Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi¹

The Effect of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Organizational Citizenship Behaviors

Başak Coşkun* - Mehmet İsmailoğlu**

Abstract: The aim of this research was to describe teachers' organizational citizenship behaviors and organizational justice perceptions, and to compare the groups according to gender, marital status and work experience variables. Besides, it was aimed to define the effect of organizational justice on organizational citizenship behaviors. Conducted by descriptive relational model, the study had a sample of 300 teachers working in Kayseri in 2016-2017 academic year. The research data was collected with Teachers' Organizational Justice Perceptions Scale and Organizational Citizenship Behaviors Scale. After the descriptive analyses, t-test, one-way Anova, simple and multi linear regression analyses were applied. The results showed that teachers' perceptions of organizational justice and of organizational justice dimensions were moderate and they exhibited organizational citizenship behaviors at a high level. It was observed that in organizational justice scores the gender and marital status of the participants were the sources of significant differences between the groups, whereas in organizational citizenship scores only marital status variable was the source of significant differences. The work experience of the teachers was not a source of significant differences between the groups. Simple linear regression analysis showed that teachers' organizational justice perceptions predicted 12% of organizational citizenship behaviors. In multiple linear regression analysis, stepwise model showed that organizational citizenship behaviors were predicted only by the interactional justice dimension, not by distributive or procedure justice. For the researchers it is advised to do more quantitative studies with larger samples and in different sectors to test whether the effect of interactional justice is consistent or not. Developing policies that will enhance the perceptions of justice among teachers is advised to the practitioners.

¹ Bu çalışma 18-22 Nisan, 2018 tarihinde 27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

* Dr., Eğitim Yönetimi, Milli Eğitim Bakanlığı, Kayseri Sümer Fen Lisesi

Educational Administration, PhD., Ministry of National Education, Kayseri Sumer Science High School

ORCID 0000-0002-0042-7130

basak84coskun@yahoo.com

** Eğitim Yönetimi Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

PhD Candidate, Ankara University, Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Administration

ORCID 0000-0001-5054-9278

mcanak38@hotmail.com

Cite as/ Atıf: Coşkun, B. & İsmailoğlu, M. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Turkish Studies - Education*, 15(1), 43-59 <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.39901>

Received/Geliş: 25 November/Kasım 2019

Checked by plagiarism software

Accepted/Kabul: 25 February/Şubat 2020

Published/Yayın: 29 February/Şubat 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

CC BY-NC 4.0

Structured Abstract: Introduction Being a good citizen or a respected member of the society requires behaviors and manners extending beyond the regulations and rules defined by legislations. In organizations, as an extension of social life in many ways, employees are expected to follow the norms many of which are not prescribed in job contracts, in fact exhibiting beyond-contract behaviors bears positive consequences for not only organizations but its members as well. Because, as Katz (1964) argued an organization which depends solely upon its blue-prints of prescribed behavior is a very fragile social system. (Cited in Smith, Organ and Near, 1983). Organ (1988) defined organizational citizenship behaviors as “individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. Although many researchers have different categorizations, seven dimensions helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, and self-development are the ones most commonly agreed upon.

As widely noted in organizational behavior literature, a set of individual, environmental and organizational variables influence organizational citizenship behaviors. Both in theoretical and empirical researches, it is argued that organizational justice is one of the predictors of organizational citizenship behaviors. Greenberg (1987) introduced the concept of organizational justice with regard to how an employee judges the behavior of the organization and the employee's resulting attitude and behavior. Organizational justice is conceptualized as a multidimensional construct. The four proposed components are distributive, procedural, interpersonal, and informational justice. The belief of researchers who support the value of organizational justice is that if employees believe they are treated fairly, they will be more likely to hold positive attitudes about their work, their work outcomes, and their supervisors. (Moorman, 1991).

In effective schools teachers exhibit behaviors that are not prescribed in their contracts on a daily basis. Because the work in schools is such that it cannot all be comprehensively prescribed in teachers' job descriptions or contracts, it is important that schools learn more about the how these citizenship behaviors can be cultivated (DiPaola and Tschannen-Moran, 2001). In this regard, it is crucial to portray the level of teachers' organizational citizenship behaviors and examine the effect of organizational justice perception on these behaviors.

The general aim of this research was to describe the level of public school teachers' organizational citizenship behaviors and organizational justice perceptions, and to test the effect of organizational justice on organizational citizenship behaviors. In accordance with this purpose, answers to the following questions were sought:

1. What is the level of public school teachers' perceptions of organizational justice? Does the level of teachers' perceptions differ according to their gender, marital status or work experience?
2. What is the level of public school teachers' organizational citizenship behaviors? Does the level of teachers' citizenship behaviors differ according to their gender, marital status or work experience?
3. What is the effect of public school teachers' organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors?

Method

The study was conducted by descriptive relational model and had a sample of 300 teachers working in Kayseri in 2016-2017 academic year. The research data was collected with Turkish adaptation of “Teachers' Organizational Justice Perceptions Scale” by Niehoff and Moorman (1993) and “Organizational Citizenship Behaviors Scale” by Yucel (2006). After the descriptive analyses, t-test, one-way ANOVA, simple and multi linear regression analyses were applied.

Results, Discussion and Conclusion

The results showed that teachers' perceptions of organizational justice ($X = 3,27$) and of organizational justice dimensions (Distributive $X = 3,16$; Procedural $X = 3,28$; Interactional $X = 3,22$) were moderate and they exhibited organizational citizenship behaviors at a high level ($X = 3,86$). It was observed that in organizational justice scores the gender and marital status of the participants were the sources of significant differences between the groups. Male teachers had significantly higher means in organizational justice and in all three dimensions of it. Besides, married teachers had significantly higher means in organizational justice and procedural justice scores. In organizational citizenship scores only marital status variable was the source of

significant differences. Married teachers had significantly lower means in organizational citizenship, voluntary participation, conscientiousness, civic virtue and sportsmanship. Neither in organizational justice or organizational citizenship was the work experience of the teachers the source of significant differences between the groups. Simple linear regression analysis showed that teachers' organizational justice perceptions predicted 12% of organizational citizenship behaviors. This finding complies with many preliminary researches as in Scholl, Cooper and McKenna (1987), Organ (1990), Konovsky and Folger (1991) and Moorman (1991) and recent ones as in Yılmaz and Taştan (2009) and Uysal, Sarier and Çilek (2019). In multiple linear regression analysis, stepwise model showed that organizational citizenship behaviors were predicted only by the interactional justice dimension, not by distributive or procedure justice. This finding is mostly paralel with the extant literature as well. For example, Çetinkaya and Çimenci (2014), Wan (2011), Choudhary, Kumar and Philip (2013) had similar results which showed that among the three dimensions interactional justice was the strongest predictor of organizational citizenship behaviors. For the researchers it is advised to do more quantitative studies with larger samples and in different sectors to test whether the effect of interactional justice is consistent or not. Developing policies that will enhance the perceptions of justice among teachers is advised to the practitioners.

Keywords: Organizational Behavior, Teachers, Organizational Justice, Organizational Citizenship, Regression Analysis

Öz: Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algı düzeylerini betimlemek, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre karşılaştırmalar yapmak ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordama düzeyini ölçmektir. Betimsel ve ilişkisel tarama modelindeki bu çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Kayseri ilinde görev yapmakta olan ve elverişlilik tekniğiyle ulaşılan 300 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmanın verileri Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği kullanılarak toplanmış, betimsel analizler sonrasında, normal dağılım sergileyen verilere t-testi, tek yönlü varyans analizi, basit ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Bulgular öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet boyutlarındaki algısının orta düzeyde olduğunu, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve örgütsel vatandaşlık boyutlarındaki davranışları ise yüksek düzeyde sergilediklerini göstermiştir. Örgütsel adalet algısında cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin anlamlı farklılıklara neden olduğu gözlenirken, örgütsel vatandaşlık davranışlarında sadece medeni durum değişkeninin farklılık kaynağı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kıdem ise her iki değişkende de anlamlı bir farkın kaynağı olmamıştır. Basit doğrusal regresyon analizinde örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını %12 düzeyinde yordadığı gözlenmişken, adım adım seçme metoduyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayan tek alt boyutun etkileşim adaleti olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dağıtım adaleti veya süreç adaleti boyutları örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Etkileşim adaletinin bu etkisinin başka örneklemelerde de geçerli olup olmadığının test edilmesi için daha büyük örneklemelerle ve farklı sektörlerde araştırma yapılması önerilmiştir. Uygulayıcılar içinse öğretmenlerin adalet algısını arttıracak politikalara başvurulması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Öğretmenler, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık, Regresyon Analizi

Giriş

İyi bir vatandaş olmak veya toplumun örnek bir üyesi olmak sadece anayasa, kanun ve diğer yazılı düzenlemelerle belirlenen ölçütlere uymaktan çok daha öteye uzanan davranışları kapsar. Günlük hayatta hiçbir kitapta yazmayan onlarca kurala uyulmakta, herhangi bir yaptırım uygulanmayan onlarca davranış sergilenmektedir. Birçok açıdan toplumsal hayatın bir uzantısı olan örgütlerde de iş sözleşmesinde belirtilmeyen normlara uyulması beklenir veya sözleşmenin ötesindeki davranışları sergilemek hem örgüt hem de çalışan için çeşitli olumlu sonuçlar doğurur. Hatta bazı durumlarda örgütün varlığını devam ettirebilmesinde bu davranışlar önemli rol oynamaktadır, çünkü Katz'a (1964) göre sadece kurallara bağlı bir örgüt çok kırılgan bir sosyal sistemdir (Akt. Smith, Organ ve Near, 1983). Her tür fabrika, ofis, veya büro işbirliği, yardımseverlik, iyi niyetlilik, diğergamlık ve genel olarak vatandaşlık diye adlandırılabilir.

eylemlerin varlığına bağlıdır (Smith vd., 1983). Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını “isteğe bağlı, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan, birleştğinde örgütün etkili biçimde işlemesine katkı sağlayan bireysel davranışlar” olarak tanımlamıştır. İsteğe bağlı kavramıyla davranışın rolün gereklilikleri veya iş tanımı içinde olmayan, başka bir deyişle kişinin örgütle yaptığı iş sözleşmesinde açıkça belirtilmemiş, daha çok tercihe bağlı davranışlar kastedilmektedir (Organ, 1988). Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach (2000) alanyazında bu kavramın ekstra rol davranışları (Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995), prososyal örgütsel davranışlar (Brief ve Motowidlo, 1986;), örgütsel doğaçlama (George ve Jones, 1997) ve bağlamsal performans (Borman, White ve Dorsey, 1995) şeklinde de kullanıldığını belirtmişlerdir.

Vatandaşlık davranışları resmi rol gerekliliklerinin ötesine geçtiği için yaptırım tehdidiyle uygulanamaz. Dahası bu tarz davranışlar kolayca gözlenemediği, bireyin kendi performansından ziyade başkalarının performansına katkıda bulunduğu ve hatta kendi çıktılarında fedakârlık yaptığı için bireysel özendiricilerle de kontrol edilemez. Daha büyük sosyal sisteme benzetilirse, bir toplum kanunen yaptırımı olmayan veya kişisel özendiricilerle kontrol edilemeyen vatandaşlık davranışlarıyla daha iyi veya daha kötü işleyebilir (Smith vd., 1983).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının çeşitli şekillerde örgütün başarısına katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları a) iş arkadaşları ve yönetim verimliliğini arttırarak, b) kaynakları boşa harcamayıp daha verimli amaçlar için kullanılmasını sağlayarak, c) sınırlı kaynakların sadece bakım işlevlerine yönlendirilmesini azaltarak, d) hem grup içi hem de gruplar arası işbirliğine yardım ederek, e) örgütün en iyi çalışanları cezbetme ve kaybetmeme becerisini geliştirerek, f) örgüt performans istikrarını artırarak ve g) örgütün çevresel değişikliklere daha etkili bir biçimde uyum göstermesini sağlayarak örgütün başarısına katkıda bulunur (Borman ve Motowidlo, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları üzerinde bir fikir birliği olmamakla birlikte en yaygın gözlenen boyutlar yardımseverlik, sportmenlik, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve bireysel gelişim şeklinde adlandırılmıştır. Ancak inisiyatif ve gelişim gibi boyutların vatandaşlık davranışı sayılıp sayılmayacağı tartışılmaktadır (Podsakoff vd., 2000). Yardımseverlik başkalarına isteyerek yardım etmek ve/veya işle ilgili sorunların çıkmasını engellemeyi kapsamaktadır (Podsakoff vd., 2000). Sportmenlik ise Organ’a (1990) göre işte kaçınılmaz sorunlar ve sorumlulukları şikâyet etmeden hoş görme istekliliğidir. Podsakoff vd., (2000) ise işler yolunda gitmediğinde olumlu bir tutum sergilemek, kişilerin önerilerine uygun davranılmadığında sinirlenmemeleri, iş grubunun iyiliği için kişilerin kendi kişisel çıkarlarını feda etme istekliliği ve fikirlerinin reddedilmesini kişisel olarak algılamamaları şeklinde boyutun kapsamını genişletmiştir. Vicdanlılık minimum düzeyde talep edilen devam, dakiklik, hazırlık, kaynakları koruma ve iç düzenle ilgili konularda minimum düzeyde talep edilen düzeyin ilerisine gitmedir (Organ, 1990). Sivil erdem, örgütün politik sürecinde sorumlu ve yapıcı biçimde katılmaktır, sadece fikirleri açıklamakla sınırlı değildir, postaları okumak, toplantılara katılmak, örgütle ilgili konulardan haberdar olmayı da kapsar (Organ, 1990). Gönüllülük örgütsel vatandaşlıkta önemli bir yer tutmakla birlikte, ayrı bir boyut olarak yapılandırılıp yapılandırılmayacağı konusunda uzlaşma olmadığı görülmektedir. Ayrı bir boyut olarak değerlendirildiğinde gönüllülük, zorunluluk durumu olmadığı halde örgütle ilgili bir görevde veya sorunda diğer çalışanlara yardım etmeye çalışmaktır (Kamer, 2001).

Örgütsel davranış alanyazınında genel olarak işaret edildiği gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını da bir dizi bireysel ve çevresel-örgütsel unsur etkilemektedir. Bu unsurlar, lider desteği, görevlerin birbirine bağlı olması, dışa dönüklük, nevroitiklik, “adil bir dünya” inancı veya bireylerin doğum sırası bile olabilmektedir (Smith vd., 1983). Podsakoff vd., (2000) örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak çalışılan değişkenlerin çalışanların özellikleri (çalışan tutumları, duygusal değişkenler, çalışanların rol algıları, demografik değişkenler, çalışanların becerileri ve kişisel değişkenler), iş özellikleri, örgütsel özellikler ve liderlik davranışları altında

sınıflandırılabilirliğini belirtmiştir. Çalışanlar ile ilgili özellikler doyum, adalet algısı, örgütsel bağlılık, lidere güven, vicdanlılık, uzlaşıcılık, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, rol belirsizliği, rol çatışması, yetenek, deneyim, bilgi düzeyi, kıdem ve cinsiyet değişkenleridir. İşle ilgili özellikler görev geri bildirimi, görev rutinleşmesi ve görevin tatmin edici olmasıdır. Örgütsel özellikler ise örgütsel resmiyet, örgütün esnek olmaması, çalışan desteği, grup uyumu, liderin kontrolünde olmayan ödüller, lider mesafesi, örgütsel destektir. Liderlik davranışları arasında ise dönüşümcü liderlik, vizyon ifade etme, model olma, grup hedeflerini kabul ettirme, yüksek performans beklentileri, entelektüel uyarım, standart olmayan ödül ve ceza davranışı, standart ödül ve ceza davranışı, liderin rolünün netliği, liderin süreçleri belirlemesi, destekleyici lider davranışı ve lider-üye değişimidir.

Örgütsel adalet algısının da alan yazında hem kuramsal hem de ampirik araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcılarından biri olarak ele alındığı görülmektedir. Adalet veya hakkaniyet bir eylemin veya kararın ahlaki olarak doğru olduğu düşüncesi ile ilgilidir. Burada ahlaki standart etiğe, dine, hakkaniyete, eşitliğe veya kanuna dayanarak belirlenebilir. Kişiler günlük yaşamlarına birçok farklı bağlamda olayların ve durumların adil olup olmadığına doğal bir biçimde dikkat ederler (Tabibnia, Satpute ve Lieberman, 2008). Greenberg (1987) tarafından kavramsallaştırılan örgütsel adalet çalışanların adil muamele görüp görmediklerine karar verme yolları ve bu kararların işle ilgili diğer değişkenleri ne şekilde etkilediğiyle ilgilidir. Örgütsel adalet konusunda araştırmacılar çalışanların adil muamele gördüklerini düşündüklerinde işleriyle, iş çıktılarıyla ve yöneticileriyle ilgili olumlu tutumlara sahip olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu görüşünü savunmaktadırlar (Moorman, 1991).

Başlangıçta araştırmacılar dağıtım adaleti şeklinde kavramsallaştırılan kararların sonuçlarının adaletine odaklanmıştır. Daha sonra ise süreç adaleti şeklinde adlandırılan, karar sonuçlarına götüren sürecin adil olup olmadığı konusuyla ilgilenmişlerdir. İki boyutlu yapı oldukça net açıklansa da, daha sonra süreçler uygulanırken kişilerin algıladıkları kişiler arası muameledeki adalet biçiminde tanımlanan etkileşim adaleti kavramı tartışılmıştır (Colquitt, 2001). Çeşitli araştırmacılar (örneğin Skarlicki ve Folger, 1997) üç boyutlu yapıyı tercih ederken, diğerleri (örneğin Niehoff ve Moorman, 1993) iki boyutlu yapıyı tercih etmişlerdir. İki boyutlu yapıyı savunanlar etkileşim adaletinin süreç adaletinin bir alt kümesi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örgütsel adaletin iki veya üç boyutlu bir yapıya sahip olup olmaması tartışmaları devam ederken, düzeltici adaletin de dördüncü bir boyut olarak ele alınması gerektiği görüşünü savunanlar bulunmaktadır (Goodstein ve Aquino, 2009). Suç araştırmalarında çok daha uzun bir geçmişi olan düzeltici adalet (Goodstein ve Aquino, 2009) adaletsizlik sürecinde tarafların –mağdur, fail veya toplum- iyileşmek ve işleri mümkün olduğu kadar tekrar yoluna koymak için zararları, ihtiyaçları ve zorunlulukları tanımladıkları bir süreçtir (Braithwaite, 2006).

Adalet algısıyla ilgili çalışmalar örgütsel adalet algısının bir dizi örgütsel çıktıyı ve süreci etkilediği pek çok araştırmada ortaya koyulmuştur. Bunlar arasında güven (Hubbell ve Chory-Assad, 2005), performans (Karriker ve Williams, 2009), iş doyumunu (Al-Zu'bi, 2010), bağlılık (DeConick, 2010), devamsızlık ve iş bırakma (Johns, 2001), duygusal tükenmişlik (Liljegren ve Ekberg, 2009) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (DeConick, 2010) sıralanmaktadır. Organ'a (1990) göre adaletin vatandaşlık davranışlarını yordamasının sebeplerinden biri, adil olmayan durumların bireylerde çözmeye çalışacağı bir gerilim yaratmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları eşitlik dengesindeki girdileridir, kişi adaletsizliğe bu girdileri azaltarak veya arttırarak tepki vermektedir. Çünkü eşitsizliğe karşı vatandaşlık davranışlarındaki değişikliğe gitmek, resmi rol gerekliliklerinde bir değişikliğe gitmekten daha güvenli olacaktır. Daha güvenli olmasa bile kişisel kontrol altında olacaktır.

Okullarda sunulan hizmetler öğretmenlerin görev tanımlarında veya iş anlaşmalarında her yönüyle tanımlanamayan bir niteliğe sahip olduğu için, okullarda bu davranışların ne şekilde

sergilendiği ve nasıl geliştirileceğini araştırmak özel bir önem taşımaktadır. Etkili okullardaki öğretmenler resmi görev tanımlarındaki minimum beklentilerin ötesinde bir performansı her gün sergilemektedirler. Öğretmenler okula katkılarını görev tanımlarında belirtilenlerle sınırlı tutarlarsa, okullar amaçlarına ulaşamazlar (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001). Bu çerçevede öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini belirlemek ve alanyazında işaret edilen yordayıcılardan biri olarak örgütsel adalet algısının okul bağlamında incelemek önem taşımaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı Kayseri ili merkez ilçelerinde 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılında görev yapmakta olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır.

1. Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir? Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları öğretmenlerin a) cinsiyetine, b) medeni durumuna ve c) mesleki kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir? Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri öğretmenlerin a) cinsiyetine, b) medeni duruma ve c) mesleki kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları örgütsel vatandaşlık düzeylerini ne düzeyde yordamaktadır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılında Türkiye’deki kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluştururken, ulaşılabilir evren Kayseri ili merkez ilçelerinde – Kocasinan, Melikgazi, Talas, İncesu ve Hacılar- kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kayseri ilinde belirtilen eğitim öğretim yılında ilköğretim, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda 13.061 öğretmen görev yapmaktadır. Örneklem belirlenirken olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden elverişlilik örnekleme tekniğine başvurulmuş, 300 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %58’i kadın (N=173), %42’si erkek (N=126); %63’ü evli (N=188), %37’si bekardır (N=110). Katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde katılımcıların %21’ini (N=64) 1 ila 5 yıl arasında; %27’sini (N=80) 6 ila 10 yıl arasında; %24’ünü (N=72) 11 ila 15 yıl arasında; %12’sini (N=35) 16 ila 20 yıl arasında ve de %16’sını (N=49) 21 yıldan daha fazla süredir görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri toplama Araçları

Bu araştırmanın soruları cevap bulabilmek için veriler kişisel bilgiler formu, Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Beşli Likert tipinde tasarlanan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ilk olarak Niehoff ve Moorman’ın (1993) “Örgütsel Adalet Ölçeği” olarak geliştirdiği ölçekten Polat ve Celep (2008) tarafından Türkçe’ye eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere uyarlanmıştır. Bu araştırma için kullanılmadan önce ölçeğin güvenirlik analizi Cronbach Alpha katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak tekrar edilmiştir. Yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin toplamı için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .945 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları için ise dağıtım adaleti için .857, süreç adaleti için .892, ve etkileşim adaleti için .851 olarak bulunmuştur. Polat (2007) faktör analizi sonucunda üç faktörlü ölçeğin 6 maddesinin dağıtım adaleti, 9’u süreç adaleti ve 4’ü de etkileşim

adaleti ölçtüğünü belirtmiştir. Bu yapı için tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin yapısını doğrular niteliktedir. Polat ve Celep'in (2008) tasarladığı üç alt boyutuyla DFA sonuçları Ki-Kare 351,77 ($p = 0,00$; $sd=204$) değeri başta olmak üzere uyum indeksleri RMSEA= 0,075, NFI= 0,97, NNFI= 0,98, PNFI= 0,82, CFI= 0,98, IFI= 0,98, RFI= 0,97, GFI= 0,88 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin üç boyutlu yapısının doğrulandığına işaret etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Yücel'in (2006) geliştirdiği Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Yücel (2006) tarafından hazırlanan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeye yönelik 18 sorudan oluşmuş ölçek 5'li Likert tipindedir ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplamı için Cronbach Alpha katsayısı .905 olarak bulunmuştur. Gönüllülük alt boyutu için ,805, vicdanlılık alt boyutu için ,769, sivil erdem alt boyutu için ,801, yardımseverlik için ,766 ve sportmenlik alt boyutu için ,738 olarak bulunmuştur. Bu alt boyutlarla yapılan DFA analizi sonuçları Ki-Kare 238,65 ($p = 0,00$; $sd=124$) değeri başta olmak üzere uyum indeksleri RMSEA= 0,056, NFI= 0,96, NNFI= 0,98, PNFI= 0,78, CFI= 0,98, IFI= 0,98, RFI= 0,95, GFI= 0,92 olarak bulunmuştur. Değerler ölçeğin modelin iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir.

Geçerlik analizlerinden sonra adalet algısı ve vatandaşlık davranışı üzerine toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği için çarpıklık -,068, basıklık -,571 olarak bulunmuştur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ile toplanan veriler için de çarpıklık -,723, basıklık 1,148 olarak bulunmuştur. Bu değerler -2 ve +2 aralığında olup bu ölçeğe ait verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir; ayrıca veri dağılım grafikleri de (Histogram, Q-Q Plot, Stem and Leaf) normalliği doğrular göstergelere sahiptir.

Araştırmaya katılan katılımcıların araştırma sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde "1,00-1,79 = Hiç Katılmıyorum" , "1,80 – 2,59 =Katılmıyorum", "2,60 – 3,39 = Orta Düzeyde Katılıyorum" , "3,40 – 4,19 = Katılıyorum" , "4,20 – 5,00 = Tamamen Katılıyorum" aralıkları esas alınmıştır.

Bulgular

Araştırma soruları doğrultusunda öncelikle öğretmenlerin örgütsel adalet ve adalet ölçeği alt boyutlarına dair algı düzeyleri incelenmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

	Ölçek Ortalaması			Ölçek Toplamı Ortalaması	
	N	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Adalet	300	3,27	,766	62,22	14,547
Dağıtım	300	3,16	,830	18,94	4,981
Süreç	300	3,38	,783	30,41	7,049
Etkileşim	300	3,22	,899	12,87	3,594

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ölçek ortalamaları incelendiğinde adalet algısı toplam ölçek ortalamasının 3,27 "Orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlarda en yüksek algı ise süreç adaleti alt boyutunda, 3,38 "Orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına dair algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi analiziyle incelenmiş, bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Adalet Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	T	p	Güven Aralığı	
								Alt Sınır	Üst Sınır
Adalet	Kadın	173	3,18	,725	297	-2,61	,009	-,406	-,057
	Erkek	126	3,41	,795					
Dağıtım	Kadın	173	3,08	,773	297	-2,02	,044	-,383	-,005
	Erkek	126	3,28	,882					
Süreç	Kadın	173	3,28	,764	297	-2,63	,009	-,418	-,061
	Erkek	126	3,52	,788					
Etkileşim	Kadın	173	3,11	,874	297	-2,59	,010	-,475	-,065
	Erkek	126	3,38	,909					

Tablo 2’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{300}=-2,61$, $p<0,05$). Erkek öğretmenlerin adalet algısının kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde örgütsel adalet alt boyutları için yapılan t-testi sonucunda farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{300}=-2,02$; $-2,63$; $-2,59$, $p<0,05$). Tüm alt boyutlarda erkek öğretmenlerin algıları kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel adalet ve de adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak için yapılan t-testi analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Adalet Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	T	p	Güven Aralığı	
								Alt Sınır	Üst Sınır
Adalet	Evli	188	3,37	,772	296	2,520	,012	,050	,407
	Bekâr	110	3,14	,725					
Dağıtım	Evli	188	3,23	,828	296	1,766	,078	-,020	,367
	Bekâr	110	3,06	,805					
Süreç	Evli	188	3,49	,791	296	3,075	,002	,102	,467
	Bekâr	110	3,21	,734					
Etkileşim	Evli	188	3,29	,924	296	1,711	,088	-,028	,394
	Bekâr	110	3,11	,837					

Tablo 3’te görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre t-testi sonucunda toplam adalet algısı ve de süreç adaleti alt boyutu grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu gözlenmiştir ($t_{300}=2,520$; $3,075$, $p<0,05$). Evli öğretmenlerin hem adalet ortalaması hem de süreç adaleti ortalamasının, bekâr öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Dağıtım ve etkileşim adaleti alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir ($t_{300}=1,766$; $1,711$, $p>0,05$). Öğretmenlerin adalet algısının ve de adalet ölçeği alt boyutlarına dair algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Adalet Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p
Adalet	1-5	64	3,20	,855	4/295	1,724	,145
	6-10	80	3,16	,678			
	11-15	72	3,35	,705			
	16-20	35	3,23	,804			
	21+	49	3,48	,811			
Dağıtım	1-5	64	3,04	,941	4/295	1,909	,109
	6-10	80	3,04	,771			
	11-15	72	3,28	,758			
	16-20	35	3,10	,838			
	21+	49	3,35	,835			
Süreç	1-5	64	3,29	,865	4/295	2,046	,088
	6-10	80	3,26	,686			
	11-15	72	3,47	,723			
	16-20	35	3,31	,865			
	21+	49	3,61	,812			
Etkileşim	1-5	64	3,25	,930	4/295	,815	,516
	6-10	80	3,11	,803			
	11-15	72	3,18	,911			
	16-20	35	3,24	,907			
	21+	49	3,39	,983			

Tablo 4’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının ve de örgütsel adalet alt boyutlarının ortalamaları kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{300}=1,724$; 1,909; 2,046; ,815, $p > 0,05$).

Araştırma soruları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarına dair puan ortalamaları incelenmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri

	Ölçek Ortalaması			Ölçek Toplamı	
	N	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Vatandaşlık	300	3,86	,564	69,46	10,150
Gönüllülük	300	3,63	,801	10,89	2,404
Vicdanlılık	300	3,81	,829	11,44	2,486
Sivil Erdem	300	3,94	,682	15,77	2,729
Yardımseverlik	300	3,94	,623	19,72	3,114
Sportmenlik	300	3,88	,754	11,64	2,263

Tablo 5’te belirtildiği gibi öğretmenlerin kendi öz değerlendirmelerine göre vatandaşlık davranışı düzeyleri 3,86; gönüllülük alt boyutu 3,63; vicdanlılık 3,81; sivil erdem 3,94; yardım severlik 3,94; sportmenlik 3,88 ortalamalarla “Katılıyorum” seviyesindedir. Alt boyutlarda en yüksek puan ortalamasının sivil erdem ve yardımseverlik boyutlarında olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlere göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarını düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak için yapılan t-testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	Sd	T	p	Güven Aralığı	
								Alt Sınır	Üst Sınır
Vatandaşlık	Kadın	173	3,84	,576	297	-,778	,432	-,182	-,078
	Erkek	126	3,89	,549					
Gönüllülük	Kadın	173	3,64	,790	297	-,087	,931	-,176	,193
	Erkek	126	3,63	,815					
Vicdanlılık	Kadın	173	3,76	,862	297	-1,331	,184	-,320	,062
	Erkek	126	3,89	,778					
Sivil Erdem	Kadın	173	3,90	,701	297	-1,161	,247	-,250	,065
	Erkek	126	4,00	,657					
Yardımseverlik	Kadın	173	3,94	,642	297	-,321	,749	-,167	,121
	Erkek	126	3,96	,600					
Sportmenlik	Kadın	173	3,87	,780	297	-,328	,743	-,203	,145
	Erkek	126	3,89	,723					

Tablo 6’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve de örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{300}=-,778$; $-,087$; $-1,331$; $-1,161$; $-,321$; $-,328$; $p>0,05$). Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve de alt boyutlarına ilişkin öz değerlendirmelerinin anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak için yapılan t-testi analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	Sd	T	p	Güven Aralığı	
								Alt Sınır	Üst Sınır
Vatandaşlık	Evli	188	3,80	,550	296	-2,492	,013	-,300	-,035
	Bekâr	110	3,97	,579					
Gönüllülük	Evli	188	3,56	,806	296	-2,062	,040	-,385	-,009
	Bekâr	110	3,76	,777					
Vicdanlılık	Evli	188	3,72	,800	296	-2,569	,011	-,448	-,059
	Bekâr	110	3,97	,857					
Sivil Erdem	Evli	188	3,87	,682	296	-2,436	,015	-,359	-,038
	Bekâr	110	4,07	,673					
Yardımseverlik	Evli	188	3,92	,632	296	-1,058	,291	-,227	,068
	Bekâr	110	4,00	,611					
Sportmenlik	Evli	188	3,82	,766	296	-1,765	,079	-,338	,018
	Bekâr	110	3,98	,731					

Tablo 7’de görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre t-testi sonucunda vatandaşlık davranışları ortalaması ve de gönüllülük, vicdanlılık, sivil erdem alt boyutları ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu gözlenmiştir ($t_{300}=-2,492$; $-2,062$, $-2,569$, $-2,436$; $p<0,05$). Bekâr öğretmenlerin vatandaşlık ortalamalarının, gönüllülük, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları ortalamalarının evli öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yardımseverlik ve sportmenlik alt boyutlarında gruplar arası herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı gözlenmiştir ($t_{300}=-1,058$; $-1,765$, $p>0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği ve de alt boyutlarına dair değerlendirmelerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Vatandaşlık	1-5	64	3,93	,645	4/295	1,198	,312
	6-10	80	3,87	,560			
	11-15	72	3,91	,474			
	16-20	35	3,74	,599			
	21+	49	3,76	,549			
Gönüllülük	1-5	64	3,67	,847	4/295	,442	,778
	6-10	80	3,67	,850			
	11-15	72	3,65	,677			
	16-20	35	3,61	,834			
	21+	49	3,50	,820			
Vicdanlılık	1-5	64	3,91	,890	4/295	,660	,620
	6-10	80	3,70	,869			
	11-15	72	3,84	,845			
	16-20	35	3,78	,788			
	21+	49	3,87	,680			
Sivil Erdem	1-5	64	4,07	,766	4/295	1,379	,241
	6-10	80	3,95	,699			
	11-15	72	3,98	,595			
	16-20	35	3,80	,677			
	21+	49	3,82	,652			
Yardımseverlik	1-5	64	3,93	,725	4/295	1,605	,173
	6-10	80	4,02	,562			
	11-15	72	4,03	,556			
	16-20	35	3,77	,639			
	21+	49	3,85	,639			
Sportmenlik	1-5	64	4,02	,683	4/295	2,307	,058
	6-10	80	3,89	,852			
	11-15	72	3,98	,677			
	16-20	35	3,70	,718			
	21+	49	3,67	,767			

Tablo 8’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve de örgütsel vatandaşlık alt boyutlarının düzeyi kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{300}=1,198; ,442; ,660; 1,379, 1,605; 2,307, p > 0,05$).

Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarını ne düzeyde yordadığına dair yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	3,023	,135		22,465	,000
Adalet	,225	,040	,346	6,375	,000

Tablo 9’da görüldüğü üzere, basit doğrusal regresyon analizi sonucunda öğretmenler tarafından algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğu bulunmuş ($R=,346, R^2=120, p < .05$). Buna göre örgütsel adalet algısı örgütsel vatandaşlık davranışındaki toplam varyansın %12’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş ($\hat{\beta}$) katsayısı ve t değerleri

incelendiğinde örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Örgütsel adalet algısında alt boyutların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne düzeyde yordadığını bulmak için adım adım seçme metoduyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Adım adım seçme metoduyla yapılan çoklu regresyon analizinde dağıtım ve süreç adaleti alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcı olmadığı için analizden çıkarıldığı görülmüştür. Etkileşimsel adaleti alt boyutu için tolerans değeri 1; VIF değeri de 1 olarak bulunmuştur. Durbin Watson değeri ise 1,248'dir; Mahalobis uzaklığı değerleri en yüksek değerin 6,08, en düşük değerin ise ,00138 olduğu görülmüştür. Bu değerler çoklu doğrusal bağlantılılık veya uç değerler gibi sorunların olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki boyutların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarını ne düzeyde yordadığına dair yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	3,136	,113		27,666	,000
Etkileşim	,225	,034	,358	6,627	,000

Tablo 10'da görüldüğü üzere, çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda örgütsel adalet algısının yalnızca etkileşim alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($R = ,358$, $R^2 = ,128$, $p < 0,05$). Standartlaştırılmış (β) katsayısı ve t değeri sadece etkileşim adaleti alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına dair algısının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgu Coşkun'un (2019) örgütsel adalet ve dağıtım alt boyutu bulgusuyla uyumlayken, süreç adaleti bulgusuyla tutarsızdır. Coşkun (2019) süreç adaleti algısını "katılıyorum" aralığında gözlemiştir. Türkiye'de yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde araştırmaların bazılarında örgütsel adalet algısının orta düzeyde (Örneğin Bölükbaşıoğlu, 2013; Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman, 2015; Girgin ve Vatansever-Bayraktar, 2017; Akman, 2018) birçoğunda ise daha yüksek-katılıyorum düzeyinde olduğu (Örneğin Polat ve Celep, 2008; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Güngör ve Potuk, 2018) görülmektedir. Araştırmalar arasındaki farklılıklar örneklem veya ölçme aracı çeşitliliğine bağlanabilirken, incelenen araştırmalardan hiçbirinde orta düzeyden daha düşük ortalamaların olmaması örgütsel adalet konusunda istikrarlı bir algının olduğu izlenimin yaratmaktadır. Bu araştırmanın bulguları cinsiyet değişkenine göre hem örgütsel adalet algısının hem de alt boyutlarına ilişkin algının erkek öğretmenlerin lehine daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tam tersine Ay ve Koç (2014) ve Coşkun (2019) ne örgütsel adalet ne de alt boyutlarında bir farklılaşma gözlemiştir. Polat ve Celep (2008) ise yine erkekler lehine anlamlı bir farklılaşma bulgusuna ulaşmıştır. Farklılaşma gözlenen çalışmalarda erkek öğretmenlerin adalet algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ne örgütsel adalet ne de örgütsel adalet alt boyutlarında anlamlı farklılaşma gözlenmemiştir. Yavuz (2010) paralel biçimde kamu sektöründe çeşitli kurumlarda çalışanların örgütsel adalet algısının medeni duruma göre değişmediği bulgusuna ulaşmış ancak özel sektörde çalışanlarda evli çalışanlar lehine anlamlı bir farklılaşma olduğunu gözlemlemiştir. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde de öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin örgütsel adalet algısında bir farklılaşmanın kaynağı olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Şahin ve Kavas da (2016) kıdem değişkeninin anlamlı bir farka sebep olmadığını gözlemiştir. Baş ve Şentürk de (2011) kıdemin ne öğretmen-yönetici arası ne de öğretmen-öğretmen arası ilişkilerdeki adalet algısında anlamlı bir fark kaynağı olduğunu gözlemiştir. Yaşla kıdemin benzer değişkenler olduğu kabul edilirse, Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman

da (2015) yaştan sadece dağıtım adaleti algısında anlamlı bir farkın kaynağı olduğunu bu farkın da yaşlı öğretmenler aleyhine; başka bir deyişle yaşlı öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarını katılıyorum düzeyinde puanladıkları görülmüştür. Benzer şekilde Oğuz (2011) ve Polat (2007) öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde sergilendiği bulgusuna ulaşmıştır. Çeşitli değişkenlere göre incelendiğinde ne öğretmenlerin cinsiyeti ne de kıdemleri örgütsel vatandaşlık davranışlarında veya alt boyutlarında anlamlı bir farkın kaynağı olmuştur. Bu bulgu alanyazındaki birçok çalışmayla paraleldir. Bu çalışmalar arasında Polat (2007), Oğuz (2011), Aktay ve Ekşi (2009) tutarlı bir biçimde örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarında cinsiyet veya kıdem anlamlı bir farkın kaynağı olmadığını gözlemlemişlerdir. Podsakoff ve diğerleri de (2000) her ne kadar kadınların örgütsel vatandaşlık davranışlarını, toplumsallaşma süreçleri gereği, daha çok sergileyebilecekleri düşünülse de, çalışanın cinsiyetinin veya kıdeminin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Cinsiyet ve kıdemden farklı olarak, bekâr öğretmenlerin vatandaşlık davranışları ve gönüllülük, vicdanlılık, sivil erdem boyutlarında ortalamalarının evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum bekâr öğretmenlerin aile yaşamına ayıracakları vakti işyerlerinde harcayabilme imkânlarıyla açıklanabilir. Ancak Cohen ve Avrahami (2006) bu bulguya ters bir biçimde evli öğretmenlerin daha fazla vatandaşlık davranışı sergilediği bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmacıları da şaşırtan bu farklılık örneklemelerinin hemşirelerden veya büyük ölçüde kadınlardan oluşmasından kaynaklanmış olabilir. Araştırmacılar evli olmanın başkalarının ihtiyaçlarına yönelik hassasiyeti arttıran bir etkisi olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Doğrusal regresyon analizi sonucunda örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını %12 oranında yordadığı gözlenmiştir. Alandaki öncü çalışmalar, Scholl, Cooper ve McKenna (1987), Organ (1990), Konovsky ve Folger (1991), Moorman (1991) adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yılmaz ve Taşdan (2009) ilkökul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde olumlu bir yönde ilişki olduğunu gözlemiştir. Uysal, Sarier ve Çilek (2019) örgütsel vatandaşlığı etkileyen örgütsel değişkenler konusunda Türkiye’deki yapılan araştırmalar üzerine meta analiz yapmış ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif ve güçlü düzeyde bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Örgütsel vatandaşlık araştırmacıları adalet algısının vatandaşlık davranışının kesinlikle önemli bir belirleyicisi olduğunu düşünmektedirler (Podsakoff vd., 2000). Moorman’a (1991) göre bu durum eşitlik kuramıyla paraleldir; adaletsiz muamele gören çalışanların vatandaşlık davranışlarının sıklığı veya gücü azalabilirken, adil muamele gördüğünü düşünen çalışanlar vatandaşlık davranışlarını, bulundukları sisteme makul bir katkı olarak görürler.

Örgütsel adalet yerine örgütsel adaletin belli türlerinin örgütsel vatandaşlığı açıklamakta daha anlamlı sonuçlar ortaya koyduğu gözlenmiştir. Mevcut çalışmada çoklu doğrusal regresyon analizinde, ne dağıtım ne de süreç adaleti örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde açıklarken, etkileşim adaleti anlamlı bir yordama düzeyine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu birçok araştırmayla tutarlıdır. Örneğin Moorman (1991) örgütsel adalet boyutlarından örgütsel vatandaşlıkla anlamlı ilişkisi olan tek boyutun etkileşim adaleti olduğunu gözlemiştir. Çetinkaya ve Çimenci (2014) ise dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti boyutlarının hepsinin örgütsel vatandaşlıkla anlamlı ilişkileri olsa da, dağıtım adaletinin yapısal eşitlik modeli gibi daha detaylı analizlerde uyum göstermediğini, süreç ve etkileşim adaletinin ise örgütsel vatandaşlık üzerinde etkili olduğunu gözlemiştir. Wan da (2011) örgütsel adaletin lider-üye etkileşimi ve örgütsel davranışlar üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğunu gözlemiş; ancak özellikle etkileşim ve bilgi adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Choudhary, Kumar ve Philip de (2013) dağıtım ve süreç adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çeşitli boyutlarını anlamlı düzeyde yordarken bazı boyutlarını yordamadığını; ancak

etkileşim adaletinin tüm alt boyutları anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Alanyazında bu bulgularla paralel olmayan bulgular da mevcuttur. Örneğin Cohen ve Avrahami (2006) örgütsel adaletin üç boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuş, ancak regresyon analizinde örgütsel adalet alt boyutlarından hiçbirinin herhangi bir örgütsel vatandaşlık boyutunu yordamadığını gözlemiştir. Araştırmacıların beklentilerinin aksine diğer değişkenlerin de dâhil edildiği çoklu regresyon analizinde örgütsel adaletin anlamlı bir yordayıcı olmadığı gözlenmiştir. Nadiri ve Tanova (2010) ise dağıtım adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını süreç adaletine göre daha güçlü düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmalarda araştırmacıların hipotezlerini yanlışlayan bulgulara ulaşılmasının sebebi örneklem özellikleriyle ve de analize sokulan değişken sayılarıyla açıklanabilir. Örneğin dağıtım adaletinin anlamlı bir yordayıcı olması örneklemin hizmet sektörü-otel çalışanları olmasından kaynaklanmış olabilir. Cohen ve Avrahami'nin (2006) çalışmasında ise bireycilik ve toplulukçuluk gibi güçlü örgüt dışı değişkenlerin analize dâhil edilmesi karıştırıcı rol oynamış olabilir. Mevcut çalışmada sadece etkileşim adaletinin tek anlamlı yordayıcı olması örneklemin öğretmenlerden oluşmasıyla ilgili olabilir. Şöyle ki, Türkiye'de devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin maaş, ek ders gibi ödemeleri, atanma veya yer değiştirme süreçleri büyük ölçüde mevzuata göre şekillenmektedir. Mevzuata aykırı uygulamalar için de sıkı disiplin süreçleri bulunmaktadır. Bu yüzden öğretmenlerin dağıtım ve süreç adaletiyle ilgili algıları değişkenlik göstermemiş olabilir. Ancak yine de etkileşim adaletinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının en güçlü yordayıcısı olabileceği sonucuna götüren çalışmaların çok farklı sektörleri kapsamaması etkileşim adaletinin örgütlerde istenilen davranışları ortaya çıkarmakta önemli bir yeri olabileceğinin işaretidir.

Bundan sonra daha büyük örneklerle ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmalarda etkileşim adaletinin tek anlamlı yordayıcı olup olmadığına dair cevaplar verebilir. Ayrıca alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer güçlü yordayıcıları olarak işaret edilen değişkenler incelenip, örgütsel adaletin bu değişkenler arasında karşılaştırmalı etkisi incelenebilir. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını neden etkilediğine dair nitel araştırmalar yürütülmesi de derin bir anlayış kazandıracaktır. Uygulayıcıların ise örgütsel adalet, özellikle de etkileşim adaleti algısını arttıracak politikalara başvurması gerekir.

Kaynakça

- Akman, Y. (2018). The investigation of the relationships between organizational justice, work motivation and teacher performance. *Çukurova üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 47(1), 164-187. <https://doi.org/10.14812/cuefd.371642>
- Aktay, A., ve Ekşi, H. (2009). The Relationship between the Value Preferences and Of Organizational Citizenship Behavior of the Administrators and Teachers. *Business ethics magazine*, 2(1), 19-65.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*, 5(12), 102.
- 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. <https://doi.org/10.17679/iuefd.16298290>
- Ay, G., ve Koc, H. (2014). Determine the relation between perception of organizational justice and level of organizational commitment: Study case of teachers. *Journal of business research Turk*, 6(2), 67-90. <https://doi.org/10.20491/isader.2014215954>

- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 1(1), 29-62. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.017>
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (2014). *Organizational citizenship behavior and contextual performance: A special issue of human performance*. East Sussex: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315799254>
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://doi.org/10.17679/inuefd.285527>
- Braithwaite, J. (2006). Accountability and responsibility through restorative justice. *Public accountability: Designs, dilemmas and experiences*, 33-51.
- Cohen, A., ve Avrahami, A. (2006). The relationship between individualism, collectivism, the perception of justice, demographic characteristics and organisational citizenship behaviour. *The service industries journal*, 26(8), 889-901. <https://doi.org/10.1080/02642060601011707>
- Choudhary, N., Deswal, R. K., & Philip, P. J. (2013). Impact of organizational justice on employees' workplace and personal outcomes: A study of Indian insurance sector. *IUP J Organ Behav*, 12(4), 3-14.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Coşkun, B. (2019). *Devlet okullarında öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları ve örgütsel adalet ile ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://doi.org/10.29129/inujse.449760>
- 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. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335229>
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of business research*, 63(12), 1349-1355. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>
- Dipaola, M. ve Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school leadership*, 11(5), 424-447. <https://doi.org/10.1177/105268460101100503>
- Girgin, S., ve Bayraktar, H. V. (2017). Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısının incelenmesi. *Turkish studies*, 12(4), 217-238. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.11424>
- Goodstein, J. ve Aquino, K. (2010). And restorative justice for all: Redemption, forgiveness, and reintegration in organizations. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 624-628. <https://doi.org/10.1002/job.632>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Güngör, S. K., ve Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 33(3), 723-742. <https://doi.org/10.16986/huje.2018036553>

- Hubbell, A. P. ve Chory- Assad, R. M. (2005). Motivating factors: Perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. *Communication studies*, 56(1), 47-70. <https://doi.org/10.1080/0008957042000332241>
- Johns, G. (2001). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. *International review of industrial and organizational psychology*, 12, 115-174.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karriker, J. H. ve Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of management*, 35(1), 112-135. <https://doi.org/10.1177/0149206307309265>
- Konovsky, M. A., ve Folger, R. (1991). *The effects of procedural and distributive justice on organizational citizenship behavior*. Unpublished manuscript, A. B. Freeman School of Business, Tulane University.
- Liljegren, M. ve Ekberg, K. (2009). The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout. *Work*, 33(1), 43-51. <https://doi.org/10.3233/wor-2009-0842>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Nadiri, H., ve Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-4. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of management journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 3(3), 377-403. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.020>
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Washington DC: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- 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. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.017>
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://doi.org/10.12780/uusbd306>

- Scholl, R. W., Cooper, E. A., ve McKenna, J. F. (1987). Referent selection in determining equity perceptions: Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel psychology*, 40(1), 113-124. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb02380.x>
- Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied psychology*, 82(3), 434. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Şahin, R., ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi vizyoner dergisi*, 7(14), 119-140. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.245975>
- Tabibnia, G., Satpute, A. B. ve Lieberman, M. D. (2008). The sunny side of fairness: preference for fairness activates reward circuitry (and disregarding unfairness activates self-control circuitry). *Psychological science*, 19(4), 339-347. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02091.x>
- Sarier, Y., Uysal, Ş., ve Çilek, A. Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler: bir meta-analiz çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 183-202.
- Ünlü, Y., Hamedoğlu, M. A., ve Yaman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya university journal of education*, 5(2), 140-157. <https://doi.org/10.19126/suje.62579>
- Wan, H. L. (2011). The role of leader-member exchange in organisational justice: organisational citizenship behaviour relationship. *Research & Practice in Human Resource Management*, 19(2), 71-91. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0030-0_5
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş üniversitesi dergisi*, 11(2), 302-312. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.170>
- Yılmaz, K., ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of educational administration*, 47(1), 108-126. <https://doi.org/10.1108/09578230910928106>
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://doi.org/10.17218/husbed.21872>