



SDU International Journal of Educational Studies

The Relationship Between Organizational Justice Perception And Job Involvement In Teachers

**Muhammed Turhan¹, Yusuf Celal Erol¹,
Murat Demirkol¹, Tuncay Yavuz Özdemir¹**
¹Firat University

To cite this article:

Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M. & Özdemir, T.Y. (2019). The relationship between organizational justice perception and job involvement in teachers. *SDU International Journal of Educational Studies*, 6(2), 161-173. Doi: 10.33710/sduijes.637366

[Please click here to access the journal web site...](#)

SDU International Journal of Educational Studies (SDU IJES) is published biannual as an international scholarly, peer-reviewed online journal. In this journal, research articles which reflect the survey with the results and translations that can be considered as a high scientific quality, scientific observation and review articles are published. Teachers, students and scientists who conduct research to the field (e.g. articles on pure sciences or social sciences, mathematics and technology) and in relevant sections of field education (e.g. articles on science education, social science education, mathematics education and technology education) in the education faculties are target group. In this journal, the target group can benefit from qualified scientific studies are published. The publication languages are English and Turkish. Articles submitted the journal should not have been published anywhere else or submitted for publication. Authors have undertaken full responsibility of article's content and consequences. *SDU International Journal of Educational Studies* has all of the copyrights of articles submitted to be published.

Öğretmenlerde Örgütsel Adalet Algısı İle İşe Duyulan İlgisi Arasındaki İlişki

The Relationship Between Organizational Justice Perception and Job Involvement In Teachers

Muhammet Turhan^{1*}, Yusuf Celal Erol², Murat Demirkol³, Tuncay Yavuz Özdemir⁴

¹Fırat Üniversitesi

Orcid ID: 0000-0003-4077-6471

²Fırat Üniversitesi

Orcid ID: 0000-0001-8588-3137

³Fırat Üniversitesi

Orcid ID: 0000-0002-3351-1101

⁴Fırat Üniversitesi

Orcid ID: 0000-0002-5361-7261

Geliş Tarihi: 23/10/2019

Kabul Ediliş Tarihi: 25/11/2019

Özet

Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, işlerine duydukları ilgi düzeyleri ve bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel adalet, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için anahtar görevi görmektedir. Çalışanların işlerine duydukları ilgi ise, işleriyle bütünleşmelerine yardımcı olmaktadır. Elazığ ilinde gerçekleştirilen çalışmada, 390 öğretmen ile örneklem oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Adalet Ölçeği ve İşe Duyulan İlgisi Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla işe duyulan ilgi düzeyleri arasında aynı yönde, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini severek yapmaları ve hayatlarının önemli bir parçası olarak görmesinde örgütsel adaletin önemli bir rolü bulunmaktadır. Okul içindeki yönetsel eylemlerin adil bir şekilde yapılması, yöneticilerin tüm öğretmenlere eşit mesafede olması, çıkarların dağıtılmasında adalet ilkesinin gözetilmesi öğretmenlerin iş tutumlarına olumlu yansıtacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, İşe duyulan ilgi, Okul müdürü, Öğretmen.

Abstract

In this study, teachers' perceptions of organizational justice, their level of involvement in their job and the relationship between these two variables were examined. Organizational justice is the key to achieving the goals of the organization. Employees' involvement in their jobs helps them to integrate with their jobs. In the study carried out in the province of Elazığ, the sample consisted of 390 teachers. In the research, Organizational Justice Scale and Job Involvement Scale were used as data collection tools. It was found that there was a significant and weak relationship between teachers' perceptions of organizational justice and their job involvement levels. Organizational justice has an important role in teachers' professional lives while they are doing the profession of teaching fondly and seeing the profession as an important part of their lives. To conduct the administrative actions in the school in a fair manner, to be treated all teachers equally by the school principals, to observe the principle of justice in the distribution of benefits will reflect positively on the teachers' job attitudes.

Key words: Organizational justice, Job involvement, School principal, Teacher.

*İletişim: Arş. Gör. Yusuf Celal EROL, Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, yucerol@firat.edu.tr

** Bu araştırmanın bir bölümü 02-05 Mayıs 2018 tarihinde Antalya'da düzenlenen 5. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Örgütsel çıktılarının örgüt amaçlarına yönelik olması, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için oldukça gereklidir. Örgütsel çıktılarının, örgütün kuruluş amacına hizmet etmesi ve örgütün amaçlarının yerine getirilebilmesi için de, örgütteki çalışanların örgütsel davranışlarının örgütsel amaçlara dönük olması gerekmektedir (Borkowski, 2009; Özgözü ve Altunay, 2016). Örgütün, amaçlarını yerine getirebilmesi için ise örgütsel çıktı üreten örgütte çalışanların işlerini severek yapmaları, işlerine ilgi duymaları gerekmektedir. Örgüt çalışanları, örgütte çalışırken hem örgüt amaçlarına hizmet etmekte hem de bir takım gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadırlar. Okul paydaşlarından ve okul örgütü çalışanlarından olan öğretmenlerin yaptıkları işe ilgi duymaları, işlerini severek yapmaları, eğitim örgütü olan okulun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Öğretmenlerin görevlerini yapmalarını engelleyen etmenlerin neler olduğunun saptanması ve bu engellerin ortadan kaldırılması, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulan eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde oldukça önemlidir (Baş ve Şentürk, 2011).

Örgütün amaçlarına ulaşması ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması için, örgüt çalışanlarının örgütte adil bir yönetimin ve örgüt ortamının olduğunu düşünmesi önemlidir. Çalışanların örgütsel adalet algısı, çalışma ortamları ve yönetici ile ilgili adalet algılarını kapsamaktadır (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Okul müdürlerinin, yönettiği okullarında değer temelli bir yönetim anlayışı sergilemesi, öğretmenlerin olumlu örgütsel adalet algılarının oluşmasında oldukça önemlidir (Altinkurt ve Yılmaz, 2010). Örgütün adil olarak algılanması da, çalışanların işlerine ilgi duymalarını kolaylaştırabilir.

Problem Durumu

Adalet, hakkın gözetilerek sağlanması ve haklı ile haksızın ayırt edilmesi için önlem alınmasıdır (Budak, Tolay, Sezgin, Arpacı ve Aksu, 2018). Başka bir açıdan ise adalet, hak edene hakkının verilmesi ve haklının hakkının korunması olarak tanımlanabilir ve insanoğlunun insana layık bir biçimde yaşayabilmesi için en önemli gerekliliklerdendir. Haklı ile haksız olanın ayırt edilmesi, hakka uygun davranılması olarak tanımlanan adalet (Titrek, 2009) insanoğlunun olması için mücadele ettiği, ana ihtiyaçlarından birisidir. Toplum hayatında insanlar, örgütsel hayatta çalışanlar kendilerine adil davranılmasını istemektedirler. Örgütsel yaşamda da işgörenler, haklarının verilmesi ve korunmasını ve dolayısıyla çalıştıkları ortamın adaletli olmasını ve kendilerine adaletli davranılmasını beklemektedirler. Örgütsel adalet, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için önemli bir faktördür.

Örgütsel adalet, çalışanların işlerinde adil davranılıp davranılmadıklarını belirleme yolları ve bu tespitlerin işle ilgili diğer değişkenleri nasıl etkilediğiyle ilgilidir (Moorman, 1991). Örgütsel adalet, örgütsel kaynakların dağıtımında, bu dağıtım kararlarını belirleyen prosedürlerde ve prosedürlerin uygulanmasında ve bu prosedürlerin uygulanması esnasında gerçekleşen kişiler arası ilişkilerin nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünüdür (Çakmak, 2005). Örgütsel adalet, işgörenin iş tutumlarını ve örgüt içerisindeki sosyal iletişim kalitesini de etkilemektedir ve örgütlerin fonksiyonlarının etkin olarak yerine getirilmesi için bir gerekliliktir (Greenberg, 1990). Eğitim örgütleri olan okullarda ise, adaletli uygulamalar olmazsa, öğretmenlerin birbirlerine ve okula güven duyması beklenemez (Çelik ve Gürsel, 2017).

Çalışanlar, örgütlerinde adil davranıldığına inandıkları zaman, çalışmaları, iş sonuçları ve denetçileri hakkında olumlu tutum sergilemeleri daha muhtemeldir (Moorman, 1991). Örgütlerin sahip olduğu insan kaynağını en verimli ve etkin bir şekilde kullanabilmesi için, örgüt çalışanlarının örgütsel adalet algılarının, iş doyumunu ve örgüte duygusal bağlılığı sağlaması gerekmektedir (Tutar, 2007). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olması, örgüt amaçlarını daha çok benimsemelerine ve örgütle kendilerini özdeşleştirmelerine yardımcı olur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, iş doyumları ile pozitif yönde ilişkilidir ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları iş doyumlarının %18'ini yordamaktadır (Çelik ve Gürsel, 2017).

Hoy ve Tarter (2004) 10 örgütsel adalet ilkesinin olduğunu ifade etmektedirler:

1. Eşitlik ilkesi: Çalışanların örgütten sağladıkları faydaların çabalarıyla orantılı olması gerekir.
2. Algı ilkesi: Bireysel adalet algısı genel adalet anlayışına katkıda bulunur.
3. Ses prensibi: Karar alma sürecine katılmak adaleti artırır.

4. Kişilerarası adalet ilkesi: Hassas, saygın ve saygılı muamele sağlamak adalet yargısını teşvik eder.
5. Tutarlılık ilkesi: Tutarlı liderlik davranışı, alt adalet algısı için gerekli bir koşuldur.
6. Eşitlik ilkesi: Karar alma bireysel çıkarılardan uzak olmalı ve örgütün ortak misyonu tarafından şekillendirilmelidir.
7. Düzeltme prensibi: Hatalı veya zayıf kararlar düzeltilmelidir.
8. Doğruluk ilkesi: Kararlar doğru bilgiye dayanmalıdır.
9. Temsil etme ilkesi: Kararlar ilgililerin çıkarlarını temsil etmelidir.
10. Etik ilke: Geçerli ahlaki ve etik standartlar takip edilmelidir.

Örgütsel adalet kavramına boyutların belirlenmesinin zor olması ve boyutların birbirine geçmesi dolayısıyla bütünsel olarak bakmak gerekmektedir (Yılmaz, 2010; Altinkurt ve Yılmaz, 2012). Örgütsel adaletin adil dağıtım ve adil işlem olmak üzere iki kaynağı bulunmaktadır. Adil işlem boyutunun içinde adil etkileşim alt boyutu da bulunmaktadır. Adil dağıtım işgörenlerin elde ettikleri çıktılarının adil olduğunun algılanmasını ve tüm çalışanların hakkının verilmesini ifade eder. Adil işlem ise, örgüte ilişkin bir karar verilirken kullanılan süreçlerin adil olmasını ifade eder. Adil etkileşimde de, örgüt işlemlerinde kişilerarası iletişimin çalışanlar tarafından adil olarak algılanması vurgulanmaktadır (Moorman, 1991; Erdoğan, Kramier ve Liden, 2001). Çıktıların uygun, etik ve ahlaki olup olmamasına ilişkin algılar dağıtımsal adalet kapsamına girmektedir (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Dağıtım adaletinde, çalışanlar sonuçların moral ve etik olarak uygun olup olmadığını sorgularlar. Nesnel doğruluk payı çok az olduğu için tüm çalışanların tatmin edilmesi oldukça güçtür. Çalışan referans standartlar belirler ve karşılaştırma standartlarıyla aldıklarını karşılaştırır. Çalışanlar, karar verme süreçlerinin adil olmadığını algıladıklarında da örgütsel bağlılıkları azalmaktadır ve performansları düşmektedir. Adil işlemin bir yönü olan adil etkileşim ise, çalışanın maruz kaldığı kişilerarası uygulamaların niteliği ile ilgilidir (Yıldırım, 2007). İşlem adaleti, örgütte kaynakların ve olanakları nasıl dağıtıldığı ile ilgilidir (Tutar, 2007).

Çalışanların iş yaşamının kalitesinin artırılması ve sağlıklı bir iş çevresinin geliştirilmesi için çalışanların örgüte ilişkin örgütsel adalet algısının yüksek olması gerekmektedir (Süral Özer ve Eker Urtekin, 2007). Örgütsel adalet algısı örgüte ilişkin birçok pozitif değişkenle ilişkilidir. Örgütsel adalet algısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007). Örgütsel güven ve örgütsel adalet ayrılmaz bir şekilde birbirleriyle bağlantılıdır ve biri olmadan diğeri olamaz (Hoy ve Tarter, 2004). Örgütte adaletin olması, hem çalışanlara hem de örgüte katkı sağlayacaktır. Örgütsel adalet, iş doyumunu yordamaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2012). Örgüt çalışanlarının, örgütte adaletli bir ortamın bulunmasına dair olan inançları, örgütsel davranışlarını, performanslarını ve örgütün verimliliğini etkilemektedir (Yavuz, 2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olması, işten ayrılma eğilimlerini azaltmakta, iş doyumlarını, örgütsel performanslarını ve işe adanmışlıklarını ise artırmaktadır (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Çalışanlar, örgütlerinde adil uygulamalar uygulandığını algıladıklarında kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmeleri kolaylaşmaktadır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014). Okul yöneticileriyle öğretmenler arasında ve öğretmenlerin kendi aralarındaki iletişimin olumlu olmasının şartlarından birisi de karar vericiler olan okul yöneticilerinin çalışanlarına adil davranmasıdır (Titrek, 2009).

İşe duyulan ilgi, mevcut işi tanımlayan bir inançtır ve işin çalışan kişinin şimdiki ihtiyaçlarını ne kadar tatmin edebileceğinin bir fonksiyonu olma eğilimindedir (Kanungo, 1982). Lawler ve Hall (1970), işe duyulan ilginin işgörenin psikolojik olarak işine verdiği önem ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. İşe duyulan ilgi, işin birisinin yaşamıyla olan ilgisini ifade eder (Sonnentag ve Krue, 2006). İşe duyulan ilgi, bir insanın kendi işinin hayatındaki önemini görme derecesidir ve işe duyulan ilgi, kişinin işiyle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel inanç durumudur (Kanungo, 1982). Bu inanç durumu, kişinin hayatında büyük bir etkiye sahiptir. Kişiler önce iş koşullarının gelecekte ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı sağladığı inancını; sonra da, bu inançlara dayanarak, işle psikolojik olarak özdeşleşme bilinci geliştirirler (Kanungo, 1982). Diğer bir deyişle, işe duyulan ilgi, çalışanın işiyle kişisel olarak ilgilenme ve kendini işle özdeşleştirme derecesidir (Azeez, Mabekoje, Jinmi ve Adenuga, 2019).

İşe duyulan ilgi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıktan farklı bir kavramdır (Brooke, Russell ve Price, 1988; Mathieu ve Farr, 1991). İşe duyulan ilgi, işle psikolojik kimlik derecesini yansıtan bilişsel bir inanç halidir (Lawler & Hall, 1970). İş doyumunu, işini sevme derecesidir; bağlılık çalışanların

örgütlerine karşı hissettiği bağlılık veya sadakat derecesidir; işe duyulan ilgi ise, tüm ilgisini işine verme ve işiyle meşgul olma derecesidir (Brooke, Russell ve Price, 1988).

Küçükaslan Ekmekçi (2011), örgütsel bir perspektiften bakıldığında, işe duyulan ilginin çalışan motivasyonu ve rekabet üstünlüğünün anahtarı olarak kabul edildiğini ifade etmektedir. Bireysel perspektiften bakıldığında ise, kişisel gelişim, memnuniyet ve liderlerin ilgisi, katılımcı karar verme, iletişimin anahtarı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, çalışanların işe duyulan ilgi algıları, örgütsel bağlılıkları üzerinde de etkilidir. İşe duyulan ilginin artırılması, çalışanların işlerini daha fazla kendilerini vermelerini sağlaması ve işlerini daha anlamlı ve tatmin edici bir deneyim haline getirmesi yoluyla örgütün etkinliği ve üretkenliğini yükseltebilir (Brown, 1996). İşe duyulan ilgi, bireysel performansın önemli bir belirleyicisi ve örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir yordayıcısıdır (Diefendorff, Brown, Kamin ve Lord, 2002; Chiu ve Tsai, 2006; Rotenberry ve Moberg, 2007). Çünkü işe duyulan ilgi seviyesi yüksek olan çalışanlar işleriyle daha fazla özdeşleşmekte ve işlerini yaşamları için son derece önemli görmektedir (Sonnentag ve Krueger, 2006).

İşe duyulan ilgi, çalışanların motivasyonu, çabası ve genel performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan, liderlerin bunu anlaması ve attırması için gerekli çabayı sarf etmesi gerekmektedir (Bolelli ve Durmuş, 2017). İşe duyulan ilgi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde; iş stresi ve tükenmişlik depresyonu ile negatif yönde ilişkilidir (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker, 2010). İşe duyulan ilgi, tükenmişlik ile negatif yönde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile de pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca, duygusal tükenme, kişisel başarıların azalması ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerde aracılık etkisine sahiptir (Chiu ve Tsai, 2006). Algılanan örgütsel destek, işe duyulan ilgi ile önemli ölçüde bağlantılıdır (O'Driscoll ve Randall, 1999).

Yönetimin destekleyici olması ve çalışanların kendilerini özgür bir şekilde ifade edebilmeleri, çalışanların işe ilgi duymalarını kolaylaştırmaktadır. Motive edici psikolojik iklim, işe duyulan ilgiyi; işe duyulan ilgi de çalışanın çaba ve performansını arttırmaktadır. Çalışanlar tarafından psikolojik olarak güvenli ve anlamlı olarak algılanan bir çalışma ortamı, çalışanların işlerine daha fazla ilgi duymalarına ve zaman ve enerjilerini daha verimli kullanmalarına yardımcı olmaktadır. Bu da çalışanların performansını yükseltmektedir (Brown ve Leigh, 1996).

Çalışanların örgütsel adalet algıları, işlerine duydukları ilgi ile ilişkili olabilir. Çalışanların, işyerlerinde örgütsel adaletin sağlandığını düşünmelerine, işine verdiği önemin artmasını sağlayabilir. Çalışanların adil bir iş ortamında çalıştığını algılamasının, çalışanların örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme algılarını artırması ve işten ayrılma niyetini azaltması, yüksek örgütsel adalet algısının çalışanların işlerine duydukları ilginin de artmasına yardımcı olacağı öngörülebilmektedir.

Araştırmanın Amacı

Gerek yurtiçi ve gerekse yurt dışı literatürde örgütsel adalet ile işe duyulan ilgi arasındaki ilişkiyi inceleyen oldukça sınırlı sayıda çalışma olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda da, örgütsel adaletin, çalışanların işe yabancılaşma (Hosseinzadeh, Nazem ve Eimani, 2014) ve işten ayrılma niyetleri (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013) ile negatif yönde ve örgütsel adaletin işe duyulan ilgi ile pozitif yönde ilişkili olduğu göze çarpmaktadır (Saufi, Kojuri, Badi ve Agheshlouei, 2013). Çalışanların örgütlerinde adalet olduğunu algılaması işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Kim ve Park (2006), hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel adaletin, işe duyulan ilginin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ve işe duyulan ilgi ile ilgili varyansın % 37,5'ini açıkladığını belirtmişlerdir. Başka bir çalışmada da, örgütsel adaletin, işsel motivasyon ile işe duyulan ilgi arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol aldığı belirtilmiştir (Fang, 2011). Örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi algıları, örgütün amaçlarına ulaşması ve çalışanların performanslarının yükseltilmesi için önemli olan değişkenlerdir. Bu iki değişken ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi literatüre ve uygulayıcılara katkı sağlayacaktır. Bu amaçla bu çalışmada, bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş korelasyonel bir çalışmadır. İlişkisel tarama yönteminde, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve varsa derecesi ortaya konmaya çalışılır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının işe duyulan ilgi düzeyleri ile ilişkisi araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma, Elazığ ili merkez ilçe sınırları içerisinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Bu amaçla, tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 390 öğretmenden verileri kullanılmıştır. Örneklem dâhil olan öğretmenlerin 265'i erkek (%67.9), 125'i kadındır (%32.1). Öğretmenlerin yaş ortalaması 34.17 ve mesleki deneyimlerinin ortalaması 10.55 yıldır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Adalet Ölçeği ve İşe Duyulan İlgi Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilen ve Taşdan ve Yılmaz'ın (2008) Türkçe'ye uyarladıkları tek boyutlu ölçektir. Örgütsel Adalet Ölçeği 5'li likert tipinde ölçeklendirilmiş 10 maddelik bir ölçektir. Araştırmanın verileri üzerinde yapılan analizlerde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha = .93 olarak hesaplanmıştır. İşe Duyulan İlgi Ölçeği, Lawler ve Hall (1970) ve Kanungo (1982) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan bir ölçektir. Ölçek, 5'li likert tipinde ölçeklendirilmiş üç maddeden oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından yapılan analizlerde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpa = .85 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Öğretmenlere 450 adet ölçek formu dağıtılmış, 21 adet ölçek formunun geri dönüşü olmamıştır. Geri dönüş oranı % 95.3'tür. Bunlardan 15'i düzgün bir şekilde doldurulmadığı için veri setine dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 414 ölçek formunun verileri SPSS programına işlenmiştir. Kalan verilerinden de Skewssness ve Kurtosis değerleri, uç değerleri, z değerleri ve Mahalonobis uzaklığı değerleri (Tabachnick & Fidell, 2015) dikkate alınarak 24 katılımcının verileri istatistiki işlemlere dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 390 adet ölçek formunun verileriyle analiz için ön şartlar sağlanmış, verilerin normal dağılım sergilediği görülmüş ve analize başlanmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, ortalama, t-testi, korelasyon ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada ölçülen değişkenler sürekli değişken, değişkenler arasındaki ilişki doğrusal, yordanan değişkenler birbirinden bağımsız ve 5'li dereceleme ölçeği kullanıldığı (Can,2013) için çoklu doğrusal regresyon analizinin de ön koşulları sağlanmaktadır.

BULGULAR

Tablo 1'de öğretmenlerin örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi ölçeklerine verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi ölçeklerinden elde edilen katılımcı verilerinin ortalama ve standart sapma değerleri

	n	\bar{X}	SS
Örgütsel Adalet	390	3.49	.87
İşe Duyulan İlgi	390	3.20	.89

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel adalete ilişkin algılarının "Katılıyorum" düzeyinde (\bar{X} = 3.49) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin işe duyulan ilgi düzeylerinin ise "Kısmen Katılıyorum" düzeyinde (\bar{X} = 3.20) değerlendirildiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu söylenebilir. İşe duyulan ilgi algıları ise orta düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi algılarının erkek ve kadın olma durumlarına göre değişip değişmediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Tablo 2'de öğretmenlerin örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi algılarının erkek ve kadın olma durumlarına göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-Testi sonuçları

Değişkenler	Levene's Test		Erkek n=265		Kadın n=125		t	p
	F	p	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Örgütsel Adalet	7.27	.007	3.48	.92	3.51	.78	-.257	.797
İşe Duyulan İlgi	.390	.533	3.24	.90	3.10	.86	1.467	.143

*p > 0.05

T-testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları ($t = .257$; $p > .05$) ve işe duyulan ilgi düzeyleri ($t = 1.467$; $p > .05$) cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 3'te örgütsel adalet, işe duyulan ilgi ve demografik değişkenlere ilişkin korelasyon matrisi görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel adalet, işe duyulan ilgi ve demografik değişkenlere ilişkin korelasyon matrisi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Yaş	1					
(2) Kıdem	.829**	1				
(3) Öğretmen sayısı	.098*	.139**	1			
(4) Çalışma süresi	.280**	.308**	.129**	1		
(5) İşe Duyulan İlgi	.046	-.001	.003	.042	1	
(6) Örgütsel Adalet	-.004	.000	.007	-.117*	.271**	1

** p < 0.01; *p < 0.05

Tablo 3'te görüldüğü üzere, yapılan korelasyon analizinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla işe duyulan ilgi düzeyleri arasında pozitif, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r = 0.27$; $p < 0.01$). Bir diğer ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları arttıkça işe duydukları ilgi de artmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça, örgütsel adalet algılarının azaldığı dikkat çekmektedir.

“Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, işe duyulan ilgi puanlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusunu cevaplandırmak için çoklu regresyon analizi tekniğine başvurulmuştur. Tablo 4'te öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının işe duyulan ilgi puanlarını yordama düzeyini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel adaletin işe duyulan ilgi algısını yordama düzeyini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR^2)	F Değişikliği P	B	Standart Hata	β	t	p
Standart Adım 1					9.539	.350		27.244	.000**
Kıdem	.044	.002	.002	.851	-.006	.022	-.015	-.288	.773
Öğretmen Sayısı					.000	.006	.001	-.022	.982
Çalışma Süresi					.043	.049	.046	.888	.375
Adım 2	.282	.079	.077	.000					

Örgütsel Adalet	.086	.015	.280	5.833	.000**
--------------------	------	------	------	-------	--------

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 4'te görüldüğü gibi regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre ise; demografik değişkenlerin etkisi çıkarıldıktan sonra öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, işe duyulan ilgi düzeylerine ilişkin varyansın % 7.7'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, işe duyulan ilgi algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Öğretmenlerin işe duyulan ilgi algılarının % 7.7'si öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının arttırılmaya çalışılması, işlerine olan ilgilerinin arttırılmasına yardımcı olabilir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve işe duyulan ilgi algıları ve bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları "Katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda örgütsel adaletin gerçekleşme düzeyini yeterli gördükleri tespit edilmiştir. Altınkurt ve Yılmaz (2012) öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının olumlu olduğunu ifade etmektedirler. Titrek (2009) de, yöneticilerle ilişkiler ve çalışanlar arası ilişkiler düzeyinde okullarda örgütsel adalet algısının kısmen düzeyinde olumlu algılandığını belirtmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları orta seviyesinin üzerindedir (Çelik ve Gürsel, 2017). Yılmaz ve Taşdan (2009) ve Baş ve Şentürk (2011) ise, okullardaki örgütsel adalet algılarının olumlu olduğu tespit etmişlerdir. Polat ve Celep (2008), çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedirler. Babaoğlu ve Ertürk (2013) de, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğunu söylemektedirler.

Öğretmenlerin işe duyulan ilgi algıları "Kısmen Katılıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin işe duyulan ilgilerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Literatürde ise, işe duyulan ilgi algılarının yüksek düzeyde olduğu göze çarpmaktadır (Yüksel, 2003; Jing, 2004).

Cinsiyet değişkeni açısından yapılan karşılaştırmalarda; öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının ve işe duyulan ilgi düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve Taşdan da (2009), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak erkek çalışanların işe duyulan ilgi algılarının, kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Küçükaslan Ekmekçi, 2011).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla, işe duyulan ilgi düzeyleri arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerde örgütsel adalet algısı işe duyulan ilginin anlamlı bir yordayıcısıdır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, öğretmenlerin işe duyulan ilgi algıları ile ilişkilidir. Örgütsel adalet değişkeni, işe duyulan ilgi değişkenine ilişkin varyansın yüzde 7,7'sini açıklamaktadır. Azeez, Mabekoje, Jinmi ve Adenuga (2019) da örgütsel adalet algısının işe duyulan ilgi değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmektedirler. Öğretmenlerin işlerine duydukları ilgi, büyük ölçüde, işyeri prosedürlerini, etkileşimlerini ve sonuçlarını adil olarak algılamalarına bağlı olduğunu göstermektedir (Azeez, Mabekoje, Jinmi ve Adenuga, 2019). Çalıştıkları örgütte adaletin var olduğunu düşünün çalışanlar, işlerine daha çok ilgi duymaktadırlar (Ebeh, Njoku, Ikpeazu, Nwiana-Ana, 2017).

Yapılan araştırmalarda görülmektedir ki, örgütsel adalet, iş doyumunu, örgütsel adanmışlık, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme gibi örgüt ve çalışanların amaçlarını yerine getirmelerine katkı sağlayacak olumlu değişkenlerle pozitif ilişkilere sahiptir. Örgütsel adalet, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Babaoğlu ve Ertürk, 2013). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel bağlılık düzeylerini yordamaktadır (Selvitopu ve Şahin, 2013). Örgütsel adalet algısı ile duygusal ve normatif örgütsel bağlılık algısı

arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Bal, 2014). Örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla anlamlı ve pozitif yönde ilişkilidir (Polat ve Celep, 2008). Örgütsel adalet algısının, en çok da adil etkileşim boyutunun, işgörenlerin iş doyumunu algılarını yordamada önemli payı bulunmaktadır (Yıldırım, 2007). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Uğurlu ve Üstüner, 2011). Öğretmenlerin dağıtım adaleti ve prosedürel adalet algıları iş doyumunu algılarına önemli katkılar sağlamaktadır (Çelik ve Gürsel, 2017). Örgütsel adalet algısı iş doyumunu algısı ile pozitif yönde ilişkilidir (Süral Özer ve Eker Urtekin, 2007; Yelboğa, 2012). Dağıtım adaleti, bilgisel adalet ve kişilerarası adalet örgütsel özdeşleme ile pozitif yönde ilişkilidir (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013). İşlemsel adalet ve etkileşim adaleti algısı, iş doyumunu etkilemektedir (Yürür, 2008). Örgütsel işlem adaleti iş doyumuna, iş doyumunu ise, duygusal bağlılığa katkı sağlamaktadır (Tutar, 2007). Altınkurt ve Yılmaz (2012) öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Yılmaz ve Taşdan (2009), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık algıları arasında, orta düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki bulunduğunu ifade etmektedirler. Lider ve çalışanlar arasındaki etkileşim düzeyinin artması çalışanların örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir (Göksel ve Aydın, 2012). Örgütsel adalet, işe duyulan ilgi değişkeniyle ilişkisi olan değişkenlerle de ilişkilidir. Öğretmenlerin yüksek örgütsel adalet algılarının hem okula hem de öğretmenlere katkı sağlaması ve öğretmenlerin işlerine duydukları ilgiyi arttırması, okulun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini severek yapmaları ve hayatlarının önemli bir parçası olarak görmesinde örgütsel adaletin önemli bir rolü bulunmaktadır. Okul içindeki yönetsel eylemlerin adil bir şekilde yapılması, yöneticilerin tüm öğretmenlere eşit mesafede olması, çıkarların dağıtılmasında adalet ilkesinin gözetilmesi öğretmenlerin iş tutumlarına olumlu yansıtacaktır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin işlerine ilgi duyarak yapmalarını kolaylaştırmak için okullarda adaleti sağlamalı ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını yükseltecek çalışmalar yapmalıdırlar.

KAYNAKLAR

- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463-485.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 50-68.
- Arslantaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Azeez, R. O., Mabekojje, S. O., Jinmi, T. O., & Adenuga, R. A. (2019). Will organizational variables predict secondary school teachers' job involvement in Ogun State, Nigeria?. *KIU Journal of Social Sciences*, 5(2), 161-173.
- Babaoğlu, E. ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-2), 87-101.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Bolelli, M. ve Durmuş, B. (2017). Work attitudes influencing job involvement among 'y' generation. *International Journal of Commerce and Finance*, 3(1), 1-11.
- Borkowski, N. (2009). *Overview and history of organizational theory in organizational behavior in health care*. USA: Jones and Bartlett Publishers.
- Brooke, P. P. Jr., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145.

- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Budak, G., Tolay, E., Sezgin, O. B., Arpacı, Ç. ve Aksu, S. G. (2018). *Örgütsel adalet*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Can, A. (2013). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Chiu, S. F. & Tsai, M. C. (2006). Relationships Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Psychology*, 140(6), 517-530, DOI: 10.3200/JRLP.140.6.517-530.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çakmak, K. (2005). *Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olaya çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, O. T. ve Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 47-56.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Ebeh, R. E., Njoku, E. C., Ikpeazu, O. C., & Nwiana-Ana, L. B. (2017). Organizational commitment and job involvement among casual workers: The role of organizational justice. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(4), 17-32.
- Fang, T. (2011). *The effect of leadership, work motivation on job involvement: the moderate effect of organizational justice*. Unpublished Master Thesis, National Sun Yat-sen University, Institute of Human Resources Management.
- Göksel, A. ve Aydınlan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and behavior*, 37(2), 239-255.
- Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 41-64.
- Hosseinzadeh, A., Nazem, F. & Eimani, M. N. (2014). Investigating the factors affecting the employees' job alienation in district 2 of Islamic Azad University. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 3(1), 6-10.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18, 250-259.
- Jing, Z. (2004). *A study on job involvement and job satisfaction: A case of employees of private driving schools in Wuhan, China*. Unpublished Master Thesis, Assumption University, Bangkok, China.

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kim, M. S. & Park, Y. B. (2006). The influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 32-40.
- Küçükaslan Ekmekçi, A. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68-73.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10)23, 335-358.
- Özgözü, S. ve Altunay, E. (2016). Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: Bir meta-analiz çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 259-294.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30(3), 203-215.
- Saufi, M. A., Kojuri, M. A. S., Badi, M., & Agheshlouei, H. (2013). The impacts of organizational justice and psychological empowerment on organizational citizenship behavior: The mediating effect of job involvement. *International Journal of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(3), 116-135.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- Süral Özer, P. ve Eker Urtekin, G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics, çok değişkenli istatistiklerin kullanımı, 6. basımdan çeviri* (Çev. Ed. Mustafa Baloğlu), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 87-96.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- 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 Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41).
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1(1), 3-16.

- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege akademik bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (Teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.

The Relationship between Organizational Justice Perception and Job Involvement in Teachers

Muhammet Turhan¹, Yusuf Celal Erol^{1†}, Murat Demirkol¹, Tuncay Yavuz Özdemir¹

¹Fırat Üniversitesi

Extended Abstract

Introduction: It is essential for the organizational outputs to be directed towards the objectives of the organization, in order for the organization to achieve its objectives. In order for the organization to fulfill its objectives, the employees working in the organization producing organizational output should do their jobs fondly and be involved in their job. Teachers' interest in their job and doing their job with pleasure will make it easier for the school, the educational organization, to achieve its goals. In order for the organization to achieve its objectives and to meet the individual needs of employees, it is important that the organization's employees think that there is a fair management and organizational environment in the organization. The fair perception of the organization can also make it easier for employees to be involved in their work.

Problem Statement: Employees in organizational life expect their rights to be granted and protected, and therefore the work environment to be fair and treated fairly. Organizational justice is an important factor for the organization to achieve its goals. Organizational justice is the set of rules and social norms related to the distribution of organizational resources, the procedures that determine these distribution decisions and how these interpersonal relationships should take place during the implementation of these procedures (Çakmak, 2005). In order for the organizations to use their human resources in the most efficient and effective way, organizational justice perceptions of the employees must provide job satisfaction and emotional commitment to the organization (Tutar, 2007). Teachers' perceptions of organizational justice are positively related to job satisfaction, and teachers' perceptions of organizational justice predict 18% of their job satisfaction (Çelik & Gürsel, 2017). The perception of organizational justice is related to many positive variables related to the organization. There is a significant relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior (Arslantaş & Pekdemir, 2007). Organizational trust and organizational justice are inextricably linked and cannot be one without the other (Hoy & Tarter, 2004). The high level of organizational justice perception of employees decreases their tendency to intention to leave the job and increases their job satisfaction, organizational performance and commitment (Demircan Çakar & Yıldız, 2009).

Interest in the job is a belief that defines the current job and tends to be a function of how much the job can satisfy the current needs of the worker (Kanungo, 1982). In an other saying, the interest in the job is the degree of self-interest and self-identification of the employee's job (Azeez, Mabekoje, Jinmi and Adenuga, 2019). The support of managers and the ability of employees to express themselves freely makes it easier for employees to be involved in their job. It can enable employees to think that organizational justice is achieved in the workplace and to increase the importance they involve to their job.

Purpose of the Research: It has been determined that there are very limited studies examining the relationship between organizational justice and job involvement in both domestic and international literature. Perceptions of organizational justice and job involvement are important variables for achieving the goals of the organization and improving the performance of employees. Examining these two variables and their relationship will contribute to literature and practitioners. For this purpose, the relationship between these two variables was examined in this study.

Method: The research is a correlational study designed in a relational survey model. In this study, the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and their job involvement levels were investigated.

The study was conducted on teachers working in the central district of Elazığ. For this purpose, the data of 390 teachers selected by using random sampling method were used. In the research, Organizational Justice Scale and Job Involvement Scale were used as data collection tools. Organizational Justice Scale is a one-dimensional scale developed by Hoy and Tarter (2004) and adapted to Turkish by Taşdan and Yılmaz (2008). The Job

[†]Corresponding Author: Yusuf Celal EROL, Fırat University,, ycerol@firat.edu.tr

Involvement Scale was developed by Lawler and Hall (1970) and Kanungo (1982) and adapted to Turkish by researchers.

Findings: It was determined that teachers' perceptions about organizational justice were "I Agree" level. It was found that the teachers' level of involvement in the job was evaluated at "Partially I Agree" level. It can be said that teachers' perception of organizational justice is high. Perceptions of job involvement are moderate. According to T-test results, teachers' perceptions of organizational justice and their involvement levels do not differ in terms of gender. In the correlation analysis, it was found that there was a positive, weak and meaningful relationship between teachers' perception of organizational justice and their involvement in job. It was found that teachers' perception of organizational justice explained 7.7 % of the variance related to their level of job involvement.

Results and Discussion: Teachers' perceptions of organizational justice are at the level of "I Agree". It can be said that teachers' perceptions of organizational justice are high in the schools where they work. Babaođlan and Ertürk (2013) also state that teachers' perceptions of organizational justice are high. Teachers' perceptions of involvement in the job are "Partially I Agree". It was determined that the teachers' involvement in the job was moderate. In the comparisons made in terms of gender variable, it was concluded that teachers' perceptions of organizational justice and their job involvement levels did not differ according to gender. It is concluded that there is a significant and meaningful relationship between teachers' perception of organizational justice and their involvement in job. In addition, teachers' perception of organizational justice is a significant predictor of job involvement. The organizational justice variable explained 7.7 % of the variance related to the job involvement variable. Organizational justice is also related to the variables that are related to the job involvement variable. High teachers' perceptions of organizational justice contribute to both the school and the teachers, and increase their involvement in teachers' job will facilitate the achievement of the school's goals. School administrators should ensure justice in schools and work to raise teachers' perceptions of organizational justice in order to facilitate teachers' involvement in their job.

Key words: Organizational justice, Job involvement, School principal, Teacher.