Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 47, Ağustos 2020, s. 244-257

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.45441>

Dr. Hakan GÜRSOY

hkngrsy44@gmail.com

ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ

Özet

Bu çalışmanın konusu, Millî Eğitim Bakanlığı'nın okullarında çalışan, aynı düzeyde olan ancak farklı eğitim programları kullanan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki örgütsel adalet algılarının etkilerini araştırmaktır. Bu araştırma ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni ile örgütsel adalet bağımsız değişkeni arasındaki ilişki incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki etkiler ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt boyut, örgütsel adalet bağımsız değişkeni; dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti olmak üzere üç alt boyutta ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilediği, bu etkileşimin örneklem grubundaki okulların bazılarında benzer seviyelerde, bazılarında ise farklı seviyelerde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, öğretmenlerin okullarına katkılarına yanıt olarak, yöneticiler tarafından da adil ve adil ödül ve terfi gibi katkılarda bulunmak, kararlara katılım vb. hakkında bilgi vermek, eşit ve adil uygulamalar yapmak gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Adalet, Örgütsel Adalet.

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

The subject of this study is to investigate the effects of organizational justice perceptions of teachers working in the schools of the Ministry of National Education, which are at the same level but which use different education programs

on their organizational commitments. This research with to examine the relationship between organizational commitment dependent variable and organizational justice independent variable and to reveal the effects between these variables. Organizational commitment dependent variable was examined under three dimensions as Affective, Continuance, Normative Commitment; the independent variable of organizational justice was examined under three dimensions as Distributive, Procedural, Interactional Justice; and the independent variable of personality traits were examined under five dimensions as Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness to Development. In the result of research, it was seen organizational justice sub-dimensions affected the organizational commitment sub-dimensions; and that this interaction was at similar levels in some of the sample schools and at different levels in some others. In line with the results obtained, in response to teachers' contributions to their school, making contributions such as just and just rewards and promotions to them, also by the administrators, giving information about the results participation in decisions etc. making equal and just practices it was concluded that it should.

Keywords: Organizational Commitment, Justice, Organizational Justice.

GİRİŞ

Örgütlerin başarıyı yakalama, hedeflerine ulaşma ve çalışanlardan istedikleri sonucu alabilmelerinin, vasıflı çalışanlara sahip olmalarına ve bu çalışanların kendilerini işlerine adanmak suretiyle gösterecekleri performansı örgütü için kullanmalarına bağlıdır. Günümüzde birçok sorunları bulunan öğretmenlerimizin kendilerini işlerine adayabilmeleri, yeterli performansı göstererek bunu örgütü için kullanabilmeleri örgütsel bağlılığın artırılmasından geçmektedir.

Örgütsel bağlılık; işin niteliği, kişisel özellikler, takım çalışması, örgütsel adalet, ücret düzeyi gibi örgüt içi, yeni iş bulma olanakları, profesyonellik gibi örgüt dışı faktörlerle etkileşim içerisinde. Örgütsel bağlılığın artırılması için bu faktörlerin iyi analiz edilmesi ve sonuçların değerlendirilerek örgütlerde uygulanması, eğitimin temel taşları olan öğretmenlerin örgütlerine olan aidiyet bağına güçlendirebilecektir.

Örgütsel Bağlılık

Yapılan literatür taramasında, bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımlar yapıldığı görülmekte olup bunların birçoğu kişisel ve örgütsel öğeleri içermektedir. Ayrıca kaynaklarda “kurumsal bağlılık”, “örgütsel bağlılık”, “işletmeye bağlılık” “organizasyona bağlılık” kavramlarının birbirlerinin yerine de kullanıldığı görülmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007: 62).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, örgütün başarılı olması ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha etkili bir ilişkiyi kapsamaktadır. Örgüt ile çalışan arasındaki ahengin bir göstergesi sayılan bu kavram günümüzde çalışma hayatında kâr elde etmeyi amaçlayan ya da amaçlamayan bütün kurum ve kuruluşlar için önem arz etmektedir (Çetin vd., 2011: 63).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen, farklı disiplinlerde uğraş vermiş olan araştırmacılar kavramlarına kendi anlamlarını yüklemeye çalışmış ve çok

farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılığın kavramsal ve tanımsal olarak ne anlama geldiği hususunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır (Bakan, 2011: 7).

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, örgüt çalışanlarının örgütü terk etmemeleriyle yani ayrılmamaları ile bağlantılıdır. Çalışanların örgüte bağlılık seviyeleri yükseldiği ölçüde o örgüt güç kazanacaktır. Örgüt, hayatını idame etmek için çalışan bireylerin örgütten kopmasını önlemeye yönelik terfi ve ücret artırımı gibi araçları devreye sokabilmektedir (Yenihan, 2010: 40).

Eğitim örgütleri açısından örgütsel bağlılık değerlendirildiğinde, örgüte bağlılıkları yüksek düzeyde olan öğretmenlerin adanmışlık duygularının artacağı, iş devamlılık süresi ile isteğinin yüksek olacağı, bunun tüm taraflar için fayda sağlayacağı varsayımından hareketle örgütsel bağlılığın artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Yalçın, 2014: 57).

Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith'in 1993 yılında yapmış oldukları çalışmalarında duygusal ve normatif bağlılık ölçeklerinin değiştirilmiş bir biçimi kullanılarak ölçülmüştür. Yine Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında yapılan çalışmalarında kavramsallaştırılan örgütsel bağlılık, duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Mathieu et al., 2016: 119).

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Bu çalışmada kullanılan model için, Meyer ve Allen'in 1991 yılında yazmış oldukları örgütsel bağlılığın üç bileşenli kavramsallaştırılması adlı makalesinde yer verdikleri ve değişik yıllarda örgütsel bağlılıkla ilgili yaptıkları çalışmaları esas alınmıştır (Meyer and Allen, 1991). Örgütsel bağlılık alt boyutları şekli ise Meyer ve arkadaşlarının 2002 yılında yapmış oldukları çalışmalarından alınmıştır.

Örgütsel Adalet

Günlük hayatta insanların hareket ve fiiliyetlerinin dürüstlük, doğruluk, uygun olmadurumunu değerlendirmede kullanılan adalet, kelimenin kökeni itibarıyla “adl” yine İngilizcedeki adıyla “just” olup, sonra türeyerek “justice” kelimesini oluşturmuş, yine burada da hakkaniyet ile doğruluğu ifade olarak kullanılmaya başlanmıştır (İçerli, 2010: 69).

Adalet ve adil olma kelimesi, hayatın birçok alanında dile getirilen söylemlerdir. Öğrenciler notların adaletini, çocuklar, ödülleri ve cezaların adil olduğunu düşünürler. Çalışanlar, iş yerindeki önemli karar ve olayların adilliğine odaklanırken, vatandaşlar ulusal seçimler ve hükümet politikalarının adilliğini tartışır (Colquitt and Zipay, 2015: 2).

Toplumu oluşturan bireyler için adalet önemli etmenlerden biridir. Hayatının büyük bölümünü, bireylerin örgütlerinde geçirmesinden dolayı, bireyler de olduğu gibi örgütlerde de adalet önemli bir yere sahiptir. Örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için adaletin önemli olduğu her zaman vurgulanmıştır (Kurtulmuş, 2016: 460).

Örgütsel adalet, örgüt içerisinde bulunan fertlerin çalışmış oldukları örgütte onlara karşılıklı düzeyde adaletli davranıldığı hususundaki algıları ile bu algıların örgütsel bakımdan önceki sonuçları ne şekilde etkilediğini kapsayan bir kavramdır. O örgütteki adilliğin etki düzeyinin ortaya çıkmasına neden olan bir terim olarak ifade edilebilir. Yine örgüt çalışanlarının iş doyumları ile örgütün etkin bir biçimde işlerliğini sürdürebilmesi kapsamında, örgüt içinde çalışan personelin yüksek seviyede adalet algısı bulunması önemsel bir yere sahip olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010: 195).

Örgütsel adalet, işyeriyle doğrudan temas halinde bulunan adaletin konumunu belirten bir terim olup gizil olarak birçok örgütsel davranış netice parametresini açıklayabilmektedir. Örgütsel adalet, kişilerin çalıştıkları mesleklerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını ve bu davranış durumlarının diğer işle ilgili değişkenleri etkileme şekillerini ortaya çıkarmaktadır (Moorman, 1991: 845).

Örgütsel adalet, örgüt içindeki uygulamaların adil ve ahlakilik ilkesine göre yapılması ve bu ilkelerin özendirilmesini kapsar. Çalışanlar, adalet tesis edilmiş olan örgütteki idarecilerin tutumlarını ölçülü, ahlaklı ve adil olarak yapacaklarını düşünürler. Bu konularla ilgili yapılan bazı araştırmalarda araştırmacılar, personelin karar verme sürecinin adil olduğuna inandığı durumlarda örgüte ait politikalar, işlemler ve düşük ücretle ilgili negatif tepkilerin daha az dile getirildiği bilgisine ulaştıklarını ifade etmişlerdir (İşcan ve Naaktiyok, 2004: 187).

İşyerinde adalet algılamaları konusunda son yıllarda yapılmış olan çalışmalar bunun ne kadar verimli ve eylemsel bir saha olduğunu göstermektedir. Dağıtımçı adalet ile dağılımların adil olması sonucu, süreç adaleti ile sonuçları tahsis edilmesini sağlayan prosedürler, etkileşim adaleti ile bu prosedürlerin uygulanmasında çalışanlara verilen bireyler arası davranış durumları, örgüt çalışanları konusunda değişik algılar oluştuğunu ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışmalar, örgütsel adalet algılamalarının, örgütsel bağlılık gibi önemli işyeri sonuçlarını etkilediğini doğrular niteliktedir (Schminke et al., 2014: 727-728).

Şekil 2. Örgütsel Adalet Alt Boyutları

Bu araştırmada kullanılan örgütsel adalet alt boyutları şeması Demirkaya ve Kandemir (2014)'in "Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi" adlı makalesinden alınmıştır.

Dağıtım adaleti kavramı, kişilerin fiil ve hareketlerinin altında yatan sebeplerin kapsamlı bir açıklamasını gösteren genel bir adalet kuramına dayanır. Bu konuda Adams, fertlerin çalışmalarına ait sonuçlar ile yatırım yapmış oldukları girdiler arasındaki nispet için bir değer belirlenmiş olduğunu ileri sürmektedir. Çıkarlar ile ücret söz konusu olduğunda ortaya çıkan maddi tazminatlar ile kişilerin işlerine olan alakasının yükselmesi ve kendini yerine getirme mevcudiyeti gibi maddi olmayan tazminatlar olarak tanımlanabilir. Dağıtımın asli yönünün, ödüllerin dağıtılmasında çalışanların adaletin varlığına inanmış olması olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar, eşit olan meslektaşlarına veya diğer çalışanlara göre örgütteki kaynakların adil dağılımının gerçekleştiğini algılıyorlarsa, çalışanların ödül dağıtımlarını adaletli olarak gördükleri de söylenebilir (Tziner and Sharoni, 2014: 36).

Haksız ve keyfi uygulamalar, bireyler üzerinde gelecek kaygısı duymalarına yol açan keyifsiz ve ön alınamayan belirsizlik durumlarını ortaya çıkarır. Bu belirsizlik, onların var olan sonuçlarına daha fazla güvenmesine sebep olmaktadır. Bunun yanında, süreçler tutarlı işlediğinde, bireyler sonuçlarının ileride daha pozitif olmasını ummaları nedeniyle var olan negatif çıktılardan daha az etkilenmektedirler (Gelens et al., 2014: 10).

Süreç adaleti, özellikli bir prosedürün algılandığı şekil ile belirli bir sürecin uygulanması gibi hem objektif hemde subjektif istikameti içermektedir. Bu öznel ve nesnel durumlar arasında kısmi ya da tam örtüşme olarak gerçekleşebilecek çatışmalar olabilir. (Tziner and Sharoni, 2014: 36).

Etkileşim adaleti, örgütsel adaletle ilgili çalışmaların sosyal yönünü işaret etmekte ve çalışanlar arasında gerçekleşen ilişki kalitesini ifade etmektedir. Etkileşim adaleti, örgütte karar verme

yetkisine haiz bireylerin çalışanlara karşı yapmış olduğu davranışların, onların örgütsel adalet algılamalarını etkilediğini anlatmaktadır. Çalışanlar, örgüt içinde karar vericilerin kendilerine karşı tavırlarının ve örgüt içinde alınan kararlar ile ilgili kendilerine yapılan açıklamaların adalet algılamalarını etkilediğini ifade etmişlerdir (Meydan ve Basım, 2015: 102).

Örgütsel adalet konularında yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular, örgütlerde sosyal ilişkilerin sağlam bir zemine oturtulmasında örgütsel adaletin önemli bir yeri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütsel adalet hem iş dünyası hem de bilim adamları tarafından önemle ele alınmalıdır (Küçükaltan vd., 2015: 155-156).

YÖNTEM VE BULGULAR

Bu çalışmada, İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Ankara)'nın farklı öğretim programı uygulayan liselerindeki öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, çalıştıkları örgüte bağlılıklarına olan etkileri araştırılmıştır. Çalışma evreni olarak Ankara İl merkez ilçede bulunan ve öğretmen sayıları 1500 üzeri olan ilçeler değerlendirmeye alınmıştır. Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı 102 lisede 5746, Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı 32 lisede 1564 ve Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı 87 lisede 7476 olmak üzere toplam 221 okulda 14796 öğretmen çalışma evreni kapsamına alınmıştır.

Çalışma evreni, örneklemdeki lise grupları, evrendeki öğretmen sayıları, ulaşılması gereken öğretmen sayıları, kaç öğretmene anket dağıtıldığı ve ulaşılan öğretmen sayılarını gösterir bilgiler tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Evren, Örneklem, Öğretmen ve Anket Sayıları

ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜKLERİ					
ÇALIŞMA EVRENİ	ÖRNEKLEM	EVRENDEKİ ÖĞRETMEN SAYISI	ULAŞILMASI GEREKEN ÖĞRETMEN SAYISI	ANKET DAĞITILAN ÖĞRETMEN SAYISI	ULAŞILAN ÖĞRETMEN SAYISI
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü Liseleri	Ankara ili 7 merkezi ilçede bulunan Anadolu Liseleri	5.746	360	650	368
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü Liseleri	Ankara ili 7 merkezi ilçede bulunan İmam Hatip Liseleri	1.564	308	630	311
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Liseleri	Ankara ili 7 merkezi ilçede bulunan Mesleki ve Teknik Liseleri	7.476	365	720	371
Toplam		14.786	1.033	2.000	1.050

Araştırmaya katılan her üç örneklemdeki öğretmenlere ait demografik bilgiler tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Katılım Sayıları								
Örneklemdaki Okullar	OOGM Bağlı Okullar		DOGM Bağlı Okullar		MTOGM Bağlı Okullar		Toplam	
Değişkenler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Yüzdesi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Yüzdesi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Yüzdesi	KS	KY
Cinsiyet Durumu								
Kadın	216	58,7	180	57,9	241	65,0	637	60,7
Erkek	152	41,3	131	42,1	130	35,0	413	39,3
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Yaş Durumu								
18-25	8	2,2	5	1,6	2	0,5	15	1,4
26-30	23	6,3	44	14,1	24	6,5	91	8,7
31-35	30	8,2	52	16,7	38	10,2	120	11,4
36-40	56	15,2	66	21,2	73	19,7	195	18,6
41-45	103	28,0	63	20,3	88	23,7	254	24,2
46yau	148	40,2	81	26,0	146	39,4	375	35,7
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Eğitim Durumu								
Onlisans	5	1,4	8	2,6	1	0,3	14	4,3
Lisans	298	81,0	244	78,5	298	80,3	840	80,0
Y.Lisans	59	16,0	58	18,6	67	18,1	184	17,5
Doktora	6	1,6	1	0,3	5	1,3	12	1,1
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Okulda Çalışma Süresi								
1-5	132	35,9	231	74,3	155	41,8	518	49,3
6-10	139	37,8	52	16,7	80	21,6	271	25,8
11-15	50	13,6	11	3,5	41	11,1	102	9,7
16-20	20	5,4	5	1,6	44	11,9	69	6,6
21-25	17	4,6	5	1,6	19	5,1	41	3,9
26yiu	10	2,7	7	2,3	32	8,6	49	4,7
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Toplam Çalışma Süresi								
1-5	25	6,8	47	15,1	27	7,3	99	9,4
6-10	30	8,2	60	19,3	34	9,2	124	11,8
11-15	40	10,9	45	14,5	43	11,6	128	12,2
16-20	80	21,7	63	20,3	87	23,5	230	21,9
21-25	90	24,5	48	15,4	92	24,8	230	21,9
26yiu	103	28,0	48	15,4	88	23,7	239	22,8
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0

Ortaöğretim, Din Öğretimi, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında üç farklı eğitim programı uygulayan liselerden oluşan üç evrenden tabakalama sistemi kullanılarak üç ayrı örneklem seçilmiş ve olasılıklı örnekleme türlerinden olan “basit tesadüfî örnekleme” tekniği kullanılmıştır (Saldamlı, 2016).

Belirlenen örneklem kümesinin bu araştırma için evreni temsil ettiği değerlendirilmiştir. Araştırma için kullanılan veri toplama vasıtalarının okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ve örgüte olan bağlılıklarını ölçebilecek vasıfta ve araştırılan konu için istenen bilgileri elde edebilecek nitelikte olduğu varsayılmıştır. Yine öğretmenlerin ankette bulunan ifadelerle doğru ve samimi cevaplar verdikleri düşünülmüştür.

Bu çalışmada, araştırmacıların sıklıkla kullandığı teorik araştırma ve analiz metodu kullanılmış, ilk olarak çalışma konularıyla ilgili literatür araştırması yapılmıştır. Yine ilişkili makaleler, kitaplar, tezler vb. diğer kaynaklar araştırılmıştır. Araştırmada “Likert ölçek tekniği” ile

hazırlanmış olan “anket” formları kullanılmıştır. Bu “anketler”, “Gelişim Üniversitesi” etik kurul raporu ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Ankara)’nın “izin” verme yazısıyla birlikte çalışma evrenindeki öğretmenlere “elden” dağıtılarak tekrar yeniden elden alınmıştır.

Öğretmenlerin “örgütsel bağlılık” düzeylerini belirlemek gayesiyle 1991 yılında “Meyer ile Allen” tarafından geliştirilen, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerini içeren ve Wasti tarafından 2000 yılında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Türkçeye uyarlaması yapılan, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin “örgütsel adalet” algıları ile alt boyutlarına ilişkin bilgileri ve ilişkileri tespit gayesiyle “Niehoff ve Moorman” (1993)’in geliştirdiği, Serinkan ve Ürkek’in 2014 yılında kitabında Türkçeye uyarladığı ve Onurlucan’ın 2015 yılındaki çalışmasında kullanarak ölçümlendiği “dağıtım adaleti”, “süreç adaleti” ve “etkileşim adaleti” boyutlarından oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada ilk önce anketin güvenilirliği ölçülmüştür. Ölçüm için araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan “Cronbach Alfa” (α) iç tutarlık katsayısı kullanılmıştır. Güvenilirliği tespit edilen ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek için “Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) katsayısı ve “Bartlett küresellik” testleri uygulanmıştır. Modelin uyumluluğunu tespit için, YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) SPSS Amos 23 programı kullanılarak model uyumluluğu ölçülmüştür. Bu programda kullanılan Ki Kare (Chi-Square/CMIN), Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom/DF), CMIN/DF, İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index/GFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation/RMSEA) vb. testlerden faydalanılmıştır.

Daha sonra iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin analiz edilmesi, analiz sonucunda değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin seviyesinin ölçülmesi amacıyla korelasyon testi yapılması gerekmektedir. Her öğretim grubunda ayrı ayrı olmak üzere, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık boyutları ile bağımsız değişken örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkilerin tespiti gayesiyle pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ve düzeyini belirlemek için regresyon testinden faydalanılmıştır. Ölçüm için seçilmiş olan basit doğrusal regresyon analizi, bu araştırmada örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını her bir özellik ve boyuta ayrı ayrı olarak etkileyip etkilemediğini ölçmek için kullanılmıştır. Tüm bu analizlerin yapılması için SPSS 23.0 for Windows programı kullanılmıştır. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

Yapılan regresyon analizleri ile örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkileri hipotezlerinin sonuçları ortaya çıkarılmış ve tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkileri hipotez tablosu

“H ₄ . Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır”	OÖGM		DÖGM		MTÖGM	
	KABUL	RED	KABUL	RED	KABUL	RED
Duygusal Bağlılık	3	0	3	0	3	0
Devam Bağlılığı	0	3	0	3	2	1
Normatif Bağlılık	3	0	3	0	3	0
TOPLAM	6	3	6	3	8	1

Tablo 4’te görüleceği üzere bu durum “H₄. Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır” hipotezini doğrulamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmayla, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı OÖGM, DÖGM, MTÖGM bünyesinde yapılandırılmış olup farklı öğretim programı uygulayan liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına, örgütsel adalet algılarının etkilerinin olup olmadığı, etkilerin ne seviyede olduğu, bu etkilerin okul gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarındaki ilişki ve yönü korelasyon analizi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme seviyesi ise regresyon analizi ile ortaya çıkarılmıştır. Üç bağımlı, üç bağımsız alt boyut arasındaki etkileşim sonuçları ayrıntılı olarak her bağımsız boyutun bağımlı değişken alt boyutlarına etkileri olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi ile ilgili elde edilen bulgular, daha önceki araştırmacıların bazılarının elde ettikleri bulgularla örtüşmekte bazıları ile örtüşmemektedir. Bu sonuç bize, araştırmaya ait bulguların daha öncede diğer araştırmacılar tarafından elde edildiğini doğrular nitelikte olduğunu göstermektedir.

OÖGM bağlı liselerde, örgütsel adalet dağıtım, süreç, etkileşim adaleti alt boyutları duygusal bağlılığı orta seviyede pozitif yönde, normatif bağlılığı düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. DÖGM bağlı liselerde, örgütsel adalet dağıtım, süreç, etkileşim adaleti alt boyutları duygusal bağlılığı orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Normatif bağlılığı ise dağıtım adaletinde orta seviyede, süreç ve etkileşim adaletinde düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. MTÖGM bağlı liselerde, örgütsel adalet dağıtım, süreç, etkileşim adaleti alt boyutları duygusal bağlılığı orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Süreç ve etkileşim adaleti alt boyutları devam bağlılığını düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Normatif bağlılığı ise dağıtım adaletinde düşük seviyede, süreç ve etkileşim adaletinde orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir.

Tablo 3. Araştırmada Elde Edilen Örad-Örbağ İlişisine Ait Bulgular

ÖRGÜTSEL ADALET ARAŞTIRMA SONUÇLARI										
ÖRNEKLEM	ETKİLEYEN BOYUT	ETKİLENEN BOYUTLAR			C.ALFA DEĞERLERİ					
		DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DAGAD	SURAD	ETKAD
OÖGM BAĞLI OKULLAR	DAGAD	Pzt.								
	SURAD	Pzt.			.78	.48	.66	.70	.84	.93
	ETKAD			Pzt.						
DÖGM BAĞLI OKULLAR	DAGAD	Pzt.		Pzt.						
	SURAD			Pzt.	.80	.43	.65	.72	.84	.92
	ETKAD			Pzt.						
MTÖGM BAĞLI OKULLAR	DAGAD	Pzt.		Pzt.						
	SURAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.	.82	.47	.63	.76	.87	.93
	ETKAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.						

Örgütsel adalet alt boyutlarının neredeyse tamamı örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilemiştir. Ancak OÖGM ve DÖGM bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığını etkilediği görülmezken, sadece MTÖGM bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin süreç ve etkileşim adaleti alt boyutlarının devam bağlılığını etkiledikleri görülmektedir.

Tüm bu çıkan sonuçları daha iyi yorumlayabilmek amacıyla öğretmenlere ait bu değişken alt boyut tanımlamaları aşağıya çıkarılmıştır.

Öğretmenlerin Duygusal Bağlılığı: Okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulamaları.

Öğretmenlerin Devam Bağlılığı: Okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etmeleri.

Öğretmenlerin Normatif Bağlılığı: Kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmeleri.

Dağıtım Adaletine İnanan Öğretmenler: Okullarına yaptıkları katkılarını karşılık kendilerine yapılan ödül, terfi vb. katkıların adil veya adaletli olduğunu düşünenler.

Süreç Adaletine İnanan Öğretmenler: Sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. idareciler tarafından eşit ve adil uygulama yapıldığını düşünenler.

Etkileşim Adaletine İnanan Öğretmenler: Yöneticilerle kendileri arasındaki iletişimin saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde geliştiğini düşünenler. Sonuç olarak;

Öğretmenlerin dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti algıları pozitif yönde arttıkça; hem okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri, hem okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük

külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etme fikirleri, hem de kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

Bu nedenle, öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılarına karşılık onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılması, idareciler tarafından sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. eşit ve adil uygulamalar yapılması önerilmektedir. Tüm bunlar için sosyal aktiviteler, mesleki kurslar, ödüllendirme, terfi olanakları vb. konularda idare tarafından gerekli önlemler alınmasının iyi sonuçlar doğuracağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen J.N., Meyer, P.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Gazi Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Küçükaltan, D., Tükelürk, Aydın, Ş., Gürkan, Ç.G. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Saldamlı, A. (2016). *Bilimsel Araştırma ve Sunum Teknikleri*, Detay Yayınları, Ankara.
- Serinkan, C., Ürkek, Erdiş, Y. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayınları, Ankara.
- Colquitt, A.J., Zipay, P.K. (2015). Justice, Fairness, and Employee Reactions. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 75-99.
- Çetin, F., Basım, H.N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25, 61-70.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 61-73.
- Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N., Pepermans, R. (2014). Talent management and organizational justice: Employee reactions to high potential identification. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 159-175.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İşcan, Ö.F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- İşcan, Ö.F., Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- Kurtulmuş, M., Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursiere, R., Raymond, L. (2016). The Role Of Supervisory Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover. *Journal of Management & Organization*, 22 (1), 113-129.
- Meydan, H.C., Basım, H.N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Meyer, P.J., Stanley, J.D., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Moorman, H.R. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Niehoff, P.B., Moorman, H.R. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Schminke, M., Arnaud, A., Taylor, R. (2014). Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond. *J. Bus Ethics*, 130(3), 727-736.
- Tziner, A., Sharoni, G. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Workfamily Conflict: Examination of Their Interrelationships With Respondents From a Non-Western Culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 35-42.
- Onurlucan, A. (2015). Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Yalçın, S. (2014). Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yenihan, B. (2010). Türk İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerinin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Wasti, S.A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 401-410.

EK-A Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖLÇEK 1: Lütfen aşağıdaki ifadelerle ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hic Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
2. Şu anda kurumumda kalmam mecburiyetten.					
3. Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
4. Mevcut kurumumda kalmak için bir manevi yükümlülük hissediyorum.					
5. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
6. Kurumuma çok şey borçluyum.					
7. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
8. İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.					
10. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
11. Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
13. Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
14. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissim yok.					
15. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
16. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17. Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.					
18. Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					

EK-B Örgütsel Adalet Ölçeği

ÖLÇEK 3: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazık ve ilgili davranırlar.					
2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
3. Çalışma programım adildir.					
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
5. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.					
7. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. İş yükümün adil olduğu kanımdayım.					
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.					
11. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde de verirler.					
12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kurumumdan elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımlı gözetirler.					
14. Yöneticiler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırler.					
15. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara aynıı gözetmeksizini uygulanır.					
16. Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
17. İş sorumluluklarımdın adil olduğu kanımdayım.					
18. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
19. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan karar bana net olarak açıklarlar.					
20. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini istevebilirler.					