muğla Merkez, Bodrum, Milas, Yatağan) kamu ve vakıf okullarındaki 400 öğretmene uygulanan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, anket sorularına verilen cevaplardan elde edilen verilerle analiz edilmiştir. Çalışmada iki ölçek kullanılmıştır. Birincisi, Yıldırım’ın (2002) kullandığı Niehoff ve Moorman (1993) tarafından hazırlanan 18 sorunun Doğan’ın (2008) öğretmenlere uyarlamasıyla oluşturulmuş, beşli likert tipinde “Örgütsel Adalet” anketidir. Toplam 20 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. İkincisi, Mowday, Steers ve Porter tarafından geliştirilen, Balay’ın (2000) Türkçeye uyarlayarak, öğretmenlerde uyguladığı 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğidir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler buldukları kurumda örgütsel adalet algısına sahiptir. Örgütsel adalet algısının ortalamasının üstünde olması örgütsel bağlılık düzeyinin de yüksek olmasını sağlamıştır.⁴

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık.

¹ Bu Makale Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Anabilim Dalında 2022 Yılında Tamamlanan Yüksek Lisans Tezinin Özetidir.

⁴ Çalışma Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 18.12.2020-06/17 sayı numarası ve 06 nolu karar ile ve 18/12/2020 tarihinde alınan etik kurul izni ile yürütülmüştür.

AN ANALYSIS ON THE RELATION BETWEEN THE ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF THE TEACHERS

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the relationship between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment levels and to reveal whether organizational justice perception and organizational commitment levels differ according to personal characteristics. In order to achieve this, the population of the study comprises of the teachers working in public and foundation schools affiliated to Ministry of National Education in Turkey. Since the purposeful sampling method has been used in the research, the research sample comprises of 400 teachers employed in public schools affiliated to Provincial Directorate of National Education in Muğla (Central Area, Bodrum, Milas, Yatağan). With the objective to reach to the research problem, the relation between the organizational justice and organizational commitment of 400 teachers working in public and foundation schools affiliated to the Provincial Directorate of National Education in Muğla has been analyzed with the answers obtained through the survey questions. Two scales have been used within the scope of the study. The first one is the "Organizational Justice" survey in 5-point likert type established upon adapting 18 questions prepared by Niehoff and Moorman (1993) used by Yıldırım (2002) on teachers by Doğan (2008). Involving 20 items in total, the organizational justice scale comprises of three sub-dimensions, which are "distributional, operational and interactional justice". The second scale is the organizational commitment scale of 15 questions that Balay (2000) has implemented in teachers, adapting to Turkish, developed by Mowday, Steers and Porter. According to the research results, the teachers have the organizational justice perception in the institution they are employed. Having an organizational justice perception level that is above average made the organizational commitment level to be high, as well. The negative opinions stated by the teachers can be summarized as not getting paid satisfactorily, not being granted with the opportunity to present their own opinions within the scope of administrative matters and having a heavy workload.

Keyword: Organization, Organizational Justice, Organizational Commitment

GİRİŞ

Örgütler, iki ya da daha fazla kişinin planlı ve bilinçli olarak bir araya geldikleri yapılardır. Örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde birçok faktör bulunmaktadır ve çalışanların çalışma koşullarından memnun olmaları da bu faktörlerden biridir. Aynı zamanda çalışanların memnuniyet düzeylerinin sağlanması için örgütsel faktörler de oldukça önemlidir. Örgütsel faktörler içerisinde ise örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık oldukça değerli kavramlardır.

Alanyazında dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenen örgütsel adalet, örgütlerin amaç hedeflerine ulaşabilmeleri açısından çok önemlidir. Dağıtım adaleti, çalışanların kazanımlarının adil olmasını ifade eder. Prosedür adaleti çalışanların elde ettikleri kazanımların tespit edilmesindeki süreçlerin adaletini ele alır. Etkileşim adaleti ise örgütsel yapı içerisinde bulunan uygulamaların bireysel yönü üzerinde durmaktadır (Üstün, 2017: 804).

Eğitim örgütlerinde kurumların amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için salt çalışmayı merkez alan düşüncenin dışına çıkılmalıdır. Eğitim kurumlarındaki başarı öğretmene verilen değer ile ilgilidir. Öğretmenlerin talep ve arzularının karşılanması eğitim kurumlarının amaçlarına daha kolay ulaşmalarını sağlayabilir. Eğitim kurumlarında önemsenen, kendini değerli hisseden, kararları dikkate alınan ve söz sahibi olan öğretmenin verimliliği artabilir. Örgütsel adalet algısının eğitim kurumlarında yüksek olması öğretmenlerin aralarındaki uyumu da artırarak, iç ve dış çevre ile olan iletişim ve etkileşim de güçlendirebilir.

1. Örgüt Kavramı

Örgüt, hedefleri ortak olan bireylerin meydana getirdiği vizyon ve misyonu aynı olan sistemlerin oluşturduğu topluluktur. Literatürde örgüte ait farklı tanımlamalar yapılmıştır. Başaran (2000) örgütün belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluştuğunu ifade etmektedir. Güçlü (2003: 147) örgütü tanımlarken belirli hedeflere ulaşmak için bireylerin çabalarının eş zamanlı olarak kullanıldığı bir yönetim işlevi olduğunu belirtmiştir. Örgütte amaç, teknoloji ve insan unsurlarının etkileşim halinde olduğu bir sistemdir, örgüt kendine özgü bir kültürü olan ve kişiliği ortaya koyan çalışanları, mevkileri, işleri ve bunların

arasındaki iletişim ve yetki ilişkilerini ortaya koyan sistematik bir yapıdır. Örgüt farklı kültürden gelen insanların oluşturduğu bir mozaiktir ve bu sebeple de farklı inanç, değer ve normları içermektedir (Şimşek vd. 2015: 36).

1.1. Örgütsel Adalet Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Örgütsel adalet kavramı ile ilgili alanyazında birçok tanım bulunmaktadır. Adalet kavramı, konuları benzer olan görevleri yürüten çalışanlara eşit biçimde davranmayı gerektirir. Örgütsel adalet kavramı ise, işgörenlerin hak ve sorumluluklarının örgüt ile olan ilişkileri çerçevesinde belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Binsel, 2013: 6).

Beugre ve Baron'a göre örgütsel adalet işgörenlerin buldukları yapı içerisinde yöneticiler ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinde algılarının nasıl şekillendiğini gösteren sosyal bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Karademir ve Çoban, 2010: 51).

Cropanzano örgütsel adaletin; yönetimin sorumluluklarının ahlaki yönlerinin bireysel açılardan algılanma şekli olduğunu belirtmiştir (Cropanzano vd., 2007: 35-36). Belirtilen bu tanımda çalışanların örgütsel adalet kavramının temel anlamı değil işgörenlerin kendilerine adil davranma algılarına üzerinde durulmuştur (Taşkiran, 2011: 93-95).

Taylor ise örgütsel adalet kavramını işgörenlerin bireysel değerleri ile ilgili oluşturdukları yargılarla değerlendirmiştir. Buna göre örgütsel adalet örgütsel yapı içerisinde örgütsel adalet olgusunun paylaşılması ve yönetim kademesinde karar verme yetkisi bulunan bireylerin çıktılarını paylaşması esnasında aşamaları doğru bir şekilde takip etmesi olarak tanımlanmıştır (Taşkiran, 2011: 122).

1.2. Örgütsel Adalet Kavramının Önemi

Örgütün kurulduğu ilk günden ve geçirdiği tüm aşamalardan itibaren örgütsel adalet kavramı örgüte etki etmektedir. Bu yapı içerisinde işverenler kurumsal yapıdaki tüm çalışanların sorumluluk ve görevlerini adil olarak paylaşım ile ilgili sorumluluğu ellerinde bulduran bireylerdir (Binsel, 2013: 8).

Beugre (1998)'e göre örgütsel adaletle ilgili çalışmalar aşağıdaki maddeler açısından önem taşımaktadır (Beugre 1998'den Akt., Taşkiran, 2010:123);

- Adaletin sosyal bir olgu olması nedeniyle örgütsel, toplumsal ve gündelik hayatta ortaya çıkması olası bir durum olması,
- Örgütsel yapının en önemli unsurunun işgörenler olması ve işgörenlere davranış şeklinin performans üzerinde doğrudan etkili olması,
- İşgücününün eğitim seviyesinin giderek yükselmesi nedeniyle çalışanların kendilerine yönelik olarak yüksek seviyede adalet ve saygı beklentisi içerisine girmeleri nedeniyle örgüt ile ilgili beklentilerinin de yüksek olması,

Belirtilen nedenler dikkate alındığında adalet kavramı örgütlerde olduğu gibi yaşamın her alanında da belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı örgütsel adalet kavramı tüm kurumlar için önemli bir unsurdur.

1.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

1.3.1. Dağıtımsal Adalet

Literatürde kavramsallaştırılan ilk adalet boyutu dağıtımsal adalettir. Bu adalet türü çalışanın hayatı boyunca elde ettiği kazançlarının (terfiler, ücretler, statüler, roller, fırsatlar, hizmetler, mallar, görevler) adil olması gerektiğini, çıktılarının ise ahlaki, etik ve uygun olup olmadığına, ödüllerin adaletli olarak dağıtılıp dağıtılmadığına dair oluşan algıyı belirtmektedir (Polat, 2007: 14).

1.3.2. İşlemsel Adalet

Çalışanlar tarafından süreçlerin nasıl işlediği ve işlemlerin adil bir şekilde yapılıp yapılmadığı hususu örgütsel yapı içerisinde örgütsel adaletin farklı bir boyutunu meydana getirmektedir (Çırak, 2013: 17). Thibaut ve Walker (1975) tarafından yapılan çalışma işlem adaleti kavramının, örgütsel adalet alan yazınına dâhil olmasını sağlamıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 5). İşlemsel adalet kavramı ile birlikte örgütsel çalışmaları gerçekleştiren araştırmacılar, önceki teorilerin açıklayamadığı veya yetersiz kaldığı örgütsel adaletle ilişkin soruların cevaplarını araştırmaya başlamışlardır. Süreç odaklı adalet görüşlerini daha önemli hale getiren hususlar ise çalışanların ödemelerinin nasıl yapıldığı ve örgütsel

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

huzursuzlukların nasıl çözüme kavuşturulduğudur. Sorular “ne?” den çok “nasıl?” a odaklanmaktadır. Belirtilen sorulara cevap arayan araştırmacılar (Folger, Greenberg ve Tyler gibi) işlem adaleti ile ilgili sorun ve olgular üzerinde durmuşlardır (Greenberg 1990’dan Akt., Çırak, 2013: 17).

1.3.3. Etkileşimsel Adalet

Örgütsel kuramlardaki son gelişmeler bireyler arasındaki etkileşim ve bu etkileşimin neden olduğu problemler üzerinde durmaktadır. Etkileşimsel adalet, örgütsel yapı içerisindeki uygulamaların birey yönü ile ilgilendir; farklı bir ifade ile adaletin alıcısı ve kaynağı arasındaki ilişkileri kapsadığından direkt olarak bireysel ilişkileri içermektedir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007).

1.4. Okullarda Örgütsel Adaletin Yeri ve Önemi

Okullar eğitim örgütlerinin bir alt boyutunu meydana getirmektedir. Bu açıdan okullar birer açık sistemdir. Öğrenci, öğretmen ve yöneticiler ise okulu oluşturan en önemli paydaşlardır. Okulların amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmen ve yöneticiler önemli görevleri gerçekleştirmelidir (Bursalıoğlu, 1991). Hoy ve Tarter (2004: 252) öğretmenler ile okul müdürlerinin öğrenme ve öğretme hedeflerine varabilmek için birbirlerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Farklı bir ifade ile okullarda gruplara ve bireylere yol gösteren müdürler davranışları ile veli, öğretmen ve öğrencilere örnek teşkil etmektedir. Belirtilen çerçevede okul müdürlerinin güvenilir, saygılı, dürüst, doğru, etik, ahlaki vb. davranışlarla donatılması yani okuldaki adalet duygusunun gelişimi için örnek davranışlar göstermesi gerekmektedir. Okul müdüründeki bu özellikler öğretme-öğrenme sürecine etki ederek okulun hedeflerine varmasına yardımcı olacaktır.

2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık farklı tanımlamalar barındırmaktadır. Örnek vermek gerekirse Yüksel (2000: 176) örgütsel bağlılığın, yalnızca işverene sadakat anlamına gelmemesi gerektiğini, bu kavramın örgütün başarısı ve devamlılığının sağlanması için örgütsel yapı içerisindeki çalışanların tamamının düşüncelerini açıklayarak çaba göstermeleri olduğunu ifade etmektedir. Çalışan ile örgüt arasında kurulan kuvvetli

bir bağ olan örgütsel bağlılığın sağlanması için örgütlerin gerekli ortamı sağlamaları gerekmektedir.

2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

21.yy'daki ekonomik ve teknolojik gelişmeler örgütleri de etkileyerek sorunları ve çözümlerini değiştirmektedir. Gelişen şartlara uyum sağlamak için işgörenler sadece bir emek aracı olarak görülmemekte ve memnuniyet düzeyleri de belirli aralıklarla sıklıkla ölçülmektedir. Örgütsel bağlılık bu memnuniyet düzeyinin ölçülmesinde oldukça önemli bir kriterdir. Çünkü işgörenlerin örgütsel yapı içerisinde bulunmayı sürdürmek istemesi ve örgütün hedeflerini benimsemesi örgütsel bağlılık ile sağlanmaktadır.

21.yy iş hayatında örgütler nitelikli insan gücüne gereksinim duymaktadır. Teknolojinin üretimdeki etkisi her geçen gün artmasına rağmen teknolojinin etkili bir şekilde kullanılması ve yönlendirilmesi için nitelikli insana ihtiyaç vardır. Belirtilen nedenlerden dolayı beşeri sermayenin örgütte kalmasını sağlayabilmek için çalışanların örgütsel bağlılık duygusuna sahip olmaları gerekmektedir (Balay, 2014).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Olumlu ya da olumsuz sonuçları olan örgütsel bağlılıkta sonuçların olumlu olması durumunda iş tatmini, iş motivasyonu, iş doyumunu ve çalışma performansı artar. Alternatif iş bulma eğilimi, işi bırakma eğilimi ve işe devamsızlık gibi olumsuzluklar azalır (Akgül, 2020).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden betimsel-ilişkisel taramanın kullanıldığı bu araştırmada amaç mevcut olay ve olguların ortaya konulmaya çalışılmasıdır. Betimsel-ilişkisel tarama ele alınan olay ve durumları mevcut hali ile ele almaktadır. Bununla birlikte diğer değişkenlerle olan ilişkisi ele alınmaktadır (Karakaya, 2009: 59). Bu çalışmalarda değiştirme etkileme, çabası gösterilmez (Karasar, 2014: 77).

3.2. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanıldığından araştırmanın örnekleme ise Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı (Merkez, Bodrum, Milas, Yatağan) kamu okullarında görev yapan 400 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada % 95 güven düzeyi ve % 5 örneklem hatası ile 13877 evren içinden alınması gereken en düşük örneklem sayısı 374 olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar doğrultusunda 400 kişilik örneklem seçiminin evreni temsil edebileceği düşünülmektedir.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada iki ölçek kullanılmıştır. Birincisi, Yıldırım’ın (2002) kullandığı Niehoff ve Moorman (1993) tarafından hazırlanan 18 sorunun Doğan (2008)’in öğretmenlere uyarlamasıyla oluşturulmuş, beşli likert tipinde “Örgütsel Adalet” anketidir. Toplam 20 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. İkincisi, Mowday, Steers ve Porter tarafından geliştirilen Balay’ın (2000) Türkçeye uyarlayarak öğretmenlerde uyguladığı 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğidir.

Bu araştırmada veri toplama araçları üç bölümden meydana gelmektedir. Araştırmanın ilk bölümünde öğretmenlerin demografik özellikleri, ikinci bölümde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini ölçen örgütsel adalet algısı ölçeği ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine yer verilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma problemine ulaşabilmek için Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı (Muğla Merkez, Bodrum, Milas, Yatağan) kamu okullarındaki 400 öğretmene uygulanan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, anket sorularına verilen cevaplardan elde edilen verilerle analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır.

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

Puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için normallik testi yapılmış ve normal dağılım göstermediği belirlenmiştir.

Puanların normal dağılım göstermemesi nedeni ile çalışmada parametrik olmayan test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken Kruskal Wallis testi k ($k > 2$) gruplu değişkenlerin analizinde kullanılmıştır. Kruskal Wallis testinde fark çıkması durumunda ikili karşılaştırma için Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Puanlar arasındaki ilişki ise Spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına ulaşmak için belirlenen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H1: Örgütsel Adalet değerlendirmesi, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Örgütsel Bağlılık değerlendirmesi, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Örgütsel Adalet değerlendirmesi, mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Örgütsel Bağlılık değerlendirmesi, mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Örgütsel Adalet değerlendirmesi, bu okuldaki hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Örgütsel Bağlılık değerlendirmesi, bu okuldaki hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

3.6. Etik Kurul Onayı

Çalışma Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 06/17 sayı numarası ve 06 nolu karar ile ve 18/12/2020 tarihinde alınan etik kurul onayı ile yürütülmüştür. (Sayı:18.12.2020-06/17- Aralık 2020-18).

3.7. Bulgular ve Yorum

Tablo 1. Kişisel Bulgular

		n	%
"Cinsiyet"	"Erkek"	138	34,5
	"Kadın"	262	65,5
"Mesleki Kıdem"	"5 yıl ve daha az"	41	10,3
	"6-10 yıl"	72	18,0
	"11-15 yıl"	83	20,8
	"16-20 yıl"	71	17,8
	"21-25 yıl"	71	17,8
	"26 yıl ve üzeri"	62	15,5
"Bu Okuldaki Hizmet Süresi"	"3 yıl ve daha az"	158	39,5
	"4-7 yıl"	99	24,8
	"8-11 yıl"	83	20,8
	"12 yıl ve daha fazla"	60	15,0

Tablo 1 incelendiğinde 138 Erkek (%34,5), 262 Kadın (%65,5) öğretmenin araştırmaya dâhil olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde "5 yıl ve daha az" mesleki kıdeme sahip olan 41 (%10,3); "6-10 yıl" arası mesleki kıdeme sahip olan 72 (%18); "11-15 yıl" arası mesleki kıdeme sahip olan 83 (%20,8); "16-20 yıl" arası mesleki kıdeme sahip olan 71 (%17,8); "21-25 yıl" arası mesleki kıdeme sahip olan 71 (%17,8); "26 yıl ve üzeri" mesleki kıdeme sahip olan 62 (%15,5) öğretmenin olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin "Bu Okuldaki Hizmet Süresi" incelendiğinde hizmet süresi "3 yıl ve daha az" olan öğretmenlerin sayısı 158 (%38,5); "4-7 yıl" arasında olan 99

(%24,8); “8-11 yıl” arasında olan 83 (%20,8); “12 yıl ve daha fazla” olan öğretmenlerin sayısı 60 (%15)’tir.

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%65,5) kadın öğretmenlerin oluşturduğu; öğretmenlerin mesleki kıdem dağılımları arasında büyük farklılıklar olmadığı gözlenmektedir. Fakat “Bu Okuldaki Hizmet Süresi”nin çoğunluğunu “3 yıl ve daha az” yıllar arasında çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Bu durum araştırma katılımcılarının büyük bir bölümünü okuldaki hizmet süresi kısa olanların oluşturduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Adaletin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyet		n	Sıra ort	U	P
“Dağıtımsal Adalet”	Erkek	138	193,07	17053,000	,350
	Kadın	262	204,41		
“İşlemsel Adalet”	Erkek	138	196,99	17593,000	,657
	Kadın	262	202,35		
“Etkileşimsel Adalet”	Erkek	138	194,37	17232,500	,432
	Kadın	262	203,73		
“Örgütsel Adalet”	Erkek	138	192,49	16972,500	,314
	Kadın	262	204,72		
“Uyum”	Erkek	138	177,22	14865,500	,003*
	Kadın	262	212,76		
“Özdeşleşme”	Erkek	138	202,96	17739,000	,758
	Kadın	262	199,21		
“İçselleştirme”	Erkek	138	202,84	17754,500	,768
	Kadın	262	199,27		
“Örgütsel Bağlılık”	Erkek	138	196,95	17588,500	,656
	Kadın	262	202,37		

*p<0,05

Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Adaletin Cinsiyet Açısından İncelenmesi için Mann-Whitney U testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Erkek ile kadınlar arasında Örgütsel Adalet ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Erkek ile kadınlar arasında Uyum açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Erkeklerin puan sıra ortalaması 177,22 iken kadınların ortalaması 212,76'dır. Sonuçlar incelendiğinde kadınlarda uyum daha fazladır.

Grusky (1966) ve Aven (1993) kadınların buldukları örgütte kabul görmek ve giriş engellerini yenmek için daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğinden örgüte uyum bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Böylece kadınlar örgüte erkeklerden daha yüksek yatırım yaparak kabul edildiklerinden dolayı örgüte erkeklerden daha fazla değer verebilmektedir (Grusky 1966 ve Aven 1993'den Akt., Özkan, 2005:121).

Tablo 3.Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Adaletin Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesi

Mesleki Kıdem	n	Sıra ort	X2	p	İkili Karşılaştırma	
Dağıtımsal Adalet	5 yıl ve daha az	41	229,37	8,492	,131	
	6-10 yıl	72	210,85			
	11-15 yıl	83	207,43			
	16-20 yıl	71	205,99			
	21-25 yıl	71	175,25			
	26 yıl ve üzeri	62	182,73			
İşlemsel Adalet	5 yıl ve daha az	41	221,74	13,356	1>5	
	6-10 yıl	72	199,53		3>5	
	11-15 yıl	83	228,26		,020*	
	16-20 yıl	71	204,32			
	21-25 yıl	71	168,35			
	26 yıl ve üzeri	62	182,87			
Etkileşimsel Adalet	5 yıl ve daha az	41	227,01	6,448	,265	
	6-10 yıl	72	195,44			
	11-15 yıl	83	218,28			
	16-20 yıl	71	192,12			
	21-25 yıl	71	185,49			
	26 yıl ve üzeri	62	191,84			
Örgütsel Adalet	5 yıl ve daha az	41	231,44	11,115	1>5	
	6-10 yıl	72	202,00		,049*	3>5
	11-15 yıl	83	221,40			

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

	16-20 yıl	71	199,07		
	21-25 yıl	71	172,42		
	26 yıl ve üzeri	62	184,11		
	5 yıl ve daha az	41	221,35		
	6-10 yıl	72	196,39		
Uyum	11-15 yıl	83	211,53	3,913	,562
	16-20 yıl	71	183,94		
	21-25 yıl	71	194,35		
	26 yıl ve üzeri	62	202,73		
	5 yıl ve daha az	41	218,49		
	6-10 yıl	72	183,40		
Özdeşleşme	11-15 yıl	83	207,96	7,432	,190
	16-20 yıl	71	209,47		
	21-25 yıl	71	176,63		
	26 yıl ve üzeri	62	215,54		
	5 yıl ve daha az	41	210,55		
	6-10 yıl	72	176,99		
İçselleştirme	11-15 yıl	83	209,30	6,037	,303
	16-20 yıl	71	206,32		
	21-25 yıl	71	188,08		
	26 yıl ve üzeri	62	216,94		
	5 yıl ve daha az	41	224,56		
	6-10 yıl	72	177,99		
Örgütsel Bağlılık	11-15 yıl	83	210,01	7,611	,179
	16-20 yıl	71	197,94		
	21-25 yıl	71	185,87		
	26 yıl ve üzeri	62	217,68		

*p<0,05

Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Adaletin Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesi için Kruskal Wallis testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında İşlemsel Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Kıdemi 5 yıl ve daha az olanların puan sıra ortalaması 221,74; 6-10 yıl olanların ortalaması 199,53; 11-15 yıl olanların ortalaması 228,26; 16-20 yıl olanların ortalaması 204,32; 21-25 yıl olanların ortalaması 168,35; 26 yıl ve üzeri olanların ortalaması 182,87'dir. Sonuçlar

incelendiğinde mesleki kıdemi 11-15 yıl olanlarda İşlemsel Adalet en fazla iken 21-25 yıl olanlarda en azdır. İkili karşılaştırma için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi sonucuna göre kıdemi 5 yıl ve daha az ile 11-15 yıl olanlarda İşlemsel Adalet 21-25 yıl olanlara göre daha fazladır.

Mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kıdemi 5 yıl ve daha az olanların puan sıra ortalaması 231,44; 6-10 yıl olanların ortalaması 202,00; 11-15 yıl olanların ortalaması 221,40; 16-20 yıl olanların ortalaması 199,07; 21-25 yıl olanların ortalaması 172,42; 26 yıl ve üzeri olanların ortalaması 184,11'dir. Sonuçlar incelendiğinde mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olanlarda Örgütsel Adalet en fazla iken 21-25 yıl olanlarda en azdır. İkili karşılaştırma için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi sonucuna göre kıdemi 5 yıl ve daha az ile 11-15 yıl olanlarda Örgütsel Adalet 21-25 yıl olanlara göre daha fazladır.

Mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Adaletin Bu Okuldaki Hizmet Süresi Açısından İncelenmesi

Bu Okuldaki Hizmet Süresi	n	Sıra ort	X2	p	İkili Karşılaştırma
Dağıtımsal Adalet	3 yıl ve daha az	158	210,21	3,975	,264
	4-7 yıl	99	200,23		
	8-11 yıl	83	200,52		
	12 yıl ve daha fazla	60	175,36		
İşlemsel Adalet	3 yıl ve daha az	158	205,24	6,070	,108
	4-7 yıl	99	209,93		
	8-11 yıl	83	204,29		
	12 yıl ve daha fazla	60	167,20		
Etkileşimsel Adalet	3 yıl ve daha az	158	198,51	3,887	,274
	4-7 yıl	99	213,37		
	8-11 yıl	83	205,32		

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

	12 yıl ve daha fazla	60	177,84	
Örgütsel Adalet	3 yıl ve daha az	158	205,15	5,972 ,113
	4-7 yıl	99	209,26	
	8-11 yıl	83	205,31	
	12 yıl ve daha fazla	60	167,13	
Uyum	3 yıl ve daha az	158	210,10	2,573 ,462
	4-7 yıl	99	187,36	
	8-11 yıl	83	195,84	
	12 yıl ve daha fazla	60	203,35	
Özdeşleşme	3 yıl ve daha az	158	190,31	2,781 ,427
	4-7 yıl	99	205,13	
	8-11 yıl	83	215,40	
	12 yıl ve daha fazla	60	199,09	
İçselleştirme	3 yıl ve daha az	158	186,51	8,079 ,044*
	4-7 yıl	99	225,62	
	8-11 yıl	83	206,91	
	12 yıl ve daha fazla	60	187,03	
Örgütsel Bağlılık	3 yıl ve daha az	158	190,57	3,178 ,365
	4-7 yıl	99	211,31	
	8-11 yıl	83	212,27	
	12 yıl ve daha fazla	60	192,53	

*p<0,05

Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Adaletin Bu Okuldaki Hizmet Süresi Açısından İncelenmesi için Kruskal Wallis testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Bu Okuldaki Hizmet Süresi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Adalet ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Bu Okuldaki Hizmet Süresi farklı olan gruplar arasında İçselleştirme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Kıdemi 3 yıl

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

ve daha az olanların puan sıra ortalaması 186,51; 4-7 yıl olanların ortalaması 225,62; 8-11 yıl olanların ortalaması 206,91;12 yıl ve üzeri olanların ortalaması 187,03'tür. Sonuçlar incelendiğinde bu Okuldaki Hizmet Süresi 4-7 yıl İçselleştirme en fazla iken 3 yıl ve daha az olanlarda en azdır. İkili karşılaştırma için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi sonucuna göre hizmet süresi 4-7 yıl olanlarda İçselleştirme 3 yıl ve daha az olanlara göre daha fazladır.

SONUÇ

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmanın sonuçları aşağıda belirtilmiştir:

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Alanyazın incelendiğinde ulaşılan araştırmaların tamamında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ilişkilere rastlanmıştır. Karagöz (2021)'ün örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili yaptığı araştırmanın sonuçlarında yapısal eşitlik modeli ile örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerine etkisi incelenmiş ve yapılan analiz sonucunda örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Bu durum örgütsel adalet arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını göstermektedir. Demir (2021)'in okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının sonuçlarına göre okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Erkek ile kadınlar arasında Örgütsel Adalet ve alt boyut puanları açısından anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna göre H1 (*Örgütsel Adalet değerlendirmesi, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir*) hipotezi reddedilmiştir. Alanyazında aynı bulgulara ulaşılacakla birlikte farklı bulgulara da rastlanmıştır. Ay (2013)'in yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre araştırma grubunun dağıtımsal adalet algılarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmış olup; analiz sonucunda dağıtımsal adalet ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre

prosedürel adalet algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Etkileşimsel adalet ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Gök (2014)'ün yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet alt boyutlarında sergiledikleri örgütsel adalet algılarına ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin üç alt boyutta da kadınlara oranla daha olumlu görüş taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Polat ve Celep (2008)'in ortaöğretim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet faktörü yönünden erkek öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının kadın öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin prosedürel adalet algılarının kadınların algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Erkek ile kadınlar arasında Örgütsel Bağlılık puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna göre H2 hipotezi (*Örgütsel Bağlılık değerlendirmesi, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir*) reddedilmiştir.

Erkek ile kadınlar arasında uyum açısından kadınlar lehine istatistikî bir farklılık bulunmaktadır. Kadınlarda uyum daha fazladır.

Mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre H3 hipotezi (*Örgütsel Adalet değerlendirmesi, mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir*) kabul edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olanlarda Örgütsel Adalet en fazla iken 21-25 yıl olanlarda en azdır. Alanyazında çalışma ile örtüşen bulgularla birlikte farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Ay (2013)'ün yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre araştırma grubunun dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet algılarında çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Gök (2014)'ün yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre “Mesleki Kıdem” değişkeni bakımından, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sadece 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenlere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki kıdemi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna göre H4 hipotezi (*Örgütsel Bağlılık değerlendirmesi, mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir*) reddedilmiştir. Alanyazında da araştırmanın bulguları ile kısmen örtüşen bulgulara rastlanmıştır. Ay (2013)'ün yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinde kıdem yılı değişkeni açısından $p < 0,5$ anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma tespit edilememiştir. Gök (2014)'ün yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre “Mesleki Kıdem” değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. “Mesleki Kıdem” değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutunda 20 ve üstü yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha olumlu görüş içinde oldukları tespit edilmiştir. Devam Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt boyutlarında ise 10-19 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha olumlu görüş içinde oldukları tespit edilmiştir.

Hizmet edilen okuldaki hizmet süresi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Adalet ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna göre H5 hipotezi (*Örgütsel Adalet değerlendirmesi, bu okuldaki hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir*) reddedilmiştir. Alanyazında çalışmanın sonuçları ile örtüşen bulgulara rastlanmıştır. Gök (2014)'ün yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre “Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi” değişkeni açısından, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Hizmet edilen okulda çalışma süresi farklı olan gruplar arasında İçselleştirme açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hizmet edilen okuldaki Hizmet Süresi 4-7 yıl İçselleştirme en fazla iken 3 yıl ve daha az olanlarda en azdır. Buna göre H6 hipotezi (*Örgütsel Bağlılık değerlendirmesi, bu okuldaki hizmet*

süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir) içselleştirme açısından kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerinin güçlendirilmesi için yönetimin şeffaf olması gerekmektedir.
- Araştırmada erkek öğretmenlerin uyum bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır. Uyum bağlılık düzeyinin artırılması için manevi destek, ödüllendirme ve takdir gibi motivasyonu artıran unsurlar kullanılmalıdır.
- Göreve yeni başlayacak öğretmenler için uyum programları düzenlenmelidir.
- Hizmet edilen okulda göreve yeni başlayanların içselleştirme puanlarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul ve mesleki bilgilerini artırmak için seminer, konferans ve etkinlikler düzenlenmelidir.
- Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin artırılması için ücretlerde iyileştirme yapılmalıdır.
- Alınacak yönetsel kararlarda tüm öğretmenlerin de eşit düzeyde fikri alınmalıdır.
- İş yükünün dengeli dağıtılmasına dikkat edilmelidir.
- Bu araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Yapılacak diğer araştırmalarda nitel yöntemler kullanılarak öğretmen ve yöneticiler ile görüşme ve mülakatlar yapılarak farklı veri toplama araçlarından yararlanılabilir.
- Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili farklı ölçek ve anketler geliştirilerek çalışma farklı açılardan ele alınabilir.
- Örgütsel Adalet ve örgütsel bağlılık düzeyleri bölgesel açıdan incelenebilir.
- Eğitim kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı etkileyen iş doyumunu, iş tatmini, güven vb. kavramlar ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

KAYNAKÇA

AKGÜL, Recep (2020). Öğretmenlerin Algısal Mobbing Algılarının Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri ile İlişkisi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

AY, Gamze (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

BALAY, Refik (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

BALAY, Refik (2014). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

BAŞARAN, İbrahim Ethem (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Üçüncü Kez Yeniden Yazım, Ankara: Feryal Matbaası.

BEUGRE, Constant D. (1998). Managing Fairness in Organizations, USA: Greenwood Publishing.

BİLSEL, Mehmet Ali (2013). Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

BURSALIOĞLU, Ziya (1991). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

CROPANZANO, R., BOWEN, D. E., & GILLILAND, S. W. (2007). "The Management of Organizational Justice", Academy of Management Perspectives, 21(4), s.34-48.

ÇIRAK, Sümeyra (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle), Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

DEMİR, Nilay (2021). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

DOĞAN, Abdulvahap (2008). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

GÖK, Durdane (2014). İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Şahinbey, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.

GREENBERG, Jerald (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", Journal of Management, 16(2), s.399-432.

GÜÇLÜ, Nezahat (2003). "Örgüt Kültürü", Kırgızistan-Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, s.147-159.

HOY, Wayne ve TARTER, C. Johnson (2004). "Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust. International Journal of Educational Management", 18(4), 250-259.<http://dx.doi.org/10.1108/09513540410538831>.

KARAGÖZ, Saliha (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğe Etkisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

KARAKAYA, İsmail (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Anı Yayıncılık.

KARASAR, Niyazi (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler, Ankara: Nobel Yayınları.

ÖZKAN, Yasemin (2005). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

SOYSAL, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder), 11 (1), 803-825.

ÖZMEN, Ömür Nezcân Timurcandı, ARBAK, Yasemin ve ÖZER, Pınar Sural (2007). “Adalet Verilen Değerin Adalet Alguları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış Dergisi 7(1), s.17-33.

POLAT, Soner ve Celep, Cevat (2008). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi”, 1 (54), s.307-331.

ŞİMŞEK, Şerif, ÇELİK, Adnan ve AKGEMİCİ, Tahir (2015). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Konya: Eğitim Yayınevi.

TAŞKIRAN, Erkan (2010). Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

TAŞKIRAN, Erkan (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel Adaletin Rolü, İstanbul: Beta Basım Yayım.

THIBAUT, John ve WALKER, Laurens (1975). Procedural Justice, A Psychological Analysis, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale. NJ.

ÜSTÜN, Ferda (2017). “Örgütsel Adalet Algısının Duygusal Emek Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13 (4) , s.801-818.

YAZICIOĞLU, İrfan ve TOPALOĞLU, Işıl Gökçe (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), s.3-16.

YILDIRIM, Fatma (2008). “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi”, Mülkiye Dergisi, 17 (239), s.371-402.

YÜKSEL, Öznur (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Gazi Kitabevi.

Yazarların çalışmaya katkı oranları eşittir.

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.