



[itobiad], 2022, 11 (2): 993-1021

<p>Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü</p> <p>The Moderator Role of Organizational Justice in the Relationship of Teachers' Perception of Identity and Commitment</p> <p>Video Link: https://youtu.be/PMPqJc-QB0U</p>	
<p>Gülseren HIZARCIOGLU Doktor, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Fakültesi Ph.D., İstanbul Aydın Univ. Faculty of Management gulserenhizarcioglu@stu.aydin.edu.tr / ORCID: 0000-0002-2526-0074</p> <p>Salih GÜNEY Prof. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Fakültesi Prof., İstanbul Aydın University Faculty of Management salihguney@aydin.edu.tr / ORCID:0000-0002-7565-5541</p>	

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type	: Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received	: 11.01.2022
Kabul Tarihi / Accepted	: 15.04.2022
Yayın Tarihi / Published	: 13.06.2022
Yayın Sezonu	: Nisan- Mayıs-Haziran
Pub Date Season	: April-May-June

Atıf/Cite as: Hızarcıoğlu, G. & Güney, S. (2022). Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 11 (2) , 993-1021 . DOI: 10.15869/itobiad.1056611

Plagiarism/İntihal: Bu makale, iTenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir/This article has been scanned by iTenticate.

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur/It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited (Gülseren HIZARCIOĞLU , Salih GÜNEY).

Yayıncı / Published by: Mustafa Süleyman ÖZCAN

Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü *

Öz

Çağımızda yaşanan ekonomik ve toplumsal gelişmeler; örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olan beşerî sermayenin tutum ve davranışlarının anlaşılmasını yönetim biliminin asli sanatı haline getirmiştir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel kimlik ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyicilik rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Alanyazında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar oldukça yaygın iken bu kavramları bütünsel bir model ile birlikte ele alan araştırmalar pek azdır. Bundan dolayı; örgütsel adalet kavramının düzenleyici etkisi bu araştırma bağlamında ele alınmıştır.

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. Yapılan araştırmanın verileri İstanbul ilinde görev yapan 567 öğretmenden kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmada Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Kimlik Ölçeği”, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Üçlü Bağlılık Ölçeği”, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizleri yapılmış ve örgütsel adaletin düzenleyici rolünü tespit etmeye yönelik olarak hiyerarşik regresyon modeli kullanılmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler istatistik paket programlar kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu araştırmada, örgütsel kimlik algısı ile devam bağlılığı ve normatif bağlılığı ilişkisinde etkileşim adaletinin, örgütsel kimlik algısı ile normatif bağlılığı ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, yöneticilerin adil uygulama ve olumlu davranışlarının örgütsel kimlik ve bağlılık ilişkisinde düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları doğrultusunda yöneticilere, işgörenlerin örgütsel kimlik algılarını ve bağlılıklarını artırmak için yönetim faaliyetleri ve uygulamalarda etkileşim ve dağıtım adaletine önem vermeleri önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Organizasyon, Örgütsel Davranış, Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Eğitim Sektörü, Düzenleyici Rol.

* Bu makale 2022 yılı İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Yönetimi Bölümü Doktora tezinden yararlanılarak ve geliştirilerek yazılmıştır. / İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Komisyonununun 22.12.2020 Tarih , 2020/11 Sayılı kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.

The Moderator Role of Organizational Justice in the Relationship of Teachers' Perception of Identity and Commitment **

Abstract

Economic and social developments in our age; It has made understanding the attitudes and behaviors of human capital, which is one of the most important resources of organizations, the essential art of management science.

In this study, it was aimed to investigate the regulatory role of organizational justice in the relationship between teachers' organizational identity and commitment.

While studies examining the relationship between organizational commitment and organizational justice perception are quite common in the literature, there are few studies that deal with these concepts with an integrated model. Therefore, the regulatory effect of the concept of organizational justice is discussed in the context of this research.

This research is a quantitative study designed in relational screening model. The data of the research was obtained from 567 teachers working in the province of Istanbul by convenience sampling method. The "Organizational Identity Scale" developed by Jones and Volpe (2010), the "Tripartite Commitment Scale" developed by Meyer, Allen and Smith (1993), and the "Organizational Justice Scale" developed by Niehoff and Moorman (1993) were used in the research. Confirmatory Factor Analysis was performed for the validity of the scales and hierarchical regression model was used to determine the regulatory role of organizational justice. The data collected from the participants were analyzed using statistical package programs.

In this study, it was determined that interactional justice has a moderating role in the relationship between organizational identity perception and continuance commitment and normative commitment, and distributive justice has a moderator role in the relationship between organizational identity perception and normative commitment. In this context, it has been determined that managers' fair practices and positive behaviors have a regulatory role in the relationship between organizational identity and commitment.

In line with the research findings, it has been suggested that managers should attach importance to interaction and distributive justice in management activities and practices in order to increase employees' organizational identity perceptions and commitment.

Keywords: Organization, Organizational Behavior, Organizational Identity, Organizational Commitment, Organizational Justice, Education Sector, Moderator Role.

Giriş

Küreselleşme ve rekabetin dünyayı global bir köy haline getirdiği çağımızda, gelişen ve değişen koşullara örgütlerin de kendini hazırlaması gerekmektedir. Tüm örgütler varlığını devam ettirmek, amaçlarına ulaşmak ve nihayetinde verim elde etmek için

** Ethics Committee Decision was taken with the decision of Istanbul Aydın University Social Sciences Ethics Committee dated 22.12.2020 and numbered 2020/11.

kurulmaktadır. Bu genel amaçlar da örgüt amaçları ile işgörenlerin amaçlarının dengede olması ile mümkün görünmektedir. Örgüt-işgören amaçlarının örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları gibi örgütsel davranışlarla dengede olabilmesi örgütsel kavramların önemini artırmaktadır.

İşgörenlerin örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesi ve örgütün kimliği ile bütünleşmesini ifade eden örgütsel kimlik algısı, işgörenlerin örgütle uyumunun düzeyini belirlemektedir (Ertürk, 2003, s. 149). İşgörenlerin örgütsel kimlik algı düzeyleri de örgütün adil uygulamaları ile güçlenmektedir (İbrahimzade, 2016, s. 26). İşgörenler işgörelere karşı adil olan bir örgüt ile bütünleşmek istemekte ve bunun sonucunda örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymaktadır. Böylelikle örgütsel adalet kavramı işgörenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinde etkili olmaktadır.

Örgütün değer ve amaçlarının gerçekleşmesi için işgörenlerin kendini adaması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık ile örgüt-işgören uyumu sağlanmaktadır (Doğan, 2008, s. 2). Bu nedenle işgörenlerin örgütsel bağlılığı için örgütsel adaletin sağlanması örgütler için önem arz etmektedir. Ayrıca işgörenleri etkileyen bağlılık ve adalet kavramlarının örgütler tarafından dikkate alınması bireylerin ve toplumların mutluluğu ve refahı için ortam sağlamaktadır.

İşgörenlerin örgütsel adalet alguları hem iş görenleri hem de örgütü etkileyen önemli bir örgütsel davranış kavramıdır (Yürür, 2008, s. 296). İşgörenlerin örgüt uygulamalarının adil olup olmadığına dair algılamaları, örgütleri ve yaptıkları işlere yönelik düşünce ve davranışlarına yön vermektedir (Aktaş, 2010, s. 57). Bu davranışların olumlu ya da olumsuz olması örgütsel başarının kilit noktalarından birini oluşturmaktadır. Bu konuda ülkemizde ve yurtdışında yapılmış araştırma sonuçlarında, olumlu örgütsel adalet algısının işgörenlerin iş memnuniyetini, işe devam eğilimini ve örgütsel bağlılığını etkilediği bulgularına ulaşılmıştır (Kılıçaslan, 2010, s. 146). Nihayetinde nitelikli ve yetişmiş insan gücünün örgütte kalması, işini severek yapması ve örgütün başarısı için çaba sarf etmesi tüm örgütler tarafından istenen davranışlar olması sebebiyle örgütsel adalet kavramının önemini artırmaktadır.

Günümüz dünyasında çevredeki gelişmelere ayak uydurmak isteyen eğitim örgütleri yaptıkları teknolojik dönüşümlerin amaçlara ulaşmada yeterli olmadığını, daha üstün ve taklit edilemez yeteneklere sahip olmaları gerektiğinin farkındadır. Dolayısıyla örgütlerin sürdürülebilirlik, başarı ve verimlilik amaçlarına ulaşması için işgören davranışlarını anlaması ve örgüt amaçları doğrultusunda örgüt-işgören uyumu sağlaması gereklilik haline gelmiştir. Bu bağlamda yapılan bu araştırmanın, eğitim politika ve hedeflere ulaşmak için gerekli olan okul – öğretmen uyumunun sağlanmasında okul yöneticilerine ışık tutacağı düşünülmektedir.

Ayrıca alanyazında, Özer, Tarım ve Yalçıntaş (2021); Battal (2020); Özdemir (2020); Öztürk ve Çınarbay (2020); Yeşil, Mavi ve Hatunoğlu (2020); Jehanzeb ve Mohanty (2020); Khan, S. K., Memon, M. A., Cheing, A., ve Ting, H. (2021) tarafından yapılmış örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcuttur. Ancak bu iki kavramın örgütsel adalet ile ilişkisini inceleyen bütünleşik araştırmalar bulunmamaktadır. Bu araştırmamızda özgün olarak öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığı bütünleşik bir model ile üç kavram birlikte ele alınarak incelenmektedir. Bu

nedenle yapılan bu araştırmanın mevcut alandaki boşluğu doldurması adına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramlarına ilişkin açıklamalara ve bu kavramların birbirleri ile ilişkisine yer verilmiştir.

Örgütsel Kimlik

Kimlik kavramı; sosyal ilişkilerin gerçekleştiği alanların hemen hepsinde birçok düşünürün antik çağdan beri 'Ben kimim? Biz kimiz?' soruları ile cevap aradığı niteliği ve kapsamı sürekli değişen felsefi bir kavramdır.

Birey kimlik kavramına benliği ile kişisel, sosyal ilişkilerin içinde ilişkisel ve örgüt üyesi olarak kolektif odaklanmaktadır (Brewer ve Gardner, 1996, s, 83-93). Bu nedenle, kimlikte sorulan -ben kimim- sorusu yerine örgütsel kimlik kavramında yanıt aranan soru -biz kimiz- sorusu olmaktadır.

Örgütsel kimlik Lasswell (1965)'in, politik teorisine dayanmakta olup ilk defa Foote (1951) sosyal hayatta insanların düzenlemelerini ifade etmek amacıyla kullanmıştır. Bu kavramla ilgili ayrıntılı ilk katkı March ve Simon (1958)'un yaptığı araştırmalar ile başlamış ve başka sosyal bilimciler de konuya ilgi göstermiştir. Böylelikle örgütsel kimlik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar, kavramın açıklığa kavuşmasına ortam hazırlamıştır (Riketta, 2005, s. 358). Albert ve Whetten (1985)'in, "Research in Organizational Behavior" dergisinde yayınlanan Organizational Identity isimli makalesi de kimlik kavramının gelişmesine katkıda bulunmuştur (Brunninge, 2005, s. 11). Günümüzde örgütsel kimlik kavramı ile ilgili, Demir ve Yaşbay (2021); Sökmen, Kenek ve Ekmekçioğlu (2017); Ertürk (2018:95); Brown (2019); Piening, Salge, Antons, ve Kreiner (2020) ve Fuller (2022) tarafından yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Görüldüğü gibi kimlik kavramı alanyazında oldukça güncel ve araştırmalarla zenginleştirilebilecek bir kavramdır.

Örgütsel kimlik; örgütün kim olduğu sorusunun ortaklaşa yanıtı, işgörenlerin örgütleri ile ilgili farklı özelliklerin neler olduğu yönündeki inançları ve çevreye yansıtılmak istenen örgütün imajı şeklinde tanımlanabilir (Corley, 2004, s. 1147). Bu tanımda ifade edilen ortak algı, bireylerin örgütün üyesi olarak örgütle bütünleşmeleri ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duymalarıdır (Riketta, 2005, s. 358). Bu bağlamda örgütsel kimlik, diğerlerinden ayrılan özellikleri ile işgörenlere aidiyet duygusu kazandırmakta, örgüt dışı paydaşlara da farklı olduğu imajını oluşturmaktadır. Bu özelliği örgütsel kimliği örgütler için önemli hale getirmektedir.

Son yıllarda çevrenin karmaşık ve dinamik hale gelmesi ve geleneksel örgüt yapılarının değişime uğraması ile örgütsel kimlik kavramının önemi artmakta ve yeni yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008, s. 1022; Van Riel ve Balmer, 1997, s. 340). Örgütsel kimlik; işgören ve örgüt arasındaki ilişkiyi anlamaya olanak verdiğinden, işgörenler örgütleriyle bütünleşmeyi ve aynı zamanda kendilerini diğerlerinden farklılaşmayı örgütsel kimlikle elde etmektedir (Okay, 1999, s. 65). Böylece işgörenlerin örgütsel kimliği, örgütün amaç ve hedeflerini doğru algılamaları ile örgüt-iş gören amaç birliği kolaylaşmaktadır (Tutar, 2009, s. 200). Liderler de güçlü örgütsel kimliğe sahip örgütlerde stratejik olarak belirsiz ve karmaşık çevre olaylarını yorumlama bilgi ve

becerisine sahip olmaktadır (Gioia ve Thomas, 1996, s. 370-403). Böylece çevreye uyum sağlamada uygun bir odak noktası belirlemek ve kaynakları doğru şekilde kullanmak için kimlik örgütlere yol gösterici olmaktadır (Van Tonder, 2004, s. 72). Bu ifadelerle göre; örgütler, belirsiz ve karmaşık çevrede varlığını ve farklılığını örgütsel kimlik kavramı ile sürdürmektedir.

Örgütsel Bağlılık

Çağımızda yaşanan ekonomik ve toplumsal gelişmeler; örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olan beşerî sermayenin tutum ve davranışlarının anlaşılmasını yönetim biliminin asli sanatı haline getirmiştir. Nitekim sadık olma durumunu belirten bağlılık kavramı; kişi ya da gruplara yönelik ilişkiler hakkında bilgi sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık; özellikle 1970'lerden sonra üzerinde durulan, işgörenlerin işe tutumları ile ilgili bir kavramdır. Bu kavramdan 1956 yılında ilk bahseden William Whyte, "Örgüt İnsanı" adlı eserinde, örgüte aşırı bağımlı bireylerin, örgüte verdiği zararları konu etmektedir (Atay, 2006, s. 47; Dolu, 2011, s. 21). Alanyazında Becker, Etzioni, Kanter, O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Meyer gibi birçok yazar bağlılık kavramının çeşitli yönlerini araştırmıştır (İnce ve Gül, 2005, s. 12; Erdoğan, 2013, s. 70; Gündoğan, 2009, s. 9). Bu araştırmalarda genel olarak örgütsel bağlılık ve işgören ilişkileri incelenmiştir. Ülkemizde kavramla ilgili ilk araştırma 1993 yılında yapılmış, konuya ilgi 1999 yılından itibaren artmaya başlamıştır (Duygulu ve Sezgin, 2014, s. 22). Günümüzde çağdaş örgütsel davranış kavramları arasında önemini hala korumaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili Karapınar ve Hatipoğlu (2021); Jang, Lee ve Kwon (2021); Beşir ve Gani (2020); Agarwal ve Jaiswal (2019) tarafından yapılan araştırmalar güncel örneklerdendir.

İlk dönem araştırmalarının yapıldığı 1960'lı yıllarda; örgütsel bağlılık kavramı, bir aileye ait gibi hissetme ve bir ailenin değerlerine uygun davranma eğiliminde olma diye tanımlanmıştır (Steers, 1977, s. 46). 1970'li yıllarda bu kavram, işgörenin örgüt kimliği ile kendi kimliğini örtüşürmesi ve örgütün aktif bir üyesi olması olarak ifade edilmiştir (Davis ve Newstrom, 1989, s. 179). 1990'lı yıllarda ise örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel kimlik boyutunda ele alınmış ve işgörenin örgütün kimliği ile birlik içinde olduğu belirtilmiştir (Leong, Furnham ve Cooper, 1996, s. 1345). Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık işgören-örgüt ilişkisini tanımlayan ve bireyin örgütte kalma isteğini sağlayan psikolojik bir süreçtir (Bozkurt, 2007, s. 3). Bu tanımlardan yola çıkarak; örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün kimliğiyle özdeşleşmesi ve memnun oldukları için örgütte kalmaya devam etmesi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık; bugünün değişen ve zorlaşan iş ve çevre şartlarında işgören bireyleri örgüte bağlı tutan ve örgütü hedeflere ulaştıran önemli faktörlerin başında gelmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001, s.112). İşgörenler kendilerini değerli hissettikleri örgütlere daha çok bağlanmaktadır (Üzümlü, 2019, s. 112). Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler; örgütte kalmaya istekli olmakta ve kendi değerleri ile örgütün değerleri örtüşmektedir. Bu durum örgütün başarılı olmasını sağlamaktadır (Bozoğlu, 2011, s. 49). Ayrıca yöneticilerin liderlik tarzları; özellikle katılımcı ve demokratik liderlik, işgörenlerin örgütsel değerlere bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir (Sagie, 1998, s. 171). Böylece, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler örgüt amaçlarını gerçekleştirmekte özgeci davranışlar göstermekte ve örgütte kalmak için kendini yükümlü hissetmektedir.

Günümüzde işgörenlere iyi çalışma koşulları sunan, iş güvencesi ile onları rahatlatan, yeteneklerini ortaya çıkaran, kariyerlerini destekleyen ve demokratik yönetim politikalarına sahip olan örgütler, örgütsel bağlılık konusunda diğerlerine nazaran daha avantajlı duruma geçmektedir.

Örgütsel Adalet

İşgörenler; sosyal ve ekonomik yaşamda elde ettikleri eşitlik ve hak kazanımları sonucu, emek ve gayretleri karşılığında örgütlerinden hakkaniyetli uygulama ve davranışlar içeren adil bir sistem beklemektedir.

Adalet kavramının Türkçe'deki adl kökünün karşılığı İngilizce'deki justice kökü olup; haklılık, doğruluk ve sistemin iyi işlemesi için gerekenler olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2000, s. 232). Örgütsel adalet kavramı önce psikoloji alanyazında, ileriki dönemlerde sosyal psikoloji alanyazında kullanılmıştır (Demirel ve Seçkin, 2011, s. 99). İşletmelerde katkı sağlayan herkesin yaptığı emeğin karşılığını tam olarak alması, örgütsel adalet kavramı ile ilgilidir (Nowakowski ve Conlon, 2005, s. 5). Örgütsel adalet, adalet kavramının iş faktörlerine etkisini ve örgütün adil olup olmadığını belirlemektedir (Irak, 2004, s. 43). Adalet kavramının ilk örneği; kaynakları yönetenlerin, bu kaynakların dağıtımını yaparken hak sahiplerinin hakkını gözetmeleri olarak görülmektedir (Halis ve Akova, 2008, s. 457). Ancak örgütsel adalet kavramı, sadece örgüt içindeki maddi unsurların hakkaniyetli olmasını değil, örgütün amaç ve değerlerinin de adil uygulanmasını kapsamaktadır (Greenberg, 1987, s. 19). Bu bağlamda örgütsel adalet; işgörenlerin örgüt tarafından alınan kararların ve yapılan dağıtımların adil olduğuna dair algısıdır şeklinde tanımlanabilir (Ülbeği, 2011, s. 19). Diğer bir deyişle örgütsel adalet, örgüt içi uygulamaların adil olup olmadığı konusunda işgörenlerin yaptığı zihinsel değerlendirmelerdir.

İşgörenler örgütlerdeki uygulamaları etik kurallara göre değerlendirmekte ve sonucun adil olup olmadığına karar vermektedir (Cropanzano ve Ambrose, 2001, s. 151). İşgörenlerin örgütlerinin adil olduğu algısına sahip olması, örgüt içi iletişimi olumlu etkilemekte, iş arkadaşları ve yöneticileri arasındaki uyum ve güveni artırmaktadır (Folger ve Konovsky, 1989, s.126). Özellikle, işgörenlerin görevleri ve haklarının yönetim sürecinde eşit dağıtılması, örgütsel adaletin tesis edilmesinde önem arz etmektedir. Böylelikle, yöneticiler etik davranışlarıyla örgütsel adaletin oluşumunda rol ve model olmaktadır (Yıldırım, 2010, s. 74). Ayrıca örgüt üyeleri ve yöneticiler arasındaki güvenin artması, örgütsel bağlılık için de ortam hazırlamaktadır.

Örgütsel adalet algısına sahip işgörenler, örgütün devamlılığı açısından oldukça önemlidir. İşgörenler örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gösterdikleri gayret ve çabalarının karşılığını tam ve adil olarak almayı beklemektedir (İmamoğlu, 2011, s. 29). İşgörenlerde yüksek adalet algısı, tüm örgütsel sonuçlarda memnuniyet yaratmaktadır (Anderson ve Shiness, 2003, s. 232). Ayrıca, örgütsel adalet işgörenlerin iş motivasyonu ve çabalarını artırmaktadır (Töremen, 2001, s. 79). Örgütsel adalet; işgörenlerin verimini artırmakta, yöneticilere sadakati ve örgüte bağlılıklarını sağlamaktadır. Aynı şekilde, yöneticilerin süreç ve uygulamalarda işgörenlere karşı adil olmasına neden olmaktadır (Özmen, 2017, s. 4). Örgütte yaşanan adaletsizlikler ise işgörenlerde hayal kırıklığı, huzursuzluk ve çatışmaya neden olmaktadır (Tutar, 2007, s. 107). Düşük adalet algısı ise devamsızlık ve işten ayrılma sonucunu doğurmaktadır. Bunun sonucu olarak, örgütlerde

verimlilik ve performans azalmaktadır (Söyük, 2018, s. 437). Bu nedenle örgütler; işgörenlerde güçlü ve olumlu adalet algısı oluşturmalıdır (Cihangiroğulları, Şahin ve Naktiyok, 2010, s. 69). Bu bağlamda işgörenlerin örgüt içi tutum ve davranışlarında örgütsel adalet algısı belirleyici olmaktadır.

Örgütlerin işgörenlerin hak ve hukukunu gözetmesi, örgütsel adalet kavramı içinde değerlendirilmektedir. Örgütsel adaletin olumsuz işgören davranışlarını asgari düzeye indirmesi, olumlu işgören davranışlarını desteklemesi ve örgüte fayda ve avantajlar sağlaması, bu kavramı işletmeler için önemli hale getirmektedir.

Kimlik ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü

Günümüz örgütlerin rekabet ortamında başarılı olması, taklit edilemez yegâne kaynağı olan beşerî sermayesini anlamak ve amaçları doğrultusunda yönlendirebilmek ile mümkün görünmektedir. Bu nedenle nitelikli ve yetiştirilmiş insan gücünün örgütte kalması, işini severek yapması ve örgütün başarısı için gayret göstermesi tüm örgütler tarafından istenen davranışlar haline gelmiştir.

İşgörenler örgütleriyle bütünleşmeyi ve aynı zamanda kendilerini diğerlerinden farklılaşmayı örgütsel kimlikle elde etmektedir (Okay, 1999, s. 65). Örgüt kimliği ile işgörenler, örgütün üyesi olarak örgütle bütünleşmekte ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duymaktadır (Riketta, 2005, s. 358). Örgütsel kimlik ve bağlılık ilişkisini inceleyen, Demir ve Yaşbay, (2021); Atakan, Paşamehmetoğlu ve Poyraz (2013); Efeoğlu, Abul ve Bedük (2021); Zagenczyk, Purvis, Cruz, Thoroughgood ve Sawyer (2021) tarafından yapılan araştırmalar, örgütsel kimlik algısının güçlenmesi ile örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koymaktadır. İşgörenlerin örgütsel kimlik algı düzeyleri de örgütün adil uygulamaları ile güçlenmektedir (İbrahimzade, 2016, s. 26; Ertürk, 2003, s. 149). Güçlü bir örgütsel kimliğe sahip işgörenler, örgütün değerlerini kendi öz değerleri gibi kabul etmekte ve böylelikle örgüt ile bütünleşmektedir (Hatch ve Schultz, 2002, s.1002). Ancak bütünleşmenin mümkün olabilmesi için; işgörenlerin örgütle ilgili olumlu algıya sahip olması, örgüt ile ilişkilerinin güçlü olması, bireysel isteklerini örgüt içerisinde tatmin edebilmeleri gerekmektedir (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004, s.69). Bu ifadelerle göre, örgütsel kimliğe sahip işletmelerdeki işgörenlerin örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşmeleri hem kimlik hem bağlılık düzeylerini güçlü hale getirmektedir.

Örgütsel adalet, işgören bağlılığının oluşmasında önemli bir etkidir (Söyük, 2007, s. 22). Örgüt içi kurallar ve prosedürlerin herkese eşit şekilde uygulandığı algısı, örgütsel bağlılığı artırmakta ve örgütsel amaçlara ulaşmayı hızlandırmaktadır (Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011, s. 248). Bunun aksi durumda, işgörenler örgütlerini adil bulmamakta hem bağlılıkları azalmakta hem de beklenen performansı göstermemektedirler (Ulukapı ve Bedük, 2013, s. 776). İşgörenlerin adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisine ait birçok araştırma sonucu bulunmaktadır (Tanrıverdi, Koçaslan ve Eğriboz, 2019, s. 1612; Atalay, 2019, s. 438; Yıldız ve Atilla, 2019, s. 57). Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre; örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Çalışkan, 2015, s. 132; Kılıçaslan, 2010, s. 145). Buna göre, örgütlerinin adil olduğu algısına sahip işgörenler örgütün kendine değer verdiğini düşünmekte ve örgüt amaçlarını içselleştirerek beklenenden daha çok gayret göstermektedir.

Sonuç olarak; örgütsel kimlik ile örgütler amaçlarına ulaşmakta, performans ve verimlilik artmakta ve örgütsel bağlılık gelişmektedir (Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013,

s.75). Örgütsel bağlılık ile örgütün kimliğiyle özdeşleşen işgörenler örgütün başarısı için daha çok çaba göstermekte ve örgütte kalmaya devam etmektedir (Gül, 2002, s.51). Ancak örgütsel adaletin varlığı ya da yokluğu bu iki örgütsel kavramının düzeyini etkilemektedir (Ay ve Koç, 2014, s.69). Bundan dolayı; örgütsel adalet kavramının düzenleyici etkisi bu araştırma bağlamında ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; örgütsel kimlik algısı ve bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel adaletin düzenleyicilik rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda görülen alt amaçlardaki sorulara cevap aranmıştır.

Alt Amaçlar

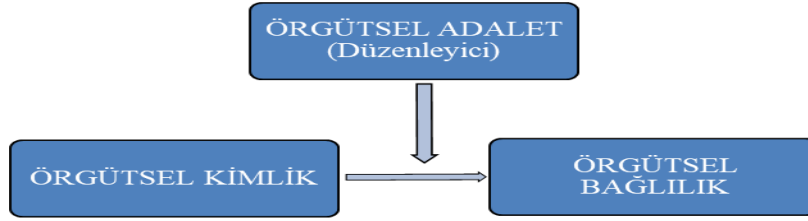
- 1-Örgütsel kimlik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 2-Örgütsel kimlik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinde işlem adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 3-Örgütsel kimlik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 4-Örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılık ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 5-Örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılık ilişkisinde işlem adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 6-Örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılık ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 7-Örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 8- Örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde işlem adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?
- 9-Örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyicilik rolü var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmiştir. Bu modelde; örgütsel adalet değişkeni, örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır.

Şekil 1: Araştırmanın Önerilen Modeli



Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bilimsel bir araştırmada genel evrene ya da ulaşılabilir evrene gidilebilir (Balcı, 2015, s. 96). Araştırmada mali ve zaman kısıtlılığından dolayı, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi onay alınarak tüm okullara ölçeğin ulaştırılması ve öğretmenlere duyurulması sağlanmıştır.

İstanbul ilinde 43 bin 685 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 2020, s.42). Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s. 50), 100 bin evren için %95 güven düzeyinde en az 384 katılımcıya ulaşılması gerektiğini belirtmiştir. Bu araştırmada 567 öğretmenden elde edilen veriler istatistik paket programları programı ile analiz edilmiş ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izni alınmıştır.

Tablo 1'e göre; araştırmaya katılanların, %71,78'i kadın, %28,22'si erkek, %70,37'si evli, %29,63'ü bekar, %90,65'i 25- 54 yaş aralığında, %78,13'ü lisans, %14,64'ü lisansüstü, %7,23'ü ön lisans mezunu, %34,74'ü 20 yıl üstü, %18,52'si 11-15 yıl, %18,17'si 16-20 yıl, %16,93'ü 6-10 yıl, %11,64'ü 1-5 yıl mesleki kıdemi olduğu, %55,20'si 1-5 yıl, %29,98'i 6-10 yıl aynı kurumda çalıştığı, %86,77'si öğretmenlik ve öğretmenlerin ikinci görev olarak %8,29'u müdürlük, %4,94'ü müdür yardımcılığı görevini yürüttüğü tespit edilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Demografik Değişkenler		(N)	Yüzde %
Cinsiyet	Erkek	160	28,22
	Kadın	407	71,78
Medeni durum	Evli	399	70,37
	Bekar	168	29,63
Yaş	18-24	11	1,94
	25-34	143	25,22
	35-44	208	36,68
	45-54	163	28,75
	55 ve üstü	42	7,41
Eğitim durumu	Ön lisans	41	7,23
	Lisans	443	78,13
	Lisans üstü	83	14,64

Görev	Müdür	47	8,29
	Müdür yrd	28	4,94
	Öğretmen	492	86,77
Mesleki kıdem	1-5	66	11,64
	6-10	96	16,93
	11-15	105	18,52
	16-20	103	18,17
	20'den fazla	197	34,74
Kurumdaki kıdem	1-5	313	55,20
	6-10	170	29,98
	11-15	54	9,52
	16-20	13	2,29
	20'den fazla	17	3,00

Veri Toplama Araçları

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış ve Covid-19 pandemi koşulları nedeniyle veriler Google Form aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu; demografik özelliklere yönelik tanıtıcı sorular, Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği olmak üzere dört bölümden meydana gelmektedir.

Birinci bölümde, öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bilgiler istenmiştir.

İkinci bölümde, Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen ve toplam 6 maddeden oluşan tek boyutlu "Örgütsel Kimlik Ölçeği" kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Han, Dağlı ve Elçiçek (2018:1777) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış toplam 18 maddeden oluşan "Üçlü Bağlılık Ölçeği" 1-6 arası duygusal bağlılık, 7-12 arası devam bağlılık, 13-18 arası normatif bağlılık boyutlarını ölçmektedir.

Dördüncü bölümde, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen toplam 20 maddeden oluşan "Örgütsel Adalet Ölçeği" 1-9 arası etkileşim adaletini, 10-15 arası işlem adaletini ve 16-20 arası dağıtım adaleti boyutlarını ölçmektedir.

Ölçekler beşli likert "(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Kısmen Katılıyorum, (3) Orta Derecede Katılıyorum, (4) Büyük Ölçüde Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum" olarak derecelendirilmiştir.

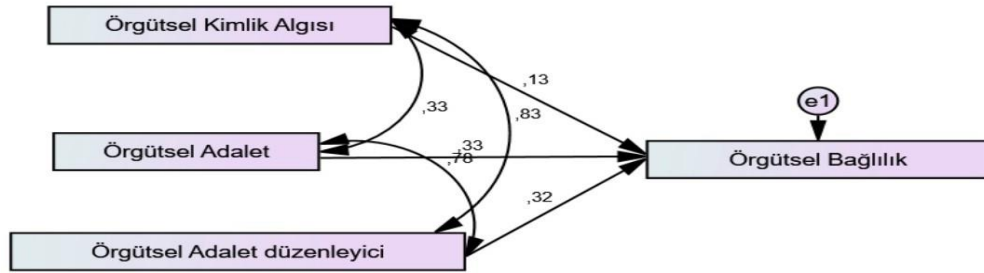
Verilerin Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Bu çalışmada pek çok çalışmada kullanılmış ve faktör yapıları belirlenmiş ölçeklerle çalışıldığından, ölçeklerin toplanan verilerle ne derecede doğrulandığını incelemek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için uyum indeksleri kullanılmaktadır (Sümer, 2000: 52). Bu bağlamda, araştırma modelinin yol analizi Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Araştırma Modelinin Yol Analizi



Bu araştırma modelinde kullanılan ölçeklerin DFA analiz uyum indeksleri aşağıda gösterilmektedir:

Örgütsel kimlik ölçeği: $\chi^2 / df = 3,349 < 5$, $0,90 < GFI = 0,987$, $0,90 \leq CFI = 0,984$, $RMSEA = 0,064 < 0,08$ uyum indeksleri kabul edilir sınırlar içerisinde.

Örgütsel bağlılık ölçeği: $\chi^2 / df = 3,344 < 5$, $0,90 < GFI = 0,919$, $0,90 \leq CFI = 0,936$, $RMSEA = 0,064 < 0,08$ uyum indeksleri kabul edilir sınırlar içerisinde.

Örgütsel adalet ölçeği: $\chi^2 / df = 3,876 < 5$, $0,90 < GFI = 0,905$, $0,90 \leq CFI = 0,963$, $RMSEA = 0,071 < 0,08$ uyum indeksleri kabul edilir sınırlar içerisinde.

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Bu çalışmada örgütsel kimlik algısı ölçeği Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .794, örgütsel bağlılık ölçeği .827, örgütsel adalet ölçeği .936 olarak saptanmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarında Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık .854, devam bağlılığı .812, normatif bağlılık .815 ve etkileşim adaleti .915, işlem adaleti .958, dağıtım adaleti .935 olarak bulunmuştur.

Ayrıca örgütsel kimlik algısı ölçeğinin (AVE- 0.554), (CR- 0.775) örgütsel bağlılık ölçeğinin (AVE-0.642), (CR-0.819) ve örgütsel adalet ölçeğinin (AVE-0.694), (CR-0.933) değerleri ile yüksek ölçüde geçerli ve güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

Normallik Analizi

Bu çalışmada ölçek puanlarının normalliği sınanmış ve parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Ölçeklerin normal sayılması için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 142). Tablo 2’de ölçek puanlarından elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet Ölçek Puanlarının Normalliğinin Sınanması

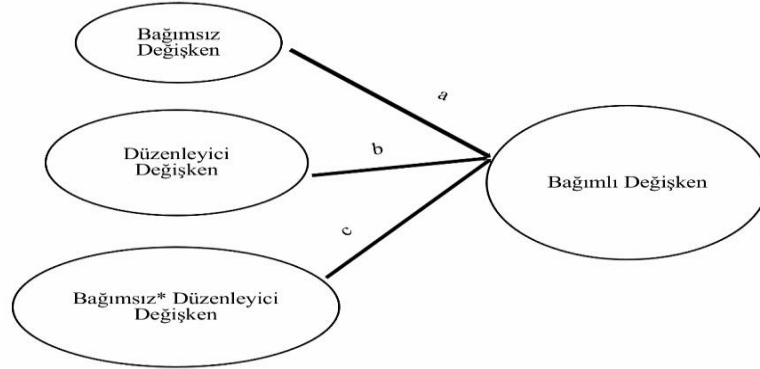
	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Kimlik Algısı	-0,543	0,461
Duygusal Bağlılık	-0,669	0,548
Devam Bağlılığı	-0,617	0,490
Normatif Bağlılık	0,007	-0,037
Örgütsel Bağlılık	-0,377	0,523
Etkileşim Adaleti	-0,899	1,318
İşlem Adaleti	-1,083	1,465
Dağıtım Adaleti	-0,851	1,131
Örgütsel Adalet	-0,865	1,448

Hiyerarşik Regresyon Modeli

Bir araştırmada düzenleyici etkinin varlığı, modele ilave edilen etkileşim değişkeninin bağımlı değişkendeki anlamlı etkisi ile mümkündür (Farmer, 2012, s. 1160). Bu nedenle, örgütsel kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyicilik rolü hiyerarşik regresyon ile analiz edilmiştir.

Bu ifadelerle göre, örgütsel kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolünün incelenmesi için etkileşim değişkeni eklenerek Şekil 3’teki hiyerarşik regresyon modeli uygulanmıştır.

Şekil 3: Hiyerarşik Regresyon Modeli



Araştırma Bulguları

Örgütsel kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolüne ait bulgular hiyerarşik regresyon modeline göre araştırılmıştır.

Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyici rolü Tablo 3’te incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi

Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü

pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,202$, $p < 0,05$). Modele eklenen etkileşim adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$) istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,390$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Etkileşim Adaleti etkisi anlamlı değildir ($R^2=0,390$, $p > 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık üzerinde etkisinde etkileşim adaleti boyutu düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 3: Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve Etkileşim Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,450	11,964	0,000*	143,137*	0,202	X
Örgütsel Kimlik Algısı	0,301	8,653	0,000*	180,301*	0,390	0,188*
Etkileşim Adaleti	0,458	13,180	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,275	2,220	0,027*	120,014*	0,390	0,000
Etkileşim Adaleti	0,432	3,491	0,001*			
Örgütsel Kimlik Algısı* Etkileşim Adaleti	0,043	0,220	0,826			

t:p* $p < 0,05$; Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p < 0,05$; model anlamlı $p > 0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Tablo 4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinde işlem adaletinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,202$, $p < 0,05$). Modele eklenen işlem adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$) istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,371$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* İşlem Adaleti etkisi anlamlı değildir ($R^2=0,372$, $p > 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık üzerinde etkisinde işlem adaleti boyutu düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 4: Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve İşlem Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,450	11,964	0,000*	143,137*	0,202	x
Örgütsel Kimlik Algısı	0,339	9,799	0,000*	143,137*	0,371	0,169*
İşlem Adaleti	0,427	12,343	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,444	3,156	0,002*	111,390*	0,372	0,001
İşlem Adaleti	0,521	4,079	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı* İşlem Adaleti	-0,161	-0,770	0,442			

t:p* $p < 0,05$; Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p < 0,05$; model anlamlı $p > 0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Tablo 5'te araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve duygusal bağlılık ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,202$, $p < 0,05$). Modele eklenen dağıtım adaleti

boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,426$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Dağıtım Adaleti etkisi ise anlamlı değildir ($R^2=0,427$, $p > 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık üzerinde etkisinde dağıtım adaleti boyutu düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 5: Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve Dağıtım Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,450	11,964	0,000*	143,137*	0,202	x
Örgütsel Kimlik Algısı	0,290	8,600	0,000*	143,137*	0,426	0,224*
Dağıtım Adaleti	0,500	14,841	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,373	2,944	0,003*			
Dağıtım Adaleti	0,582	4,669	0,000*	209,462*	0,427	0,000
Örgütsel Kimlik Algısı*						
Dağıtım Adaleti	-0,137	-0,686	0,493			

t:p* $p < 0,05$: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p < 0,05$: model anlamlı $p > 0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Tablo 6'da araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılığı ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,189$, $p < 0,05$). Modele eklenen etkileşim adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,290$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Etkileşim Adaleti etkisi anlamlıdır ($R^2=0,295$, $p < 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerinde etkisinde etkileşim adaleti boyutu düzenleyici role sahiptir.

Tablo 6: Devam Bağlılığı Üzerinde Etkili Faktörler ve Etkileşim Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

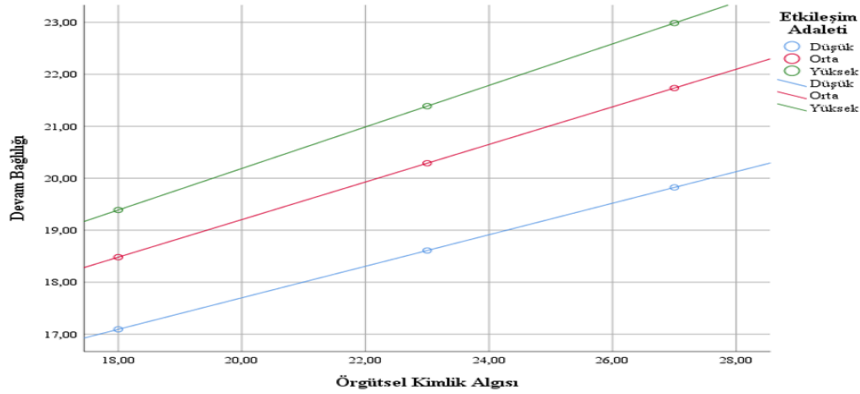
Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,435	11,486	0,000*	131,922*	0,189	X
Örgütsel Kimlik Algısı	0,326	8,697	0,000*	115,092*	0,290	0,101*
Etkileşim Adaleti	0,335	8,936	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,063	0,476	0,635			
Etkileşim Adaleti	0,072	0,542	0,588	78,584*	0,295	0,005*
Örgütsel Kimlik Algısı*						
Etkileşim Adaleti	0,434	2,060	0,040*			

t:p* $p < 0,05$: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p < 0,05$: model anlamlı $p > 0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Örgütsel kimlik algısı ile devam bağlılığı ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyici rolü Şekil 4'te çizgi grafik olarak gösterilmektedir.

Şekil 4: Örgütsel Kimlik Algısı ile Devam Bağlılığı İlişkisinde Etkileşim Adaletinin Düzenleyici Rolünü Gösteren Çizgi Grafiği

Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü



Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılığı ilişkisinde işlemsel adaletin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,189$, $p < 0,05$). Modele eklenen işlem adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,242$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* İşlem Adaleti etkisi anlamlı değildir ($R^2=0,243$, $p > 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerinde etkisinde işlem adaleti boyutu düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 7: Devam Bağlılığı Üzerinde Etkili Faktörler ve İşlem Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R^2	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,435	11,486	0,000*	131,922*	0,189	X
Örgütsel Kimlik Algısı	0,373	9,828	0,000*			
İşlem Adaleti	0,239	6,292	0,000*	90,259*	0,242	0,053*
Örgütsel Kimlik Algısı	0,332	2,149	0,032*			
İşlem Adaleti	0,202	1,436	0,151	60,099*	0,243	0,000
Örgütsel Kimlik Algısı* İşlem Adaleti	0,063	0,274	0,784			

t:p* $p < 0,05$; Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p < 0,05$: model anlamlı $p > 0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Tablo 8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılığı ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,189$, $p < 0,05$). Modele eklenen dağıtım adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,251$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Dağıtım Adaleti etkisi ise anlamlı değildir ($R^2=0,252$, $p > 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerinde etkisinde dağıtım adaleti boyutu düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 8: Devam Bağlılığı Üzerinde Etkili Faktörler ve Dağıtım Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R^2	ΔR^2

Örgütsel Kimlik Algısı	0,435	11,486	0,000*	131,922*	0,189	X
Örgütsel Kimlik Algısı	0,351	9,130	0,000*	94,391*	0,251	0,061*
Dağıtım Adaleti	0,262	6,803	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,217	1,496	0,135			
Dağıtım Adaleti	0,130	0,911	0,363	63,228*	0,252	0,001
Örgütsel Kimlik Algısı*	0,219	0,963	0,336			
Dağıtım Adaleti						

t:p* p<0,05: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* p<0,05: model anlamlı p>0,05 anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Tablo 9'da araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta>0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,153$, $p<0,05$). Modele eklenen etkileşim adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta>0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,324$, $p<0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Etkileşim Adaleti etkisi anlamlıdır ($R^2=0,338$, $p<0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerinde etkisinde etkileşim adaleti boyutu düzenleyici role sahiptir.

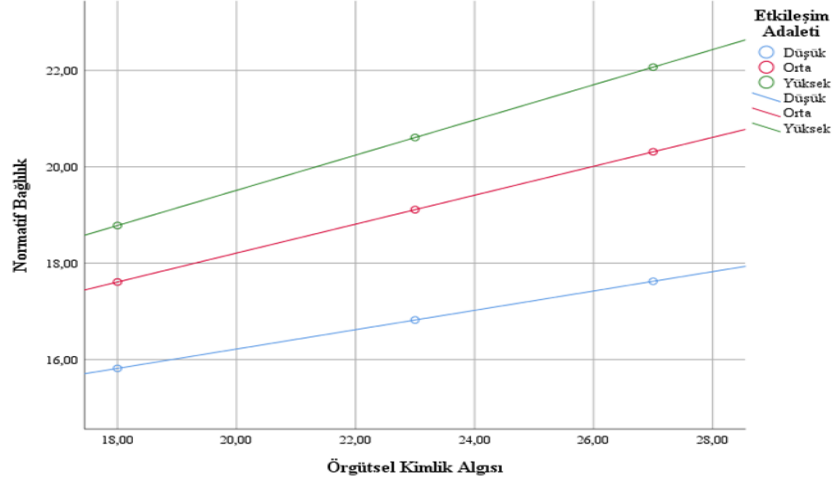
Tablo 9: Normatif Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve Etkileşim Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,391	10,094	0,000*	101,897*	0,153	X
Örgütsel Kimlik Algısı	0,249	6,801	0,000*	135,055*	0,324	0,171*
Etkileşim Adaleti	0,437	11,944	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	-0,187	-1,453	0,147			
Etkileşim Adaleti	0,001	0,006	0,995	96,011*	0,338	0,015*
Örgütsel Kimlik Algısı*	0,720	3,528	0,000*			
Etkileşim Adaleti						

t:p* p<0,05: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* p<0,05: model anlamlı p>0,05 anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Örgütsel kimlik algısı ile normatif bağlılık ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyici rolü Şekil 5'te çizgi grafik olarak gösterilmektedir.

Şekil 5: Örgütsel Kimlik Algısı ile Normatif Bağlılık İlişkisinde Etkileşim Adaletinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Çizgi Grafiği



Tablo 10'da araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde işlemsel adaletin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,153$, $p < 0,05$). Modele eklenen işlem adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,315$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* İşlem Adaleti etkisi ise anlamlı değildir ($R^2=0,317$, $p > 0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerinde etkisinde işlem adaleti boyutu düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 10: Normatif Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve İşlem Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R^2	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,391	10,094	0,000*	101,897*	0,153	x
Örgütsel Kimlik Algısı	0,282	7,826	0,000*	129,714*	0,315	0,162*
İşlem Adaleti	0,417	11,559	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,109	0,746	0,456			
İşlem Adaleti	0,261	1,956	0,051	87,044*	0,317	0,002
Örgütsel Kimlik Algısı* İşlem Adaleti	0,265	1,218	0,224			

t:p* $p < 0,05$: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p < 0,05$: model anlamlı $p > 0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Tablo 11'de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,153$, $p < 0,05$). Modele eklenen dağıtım adaleti boyutunun etkisi pozitif yönlü ($\beta > 0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,340$, $p < 0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Dağıtım Adaleti etkisi anlamlıdır

($R^2=0,346$, $p<0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerinde etkisinde dağıtım adaleti boyutu düzenleyici role sahiptir.

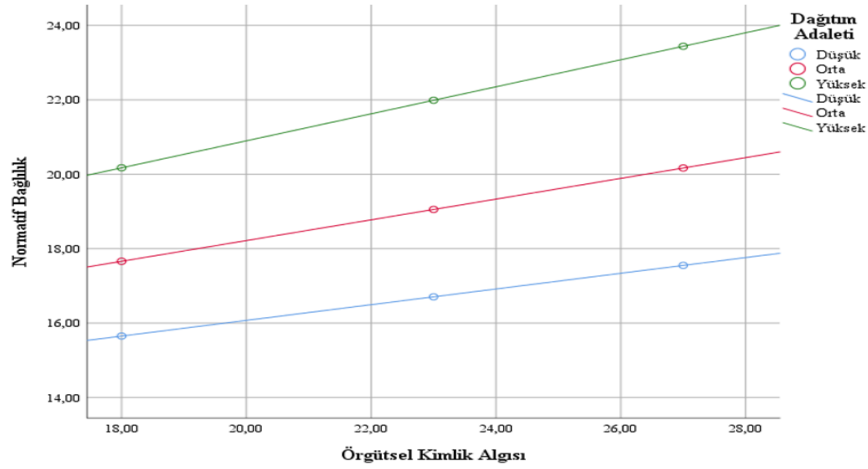
Tablo 11: Normatif Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve Dağıtım Adaleti Boyutunun Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R^2	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,391	10,094	0,000*	101,897*	0,153	X
Örgütsel Kimlik Algısı	0,245	6,774	0,000*	145,287*	0,340	0,187*
Dağıtım Adaleti	0,457	12,649	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	-0,055	-0,403	0,687	99,335*	0,346	0,006*
Dağıtım Adaleti	0,163	1,226	0,221			
Örgütsel Kimlik Algısı*	0,488	2,290	0,022*			
Dağıtım Adaleti						

t:p* $p<0,05$: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* $p<0,05$: model anlamlı $p>0,05$ anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Örgütsel kimlik algısı ile normatif bağlılık ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü Şekil 6'da çizgi grafik olarak gösterilmektedir.

Şekil 6: Örgütsel Kimlik Algısı ile Normatif Bağlılık İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolünün Çizgi Grafiği



Tablo 12'de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü incelenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönlü ($\beta>0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,256$, $p<0,05$). Modele eklenen örgütsel adalet etkisi pozitif yönlü ($\beta>0$), istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,493$, $p<0,05$). Son aşamada modele eklenen Örgütsel Kimlik Algısı* Örgütsel Adalet etkisi ise anlamlı değildir ($R^2=0,495$, $p>0,05$). Buna göre örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde örgütsel adalet düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 12: Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkili Faktörler ve Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü

Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü

Değişkenler	Katsayılar			Model		
	β	t	p	F	R ²	ΔR^2
Örgütsel Kimlik Algısı	0,506	13,938	0,000*	194,275*	0,256	x
Örgütsel Kimlik Algısı	0,338	10,634	0,000*	273,736*	0,493	0,237*
Örgütsel Adalet	0,515	16,220	0,000*			
Örgütsel Kimlik Algısı	0,130	1,041	0,298	184,090*	0,495	0,003
Örgütsel Adalet	0,330	2,937	0,003*			
Örgütsel Kimlik Algısı* Örgütsel Adalet	0,323	1,711	0,088			

t:p* p<0,05: Değişkenin etkisi anlamlı, F:p* p<0,05: model anlamlı p>0,05 anlamlı değil, Hiyerarşik Regresyon testi

Araştırma bulgularına göre örgütsel kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü kısmen kabul edilmiştir. Alt hipotezlerden; örgütsel kimlik algısının devam bağlılığı üzerinde etkisinde etkileşim adaleti boyutunun, örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerinde etkisinde etkileşim adaleti boyutunun, örgütsel kimlik algısının normatif bağlılık üzerinde etkisinde dağıtım adaleti boyutunun düzenleyici role sahip olduğu saptanmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, örgütsel kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşim adaleti ve dağıtım adaletinin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Yerli ve yabancı alanyazında; örgütsel adalet kavramının, kimlik ve bağlılık ilişkisinde düzenleyici rolünün incelendiği herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları alanyazındaki benzer araştırmalar ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırmamız sonucunda, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılığı ilişkisinde etkileşim adaletinin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında, örgütsel kimlik algısı, devam bağlılığı ve etkileşim adaleti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada; örgütsel kimlik algısı ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Demir ve Yaşbay, 2021, s.119). Etkileşim adaleti ve örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalarda, etkileşimsel adaleti ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sökmen vd., 2017, s.203; Erkuş vd., 2011, s. 257). Öğretmenler üzerinde yapılan başka bir çalışmada, etkileşim adaleti ile örgütsel bağlılık arasında diğer adalet alt boyutlarına göre daha güçlü bir ilişki saptanmıştır (Kılıçlar, 2011, s. 29). Bu araştırma sonuçları, yöneticilerin işgörenlere yönelik davranışlarının örgütsel kimlik algısı ve devam bağlılığı ilişkisinde etkili olduğunu göstermekte ve araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Araştırmamızda elde edilen diğer bir sonuç, örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde etkileşim adaleti ve dağıtım adaletinin düzenleyici rolünün tespit edilmesidir. Alanyazında, örgütsel kimlik algısı, normatif bağlılık, etkileşim ve dağıtım adaleti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda; işgörenlerin ücret ve terfi memnuniyetinin örgütsel bağlılık ve dağıtım adaleti arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Tang ve

Baldwin,1996, s.11; Çarıkçı ve Küçükeşmen, 2018, s.37). Yapılan başka bir araştırmada dağıtım adaletinin yöneticiye duyulan güveni ve örgütsel bağlılığı artırdığı belirlenmiştir (Turunç ve Çelik, 2012, s.69). İşgörenler üzerine yapılan diğer bir araştırmada, dağıtım adaletsizliğinin örgütsel kimlik algısını 'biz ve onlar' şeklinde ikiye böldüğü ve etkileşim adaletine zarar verdiği tespit edilmiştir (Fuller, 2022, s.78). Yapılan bir başka araştırmada; etkileşim ve dağıtım adaleti ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Selek ve Sağlam,2019, s.145). Bu araştırma sonuçları; kaynakların adil dağıtımının ve işgörelere yönelik davranışların örgütsel kimlik algısı ve normatif bağlılık ilişkisinde etkili olduğunu göstermekte ve araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Bu araştırmada; yöneticilerin adil uygulama ve davranışlarının örgütsel kimlik ve bağlılık ilişkisinde düzenleyici rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda, kurum yöneticilerine işgörelerin örgütsel kimlik algısını ve örgütsel bağlılığını güçlendirmek için etkileşim ve dağıtım adaletine önem veren yönetim anlayışı içinde olmaları önerilmektedir.

İşgörelerin etkileşim ve dağıtım adalet algısını güçlendirmek için;

- Örgüt içinde işgörelerin adaletsiz uygulamalara karşın doğrudan başvurabileceği bağımsız adalet denetim mekanizmaların kurulması,
- Örgüt içi iletişimin güçlendirilmesi için hiyerarşik dikey iletişim yapısının çapraz iletişim yapısına dönüştürülmesi,
- Örgüt içinde iş paylaşımı, ödül, ceza, terfi ve ücret politikalarında performansa dayalı adil ve şeffaf bir dağıtım sisteminin uygulanması,
- Yöneticilerin örgüt içinde adalet iklimi oluşturması,
- Yöneticilerin tüm işgörelere adil kişisel uzaklıkta durması,
- Yönetici seçiminde etik liderlik özelliklerinin ölçüt alınması,
- İşgörelere kararlara katılım ve itiraz hakkı verilmesi,
- İşgörelere karşı saygılı ve nezaketli tutum ve davranış sergilenmesi,
- İşgörelerin örgütsel kimlik algılarını güçlendiren kurumsal imaj çalışmalarına önem verilmesi, önerilmektedir.

Bu araştırma kamuda ve eğitim sektöründe uygulanmış olması sebebiyle kısıtlılık içermektedir. Benzer bir araştırmanın farklı sektörlerde ya da daha geniş bir coğrafyada uygulanması önerilmektedir. Böylece bu üç kavramın ele alındığı bütünlük bir modelde yapılacak yeni araştırmaların alana katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Yazar Katkıları/ Author Contributions

Çalışmanın Tasarlanması | Design of Study: GH (%70), SG (%30)

Veri Toplanması | Data Acquisition: GH (%90), SG (%10)

Veri Analizi | Data Analysis: GH (%90), SG (%10)

Makalenin Yazımı | Writing up: GH (%90), SG (%10)

Makale Gönderimi ve Revizyonu | Submission and Revisio GH (%90), SG (%10)

Finansman/ Grant Support

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir. | The authors declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir. | The authors have no conflict of interest to declare.

Kaynakça | Reference

- Agarwal, N., ve Jaiswal, S. (2019). A study at organizational commitment of educator in school. *International Journal of Multidisciplinary Education and Research*, 4(1), 39-41.
- Aktaş, E. (2010). Performans değerlendirme sistemlerinin örgütsel adalet algısı üzerine etkisi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Albert, S., ve Whetten, D.A. (1985). *Organizational identity, research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Anderson, D. M., ve Shiner, K. J. (2003). Gender equity in the context of organizational justice: a closer look at a reoccurring issue in the field. *Journal of Leisure Research*, 35 (2), 228-247.
- Atakan, Ş. D., Paşamehmetoğlu, A., ve Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics and Political Science*, 2 (4), 75-89.
- Atalay, M. Ö. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 430-444.
- Atay, S. (2006). Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Ay, G., ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü*. İstanbul: Aktüel Kitabevi.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Battal, F. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü: üniversite çalışanları üzerine bir örnek. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (24), 2362-2393.
- Beşir, B., ve Gani, A. (2020). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin test edilmesi. *Yönetim Geliştirme Dergisi*, 39 (4), 525-542.
- Bozkurt, F. (2007). Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Bozoğlu, G. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Brewer, M. B., ve Gardner, W. (1996). Who is this "we"? levels of collective identity and self representation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 83- 93.
- Brown, A. D. (2019). Identities in organization studies. *Organization Studies*, 40(1), 7-22.

Brunninge, O. (2005). Organizational self- understanding and the strategy process. strategy dyanamics in scania and handelsbanken. *Unpublished PhD Dissertation*, Jönköping University, Sweden.

Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (19),195-213.

Cihangiroğulları, N., Şahin, B., ve Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin örgütsel algıları üzerine bir araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12),67-82.

Corley, K. G. (2004). Defined by our strategy or our culture: hierarchical differences in perception of organizational identity and change. *Human Relations*, 57 (9),1145-1177.

Cropanzano, R., ve Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: a monistic perspective and a research agenda. J. Greenberg and R. Cropanzano (Ed.). *Advances in Organizational Justice in* (pp.119-151). California: Stanford University Press.

Çalışkan, A. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: etik ikliminin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2),115-141.

Çarıkcı, İ. H., ve Küçükeşmen, E. (2018). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığa etkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (1),24-44.

Davis, K., ve Newstrom, W. (1989). *Human behavior at work: organizational behavior*. New York: McGraw Hill.

Demir, S., ve Yaşbay, K. H. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkâri devlet hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24 (1), 109-126.

Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: ilaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilig*, 56, 99-119.

Dıck, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organizational commitment: a comparative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14,2, 111-128.

Doğan, A. (2008). İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.

Dolu, B. (2011). Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış tezsiz yüksek lisans bitirme projesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Duman, Ş.A., Paşamehmetoğlu, A., ve Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics and Political Science*, 2(4), 75-89.

Duygulu, E., ve Sezgin O. B. (2015). Türkiye’de davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (1),13-25.

Efeoğlu, M. S., Abul, A., ve Bedük, A. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: özel güvenlik görevlilerine ait bir uygulama. *International Journal of Tourism and Social Research*, 6, 94-108.

- Erdoğan, A. (2013). Kurum karnesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: maliye bakanlığı merkez teşkilatı örneği. *Yayınlanmamış doktora tezi*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Erkuş, A., Turunç, Ö., ve Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1), 245-270.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri. *Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2),147-170.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 89-98.
- Farmer, C. (2012). Demystifying moderators and mediators in intellectual and developmental disabilities research:a primer and review of the literatüre. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56, 1148-1160.
- Folger, R. G., ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reaction to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32 (1),115-130.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Fuller, L. P. (2022). Diversity and inclusion favoritism: creating distributive injustices that erode organizational identity. *International Journal of Social Science Studies*, 10 (1), 78-92.
- Gioia, D. A., ve Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41 (3),370-403.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet bankası uygulaması. *Uzmanlık yeterlilik tezi*, TCMB, Ankara.
- Gürgen, H., Kirel, Ç., Uztuğ, F., ve Orhon, N. (2003). *Halkla ilişkiler ve iletişim*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Halis, M., ve Akova, O. (2008). Turizm işletmelerinde örgütsel adalet. F. Okumuş ve U. Avcı (Yay. Haz.). *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri içinde* (s.459-486). Ankara:Detay Yayıncılık.
- Han, B., Dağlı, A., ve Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1765-1777.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*,55 (8),989-1018.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7 (13),25-43.

İbrahimzade, Y. Y. (2016). Algılanan örgütsel adaletin, güven ile bağlılık üzerindeki etkisi ve hizmet sektöründeki bir uygulaması. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 67-92.

İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.

İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*, Konya: Çizgi Kitapevi.

İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların yöneticilere duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Jang, J., Lee, D. W., ve Kwon, G. (2021). An analysis of the influence of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 44(2), 146-154.

Jehanzeb, K., ve Mohanty, J. (2020), The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49 (2), 445-468.

Jones, C., ve Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.

Karapınar, A., ve Hatipoğlu, Z. (2021). Özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvenesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 52-64 .

Kaya, A. P. (2000). Sosyal adaletin teorik çerçevesi üzerine bir değerlendirme, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, 38, 229-244.

Khan, S. K., Memon, M. A., Cheing, A., ve Ting, H. (2021). Organizational citizenship behaviour and the mediating role of organizational commitment: A study of private universities. *International Journal of Business and Society*, 22(1), 14-32.

Kılıçaslan, S. (2010). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 23-36.

Lasswel, H. D. (1965). *World politics and personal insecurity*. New York: Free Press.

Leong, C. S., Furnham A., ve Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49 (10), 1345-1362.

March, J. G., ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Cambridge: Basil Blackwel.

MEB (2020). *Milli eğitim istatistikleri örgün eğitim*. Erişim adresi: http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=396.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve 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.

Niehoff, B. P., ve Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationships between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.

Nowakowski, J. M., ve Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: looking back, looking forward. *The International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.

Okay, A. (1999). Kurum Kimliği. *Gazi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 2, 65.

Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algıları ile diğer faktörlerden yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 172-181.

Özer, A. A., Tarım, M., ve Yalçıntaş, M. (2021). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi: Gıda perakende sektörü üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 5 (9), 1-13.

Özmen, M. (2017). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiler: Üniversite çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(19), 1-17.

Öztürk, C., ve Çınarbay, Ö. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir alan araştırması: Van Muradiye ilçesindeki sağlık meslek mensupları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (75), 647-657.

Piening, E. P., Salge, T. O., Antons, D., ve Kreiner, G. E. (2020). Standing together or falling apart? understanding employees' responses to organizational identity threats. *The Academy of Management Review*, 45(2), 325-351.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.

Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction: another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.

Selek Öz, C., ve Sağlam, T. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: gıda sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 3 (2), 131-150.

Sökmen, A., Kenek, G., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2017). Etkileşimsel adalet ve duygusal bağlılık ilişkisi: Algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (4), 196-214.

Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. *Yayımlanmamış doktora tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5 (3), 435-442.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (5), 46-56.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, Boston: Pearson.
- Tang, T. L., ve Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advanced Management Journal*, 61(3),25-31.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., ve Eğriboz, N. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki. *Journal of International Social Research*, 12 (62),1604-1614.
- Töremen, F. (2001). *Öğrenen okul*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kışı-örgüt uyumu ve amire güven, kışı-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 57-78.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 97-120.
- Tutar, H. (2009). *Simetrik ve asimetrik iletişim bağlamında örgütsel algılama yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *E- Journal of Yaşar University*, 3 (9), 1011-1027.
- Ulukapı, H., ve Bedük, A. (2013). Örgütsel adaletin işgörenlerin bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Konya'da bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (31), 771-778.
- Ülbeğl, İ. D. (2011). Örgütsel alt kültürlerde örgütsel adalet ve güven algısı üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Üzümlü, A. M. (2019). Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler üzerine projektif bir çalışma. *Ata İlet Dergisi*, 17, 111-132.
- Van Riel, C. B., ve Balmer, J. M. (1997). Corporate identity: the concept, its measurement and management. *European Journal of Marketing*, 31 (5-6), 340-355.
- Van Tonder, C. L. (2004). Below-the surface and powerful: the emerging notion of organization identity. *Organizational Development Journal*, 22 (2), 68-78.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara:Detay Yayıncılık.
- Yeşil, S., Mavi, Y., ve Hatunoğlu, M. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Bir alan araştırması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29 (3), 568-598.

Yıldırım, A. (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.

Yıldız, A., ve Atilla, G. (2019). Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (19), 39-64.

Yürür, Ş. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2), 295-312.

Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., ve Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4752-4771.