

Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme

Determine the Relation between Perception of Organizational Justice and Level of Organizational Commitment: Study Case of Teachers

Gamze Ay

Gaziantep Üniversitesi
Naci Topçuoğlu Meslek Yüksekokulu,
Gaziantep, Türkiye
gamzeay84@hotmail.com

Hakan Koç

Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi, Gölbaşı Kampusu,
Ankara, Türkiye
hkoc@gazi.edu.tr

Özet

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmiştir. Araştırmanın evreni Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve vakıf okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrendeki araştırma grubuna ulaşmanın zorluğundan dolayı örneklem seçilmiştir. Örneklem grubundaki öğretmenler Marmara, İç Anadolu, Ege, Karadeniz, Akdeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden seçilmiş olup; örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem formülünden yararlanılmıştır. Araştırmada problemi açıklamaya yönelik Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu ve vakıf okullarındaki 679 öğretmene uygulanan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, anket sorularına verilen cevaplardan elde edilen verilerle analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algı boyutları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, en güçlü ilişkinin ise etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olduğu, örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında bazı demografik değişkenler açısından anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet, Örgütsel Bağlılık

Abstract

In this research the relationship between teachers’ perception of organizational justice and their organizational commitment levels was investigated. The scope of research is comprised of teachers serving in public and foundation schools affiliated with Ministry of National Education in Turkey. A sample was taken due to the difficulty in reaching study group. The teachers in study group were enrolled from Marmara, Central Anatolia, Aegean, Black Sea, Mediterranean Sea, Eastern Anatolia and Southeastern Anatolia regions. A simple coincidental sampling formula was utilized while determining the number of sample. In this research the relationship between perception of organizational justice and organizational commitment applied to 679

teachers serving in public and foundation schools affiliated with Ministry of National Education was analyzed through using data obtained from answers given to survey questions. As a result of research it was established that there was a significant relationship between teachers' perception of organizational justice and organizational commitment levels, the strongest relationship was present between interactional justice and organizational commitment levels; however, there were significant relationships between perception of organizational justice and their organizational commitment levels in terms of certain demographic variables.

Key Words: *Organizational Justice, Distributional Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Organizational commitment*

GİRİŞ

Örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için birçok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerden birisi de işgörenlerin çalışma ortamından memnun olmalarıdır. İşgörenlerin memnun olabilmesi bazı örgütsel faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerden en önemlileri ise örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıktır. Adaletin olmadığı hiç bir örgüt ortamında örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenemez.

Örgüt içinde işgörelere eşit fırsatların verilmesi, ücret dağılımının adaletli olması, işgörenlerin ayırım yapılmaksızın bireysel ve örgütsel ihtiyaçlarının karşılanması, sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması işgörenlerin örgütsel bağlılığını kuvvetlendirecek ve bu bağlılık sayesinde örgütün amaç ve hedefleri işgörenin büyük bir motivasyonla gerçekleştirmek isteyeceği amaç ve hedefler haline gelecektir. Bu güçlü örgüt yapısı içinde işgörenler, bütün örgütlerin sahip olmak istediği üst düzey örgütsel vatandaşlık davranışları gösteren gerçek bir örgüt üyesi olacaklardır.

Araştırma alanı olan okullar, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için sadece çalışma odaklı zihniyetin dışına çıkarak öğretmeni önemseyen çalışma politikalarına sahip olmalıdır. Bu sayede maksimum düzeyde öğretmen verimliliği sağlanabilir. Örgüt içindeki adalet algısının yüksek olması öğretmenlerin uyumlu çalışmasını sağlayarak örgüt iç ve dış çevresiyle olan ilişkilerini de etkileyecektir.

İşgörenler diğer çalışanlarla kendisini mukayese eder. Bu mukayese de eşitsizlik, haksızlık hissettiği zaman örgütten ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmekten fiziksel ve duygusal olarak uzaklaşmaya başlayacaktır. Bu beraberinde örgütsel bağlılık düzeyini de olumsuz etkileyerek bireyin motivasyonunu düşürecek ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmekten bir süre sonra uzaklaşmasına neden olacaktır. İnsan unsurunu dikkate alan örgüt ve yöneticileri öğretmenlerin daha iyi performans gösterebilmeleri ve bireyin iş doyumunun artması için insan unsuruna yatırım yapmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık derecesini etkileyen faktörler incelendiğinde ise, örgütün yapısı, iş doyumunu, yapılan işin sosyal boyutu, ücret, güvenlik, iş saatleri, terfi olanakları ve mobbing dışında “adalet” kavramı da kısa bir süre önce literatüre geçmiştir.

Hak ve hukuku gözetme anlamına gelen, insanların aynı ortamda uyum içinde yaşamasını sağlayan adalet, sadece toplumlar için değil, örgütler ve çalışanlar için de oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bunun temel nedeni örgütsel adalet algısının pek çok örgütsel sonuca neden olarak çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirmesi olarak kabul edilebilir. Çalışanların, örgütte yaşananları olduğu gibi kabullenme yerine kendi süzgeçlerinden geçirerek analiz etmeleri, örgütlerde adalet algısının pek çok alanda

belirleyiciliğinde önemli bir rol oynamıştır (Taşcıoğlu, 2011). Bu alanlardan bir tanesi de, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileme potansiyelinin olmasıdır. Örgütsel adalet algısının düşük olduğu bir eğitim kurumunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de düşük olacaktır.

Örgütsel adalet ilk olarak Greenberg (1987) tarafından işgörenlerin hem bireysel iş doyumlarının hem de örgütsel yapıdaki işlevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmeleri için gerekli bir kavram olarak tanımlanırken, adaletsizlik ise önemli bir örgütsel sorun olarak görülmektedir (Greenberg, 1990, s.400).

Örgütsel adalet, örgütlerde çalışan bireylerin örgütleriyle ilgili algılamalarından biridir. Örgütsel adaletle ilgili bilimsel çalışmalar başlangıçta Adams'ın Eşitlik Teorisi temel alınarak ortaya çıkmıştır. Eşitlik Teorisi'nde Adams, bireylerin çalıştıkları ortamda işlerine dair başarıları ve iş doyum düzeyleri ile ilgili olarak genel algılamalar geliştirdiğini ifade etmiştir. Bu teoriye göre, örgütlerde çalışan bireyler kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, benzer durumdaki diğer çalışanların elde ettiği kazanımları kıyaslar. Bu kıyaslama neticesinde örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir. Geliştirdikleri bu tutumların arkasında ise karşılaştırma sonucu sahip olduğu, örgütünde kendisine adil davranılıp davranılmadığı algılaması vardır. Örgütsel adalet, genel anlamdaki adalet algısının iş yerine yansması diğer bir deyişle, bireyin iş yerine ilişkin adalet algısıdır (Greenberg, 1990, s.399-401).

Örgütsel bağlılık ise; bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi, bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlı olması, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunan ve örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmasıdır (Mowday vd. 1979, s.227; Steers, 1977, s.46; Porter vd. 1974, s.604; Morrow 1993, s.47). Diğer yandan Meyer ve Allen ise, örgütsel bağlılığı bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve bireylerin organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamaktadırlar (Meyer ve Allen, 1997, s.11).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları irdelenmiştir (Balay. R., 2000). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık dereceleri “düşük dereceli bağlılık”, “orta dereceli bağlılık”, “yüksek dereceli bağlılık” şeklinde sınıflandırılmaktadır (Koç, 2009, s.205).

Örgütlerin başarısını belirleyen en önemli konulardan biri çalışanlara eşit imkanlar sunarak adaletli bir çalışma ortamı sağlamalarına bağlıdır. Yapılan çalışmalar adaletli eğitim ortamındaki öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlerin adalet algılarının yüksek olmasına bağlı olduğu söylenebilir.

Bütün sosyal ortamlarda var olması çok önemli olan adalet kavramı, örgütler için de merkezi öneme sahip bir değerdir. Örgütsel adaletin, işgörenlerin kişisel iş doyumunu ve örgütün etkili bir biçimde faaliyetlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olduğu ve adaletsizliğin de örgütsel bir sorun kaynağı olarak görülmesi gerektiği uzun zamandır sosyal bilimcilerce kabul edilmektedir (Greenberg, 1990:399).

Bu araştırmanın amacı ise; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Örgütsel adalet ile örgütsel

bağlılık arasındaki ilişki araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin verimliliğini etkileyerek çalışma ortamındaki birçok soruna yol açabilen örgütsel adalet algısı incelenerek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediği ortaya konulacaktır. Ayrıca kamu ve özel okul, cinsiyet değişkeni, çalışma süresi ve branş değişkenleri açısından karşılaştırmalı bir araştırma yapılacaktır.

Araştırmanın amacına dayanarak aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

- H₁:**Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.
- H₂:**Öğretmenlerin işlemsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır
- H₃:**Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.
- H₄:**Cinsiyet değişkeni açısından; Öğretmenlerin (a) dağıtımsal adalet (b) işlemsel adalet, (c) etkileşimsel adalet algıları ve (d) örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır.
- H₅:**Çalışma süresi değişkeni açısından; Öğretmenlerin (a) dağıtımsal adalet (b) işlemsel adalet, (c) etkileşimsel adalet algıları ve (d) örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır.
- H₆:**Görev yapılan okul türü değişkeni açısından; Öğretmenlerin (a) dağıtımsal adalet (b) işlemsel adalet, (c) etkileşimsel adalet algıları ve (d) örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır.
- H₇:**Branş değişkeni açısından; Öğretmenlerin (a) dağıtımsal adalet (b) işlemsel adalet, (c) etkileşimsel adalet algıları ve (d) örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrendeki araştırma grubuna ulaşmanın zorluğundan dolayı örneklem seçilmiştir. Örneklem grubu Türkiye’nin yedi(7) coğrafi bölgesinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem grubundaki öğretmenler Marmara, İç Anadolu, Ege, Karadeniz, Akdeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden seçilmiş olup; örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem formülünden yararlanılmıştır. Aşağıda basit tesadüfi örneklem formülü verilmiştir;

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$384 = \frac{751,666 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{751,666 \cdot 0,5^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

Araştırma evrenini oluşturan Türkiye’deki öğretmen sayısı 2011-2012 yılı itibariyle 751.666’dır. Kamu okullarında görev alan öğretmen sayısı 700.491, vakıf

okullarında görev alan öğretmen sayısı 51.766'dır. (<http://sgb.meb.gov.tr>) Formül evrene uyarlandığında örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir. Evrenden seçilen örneklem grubundan 679 öğretmene ulaşılmıştır.

Örneklem grubundaki öğretmenler sınıf, meslek, kültür dersleri (Matematik, Türkçe, İngilizce, Coğrafya, Tarih vb.) öğretmenleri ile ölçekte diğer diye belirtilen grupta Müzik, Teknolojik Tasarım, Görsel Sanatlar, Beden Eğitimi, Rehberlik, Felsefe ve Sanat Tarihi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Anaokulu öğretmenleri çalışma grubuna dahil edilmemiştir. Öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Kamu ve özel okullarda ve ölçekte diğer diye belirtilen özel öğretim kurumları ile bilim ve sanat merkezlerinde öğretmenlik yapmaktadırlar.

Verilerin Toplanması

Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Bu kapsamda daha önce yapılmış çalışmalar, makaleler, tezler gibi yazılı kaynaklar taranmıştır. Bu çalışmalar ışığında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik anket uygulanmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri, ikinci bölümde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini ölçen örgütsel adalet algısı ölçeği ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine yer verilmiştir. Yıldırım'ın (2002) kullandığı Niehoff ve Moorman (1993) tarafından hazırlanan 18 sorunun Doğan'ın (2008) öğretmenlere uyarlamasıyla oluşturulmuş, beşli Likert tipinde "Örgütsel Adalet" ölçeği kullanılmıştır. Toplam 20 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Örgütsel adalet ölçeğinin 1-5. maddeleri dağıtımsal adalet alt boyutunu, 6-11. maddeleri işlemsel adalet alt boyutunu ve 12-20. maddeleri etkileşimsel adalet alt boyutunu meydana getirmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için, Mowday, Steers ve Porter tarafından geliştirilen 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda yer alan ifadelerle katılımcıların ne derecede katıldığını belirlemek için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler, "Hiç Katılmıyorum (1)", "Çok Az Katılıyorum (2)", "Biraz Katılıyorum (3)", "Oldukça Katılıyorum (4)", "Tamamen Katılıyorum (5)" olarak belirtilmiştir.

Güvenirlilik Testleri

Anketin güvenilirlik düzeyini saptamak amacıyla Alpha Modeli ve Cronbach Alfa güvenilirlik testi kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik-güvenirlilik çalışmaları daha önceden yapılmış olmasına rağmen yine de her bir alt boyut için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanarak güvenilirlik incelemesi yapılmıştır.

Niehoff ve Moorman(1993: 543), her üç boyut için de Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının .90'ın üzerinde olduğunu belirtmişlerdir. Gürpınar (2006: 65) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin bütünü için Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Laçinoğlu (2010) ise uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayısını "dağıtımsal adalet" boyutunda .81, "işlemsel adalet" boyutunda .92, "etkileşimsel adalet" boyutunda .96, ölçeğin tamamında ise .95 olarak bulmuştur. Bu rakamlar diğer sonuçlar ile de örtüşmektedir. Bu çalışmada aynı ölçek için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda; örgütsel adalet ölçeğinin genel güvenilirlik değeri Cronbach Alpha katsayısı .968; örgütsel adaletin birinci alt boyutu olan dağıtımsal adalet güvenilirlik değeri Cronbach Alpha katsayısı .866; ikinci alt boyutu olan İşlemsel adalet

güvenilirlik değeri Cronbah Alpha katsayısı .925; üçüncü alt boyutu olan etkileşimsel adalet güvenilirlik değeri Cronbah Alpha katsayısı .972 bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirlik değeri Cronbah Alpha katsayısı .614 olmakla birlikte ölçeğin 3. maddesi çıkarıldığında Cronbah Alpha katsayısı .666 olmaktadır. Özdamar'a göre (2002: 673) güvenilirlik katsayısı;

$0.60\alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80\alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Verilerin Analizi

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden oluşan 700 anket daha önceden tesadüfî olarak belirlenen örneklem grubu içindeki bölgelere elden, kargo ile ve e-posta ile ulaştırılmıştır. Bu anketlerden 679 tanesi geri dönmüştür ve anketler değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistikî analizler (frekans, ortalama, t testi, One-Way Anova, Pearson Korelasyon) kullanılarak yorumlanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin genel yapısına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları Tablo-1 de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Okul Türü ve Branş Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	374	55,1
Erkek	305	44,9
Toplam	679	100,0
Çalışma Yılı	N	%
0-1 yıl arası	76	11,2
2-5 yıl arası	161	23,7
6-10 yıl arası	138	20,3
11-15 yıl arası	117	17,2
16 yıl ve üzeri	187	27,5
Toplam	679	100,0
Okul Türü	N	%
Kamu	626	92,2
Vakıf	53	7,8
Toplam	679	100,0
Branş	n	%
Sınıf Öğretmeni	137	20,2
Meslek Dersi Öğretmeni	153	22,5
Genel Kültür/Yetenek Dersleri Öğretmeni	339	49,9
Özel Ders Öğretmeni	50	7,4
Toplam	679	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %55,1' i Kadın ve %44,9'unu da Erkektir. Örneklem grubunun çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır; ancak yüzdelerdeki dağılımdaki fark çok fazla değildir.

Araştırmaya katılanların çalışma yılı yüzde ve frekans dağılımına baktığımızda: öğretmenlerin %11,2'si 0-1 yıl arası, %23,7'si 2 ve 5 yıl arası, %20,3'ü 6 ve 10 yıl arasında, %17,2'si 11 ve 15 yıl arası %27,5'i de 16 yıl ve üzeri çalışma süreleri vardır.

Araştırmaya katılan örneklem grubundaki öğretmenlerin %92,2'si kamu okullarında görevliyken, %7,8'i vakıf okullarında görev yapmaktadır. Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğu kamu okullarında görevlidir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin branş yüzde ve frekans dağılımlarına göre; öğretmenlerin %20,2'si sınıf öğretmeni, %22,5'i Meslek Dersi Öğretmeni, %49,9'u Genel Kültür/Genel Yetenek dersleri öğretmeni, %7,4'ü sosyal etkinlik branş dersleri öğretmenidir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi

		Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
Örgütsel Bağlılık	r	,359**	,461**	,414**
	p	,000	,000	,000
	n	679	679	679

** .Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun dağıtımsal adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,01 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddeti $r=,359$ olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile dağıtımsal adalet ve örgütsel bağlılık arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığın oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek **H₁ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Araştırmaya katılan örneklem grubunun işlemsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bakılmış olup $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin şiddeti $r=,461$ olduğu görülmektedir. İşlemsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığın oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek **H₂ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Araştırmaya katılan örneklem grubunun etkileşimsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bakılmış olup $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin şiddeti $r=,414$ olduğu görülmektedir. Etkileşimsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığın oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek **H₃ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Yazıcı ve Topaloğlu (2009:9), araştırmalarında örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Diğer yandan örgütsel adaletin boyutları açısından ise; etkileşimsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin şiddetinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonucu

etkileşimsel adaletin maddi kazanımlardan çok organizasyonlarda kişilerarası ilişkiler üzerine odaklanmış olmasından ve kişilerarası davranışlarda ve iletişimde adaleti ön plana çıkarmış olmasından kaynaklanmış olabileceğini açıklamışlardır.

Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılaşması

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s.	t	p
Dağıtımsal Adalet	Kadın	374	3,1294	1,01355	,288	,774
	Erkek	305	3,1069	1,01592		
İşlemsel Adalet	Kadın	374	3,0789	1,05131	,267	,790
	Erkek	305	3,0568	1,09610		
Etkileşimsel Adalet	Kadın	374	3,4641	1,07718	,438	,661
	Erkek	305	3,4262	1,16611		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	374	3,0398	,46283	-2,346	,019
	Erkek	305	3,1231	,45717		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre dağıtımsal adalet algısında bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmış, dağıtımsal adalet ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p < .05$). **H_{4.a}. hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Çalışanların bireysel özellikleri ile adalet algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda örgütsel adalet algısı ile cinsiyet arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, daha önce yapılan ve cinsiyetle adalet algısı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığına dair sonuçların elde edildiği araştırma bulgularıyla (Hartman ve dig., 1999, Lee ve dig., 2000; Colquitt, Noe ve Jackson, 2002; Köse ve dig., 2003) zıtlık gösterirken, (Anderson ve Shinew, 2003; Lemons, 2003; Foley, Hang-Yue, Wong, 2005) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Yürür (2008)'ün yapmış olduğu çalışmada örgütsel adalet algısı açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılık tespit edilmiştir (Yürür, 2008:308).

Uğurlu (2009) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini test etmek için yapılan t testinde ($t = -.028$, $p < .05$) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Hatta erkek öğretmenler ($\bar{X} = 4,26$) ile kadın öğretmenler ($\bar{X} = 4,26$) ortalama ile büyük bir algılama benzerliği göstermişlerdir. Alt boyut karşılaştırmalarına bakıldığında ise, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarında kadın ve erkek değerlendirmelerinin birbirlerine yakın ya da eşit olduğu görülmektedir.

İmamoğlu (2011) araştırmasında; araştırmaya katılan öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır [$t(338) = 0.28$; $p > 0.05$].

Çelik (2011) analiz sonuçlarında; ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonuçlarına göre öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet algılarında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Bu sonuçlar Çakır (2009), Uğurlu (2009) ve Kazancı (2010)'nın araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Ancak

Polat ve Celep (2008) ortaöğretim öğretmenlerine yaptıkları araştırmada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Dağıtımsal adalet (erkek \bar{X} =21,46; kadın \bar{X} =21,05), işlemsel adalet (erkek \bar{X} =32,38; kadın \bar{X} =31,56) ve etkileşimsel adalet (erkek \bar{X} =15,19; kadın \bar{X} =15,03) alt boyutlarının tümünde erkekler kadınlara göre daha yüksek bir adalet algısına sahiptir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre işlemsel adalet algısında bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmış, istatistiksel olarak cinsiyet değişkeni ile işlemsel adalet algısı arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p>.05$). **H_{4.b}. hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

İmamoğlu (2011)'nin araştırmasında, öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre etkileşimsel adalet algısında bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmış, istatistiksel olarak cinsiyet değişkeni ile etkileşimsel adalet algısı arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p>.05$). **H_{4.c}. hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

İmamoğlu (2011)'in araştırmasında, dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarında cinsiyete göre farklılık olmadığı, ancak kadın öğretmenlerin etkileşimsel adalet boyutunun erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Etkileşimsel adaletin kadın öğretmenlerde daha yüksek olması, idarecilerin genellikle erkek olmaları ve kadın öğretmenlere karşı daha nezaketli, terbiyeli ve saygılı davranışlara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Yürür'ün (2008) araştırmasında, örgütsel adalet algısı (işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algılarının tümü) ile cinsiyet arasında bir ilişki olduğu ve cinsiyete göre farklılık olduğu belirtilirken, Köse ve diğerleri (2003) ise, araştırmalarında böyle bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yıldırım (2007) araştırmasında, etkileşimsel adalet boyutunda kadınların erkeklere göre, işyerlerinde kendilerine ve başkalarına haksızlık yapıldığını daha fazla düşündüklerini ve buna karşılık erkeklerin etkileşimsel adalet algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bakımdan Yıldırım'ın araştırma sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçlar farklılık göstermektedir.

Eker (2006), iş sektöründe yaptığı araştırmada, erkeklerin kadınlara göre işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı bir şekilde farklılaştığını ortaya koyarken, Polat (2007) ise, cinsiyet faktörü bağlamında erkek öğretmenlerin kadınlara göre etkileşimsel ve dağıtımsal adalet boyutlarında daha yüksek adalet algılarına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (Polat, 2007: 123).

Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılaşma tespit edilmiştir ($p<.05$). Erkeklerin örgütsel bağlılık algıları (3,12) kadınların örgütsel bağlılık algılarından (3,03) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. **H_{4.d}. hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Uğurlu (2009) çalışmasına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre değişip değişmediğini test etmek için yapılan t testinde ($t=-,064$, $p<.05$) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ($t=2,640$ $p<.05$) ve normatif bağlılık ($t=-3,869$ $p<.05$) boyutlarında erkek ve kadın öğretmen algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadınların daha duygusal olduğu yönündeki yaygın kanı burada da kendini göstermektedir. Normatif

bağlılık alt boyutunda ise, kadın öğretmenler ($\bar{X} = 3,43$) erkek öğretmenler ($\bar{X} = 3,67$) ortalama ile anlamlı bir farklılaşma göstermişlerdir. Erkek öğretmenlerin okul normlarını önemsemeleri erkeklerin daha kuralcı özellikleri yansıtması açısından anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4: Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	Çalışma Yılı	n	\bar{X}	s.s	F	p
Dağıtımsal Adalet	0-1	76	3,1395	1,10177	1,072	,369
	2-5	161	3,2161	1,02615		
	6-10	138	3,0623	1,07304		
	11-15	117	2,9829	1,00570		
	16 yıl ve +	187	3,1551	,92173		
	Toplam	679	3,1193	1,01393		
İşlemsel Adalet	0-1	76	3,1404	1,11888	,414	,798
	2-5	161	2,9979	1,06588		
	6-10	138	3,1027	1,16315		
	11-15	117	3,0199	1,08436		
	16 yıl ve +	187	3,1070	,97894		
	Toplam	679	3,0690	1,07092		
Etkileşimsel Adalet	0-1	76	3,5702	1,24105	,440	,780
	2-5	161	3,4879	1,11742		
	6-10	138	3,4283	1,14495		
	11-15	117	3,3751	1,20112		
	16 yıl ve +	187	3,4207	,98910		
	Toplam	679	3,4471	1,11732		
Örgütsel Bağlılık	0-1	76	3,0596	,41090	1,172	,322
	2-5	161	3,0236	,45713		
	6-10	138	3,0686	,46209		
	11-15	117	3,1362	,51857		
	16 yıl ve +	187	3,0998	,44638		
	Toplam	679	3,0772	,46182		

Çalışma yılı göz önünde bulundurularak yapılan anova testinde örneklem grubundaki katılımcıların dağıtımsal adalet algılarında kıdem yılı değişkeni açısından $p < .05$ anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma tespit edilememiştir. Çalışma yılına paralel bir konu olduğundan yaş değişkeni açısından da aynı analizler tekrarlanmıştır; ancak çalışma yılı değişkeninde olduğu gibi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. **H_{5.a} hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

İmamoğlu (2011) araştırmaya öğretmenlerin dağıtımsal adalet alt boyutunun mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği söylenebilir [$F(4,465) = 1.23$; $p > 0.05$].

Dilek'in (2004) askeri personel üzerinde yapmış olduğu araştırmada çalışma süresinin dağıtımsal adalet üzerindeki etkisi incelenmiş gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken çalışma süresi uzadıkça dağıtımsal adalet algısının düştüğünü tespit etmiştir.

Kara (2011) araştırmasında, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile okuldaki hizmet süresi bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$F(3;501)= 2.082, p>.05$] rastlanmamıştır. Öğretmenlerin, okuldaki hizmet sürelerine göre dağıtımsal adalet algılarının ($\bar{X}=17.51$) ile ($\bar{X}=18.53$) ortalamaları arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre, okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları “yeterli” düzeydedir.

Bu sonuçların aksine Eker (2006) araştırmasında, kurumdaki çalışma süresi 4 yıldan çok olanlar ile 1 yıldan az ve 1-4 yıl olanların dağıtımsal adalet algıları arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Örgütteki çalışma süresi 4 yıldan çok olanların dağıtımsal adalet algıları, örgütteki çalışma süresi 1 yıldan az ve 1-4 yıldan daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların işlemsel adalet algılarında çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır ($p>0.05$). **H_{5.b}, hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Kara (2011) öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile meslekteki hizmet süresi bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$F(3;501)= 3.754, p<.05$] rastlanmıştır. Bu farklılığın hangi hizmet süreleri arasında meydana geldiğini bulmak amacıyla Tukey HSD testi yapılmış ve testin sonuçlarına göre; meslekteki hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin işlemsel adalet algıları ($\bar{X}=21.67$), mesleki hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden ($\bar{X}=19.80$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Eker de (2006) yaptığı araştırmada, meslekteki hizmet süresi 16 ve üzeri olanların işlemsel adalet algılarının 6-10 yıl ve 11-15 yıl anlamlı şekilde farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulara göre meslekteki hizmet süresi 16 ve üzeri olanların işlemsel adalet algıları, meslekteki hizmet süresi 6-10 yıl ve 11-15 olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Bu araştırmanın sonuçları ile mevcut araştırma birbirini destekler yönde sonuçlar vermiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların etkileşimsel adalet algılarında çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır ($p>0.05$). **H_{5.c}, hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları hizmet sürelerine göre $p<.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlar Uğurlu (2009), Baş ve Şentürk (2011)'ün araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Kara (2011) araştırmasında öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları ortalamaları ile meslekteki hizmet süresi bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$F(3;501)= 2.349, p>.05$] rastlanmamıştır. Yürür (2008) araştırmasında, öğretmenlerin meslekteki hizmet yılı ile etkileşimsel adalet algıları ($p=0.384$) arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmaların tersine Doğan (2008), meslekteki hizmet

süresi 0-10 yıl arası olanların etkileşimsel adalet algılarının meslekteki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuş ve gruplar arasındaki bu fark istatistiksel olarak da anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

Çalışma yılı göz önünde bulundurularak yapılan anova testinde örneklem grubundaki katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinde kıdem yılı değişkeni açısından $p<.05$ anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{5.a} hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Tablo 5: Kamu ve Vakıf Okulları Açısından Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	Okul Türü	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Dağıtımsal Adalet	Kamu	626	3,0696	1,00984	-4,445	,000
	Vakıf	53	3,7057	,87583		
İşlemsel Adalet	Kamu	626	3,0245	1,07204	-3,755	,000
	Vakıf	53	3,5943	,91375		
Etkileşimsel Adalet	Kamu	626	3,3974	1,12683	-4,024	,000
	Vakıf	53	4,0335	,79725		
Örgütsel Bağlılık	Kamu	626	3,0612	,46875	-3,110	,002
	Vakıf	53	3,2654	,31744		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun okul türü değişkeni açısından dağıtımsal adalet algılarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet algısı incelendiğinde $\bar{X}=3,70$ ile vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre ($\bar{X}=3,06$) adalet algılarının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Diğer bir ifade ile **H_{6.a} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Kara (2011) araştırmasında, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile okul türü bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılık [$t(503)=8.381$, $p<.05$] bulunmuştur. Buna göre okul türü vakıf olan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları ($\bar{X}=21.46$), okul türü kamu olan öğretmenlerden ($\bar{X}=17.48$) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni, vakıftaki ilköğretim okullarının hem maddi hem de manevi olarak daha iyi imkânlar sağlıyor olması; kamudaki ilköğretim okullarında ise okul yöneticilerinin çıktılarının dağıtılmasında yeterli özeni göstermemesi olduğu düşünülmüştür.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun okul türü değişkeni açısından işlemsel adalet algılarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. İşlemsel adalet algısı incelendiğinde $\bar{X}=3,59$ ile vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre ($\bar{X}=3,02$) adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile **H_{6.b} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Kara (2011) çalışmasında, öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile okul türü bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$t(503)=7.812$, $p<.05$] rastlanmıştır. Okul türü vakıf olan öğretmenlerin işlemsel adalet algıları

($\bar{X} = 25.16$) okul türü devlet olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 20.08$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni olarak, resmi ilköğretim okullarında özel ilköğretim okullarına göre bürokratik ve hiyerarşik yapının daha egemen olması ileri sürülmüştür. Bu yapının öğretmenlerin yöneticilerle iletişimini azalttığı ve bu nedenle öğretmenlerin yöneticilere karşı bir yabancılaşma ve güven eksikliği yaşadığı düşüncesini akla getirmiştir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında ise, Ertürk'ün (2011) yaptığı araştırmanın sonuçları ($\bar{X} = 3,70$); bu araştırmanın özel ilköğretim okulu öğretmenlerine ilişkin bulgularla tutarlılık göstermekte; buna karşılık resmi ilköğretim okulu öğretmenlerine ilişkin bulgularla ise farklılık göstermektedir. Diğer yandan özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin işlemsel adalet algıları ile Polat ve Celep (2008), Atalay (2005) ve İşbaşı'nın (2000) bulguları tutarlılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun okul türü değişkeni açısından etkileşimsel adalet ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet algısı incelendiğinde $\bar{X} = 4,03$ ile vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere etkileşimsel adalet algı ortalamalarına ($\bar{X} = 3,39$) göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Diğer yandan bağlılık ortalaması açısından ise, $\bar{X} = 3,26$ ile yine vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3,06$) örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. $H_{6.c}$. hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Kara (2011) araştırmasında, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı düzeyleri açısından incelendiğinde; özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıları ($\bar{X} = 34.16$) “yeterli” düzeyde ve resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin algıları ($\bar{X} = 29.91$) “orta” düzeyde ölçülmüştür. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin etkileşimsel adalet algılarına dair bulgular ile Ertürk (2011), Polat ve Celep (2008), Eker (2006), Atalay (2005) ve İşbaşı'nın (2000) yapmış oldukları araştırmalardaki bulgular ile tutarlılık göstermektedir.

Yavuz (2011)'un Ankara'da 1500 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada kamu ve özel sektöre göre örgütsel adalet algılarında bir farklılaşmanın olup olmadığını 0.05 önem seviyesinde incelenmiş ve sektörel açıdan istatistiksel olarak bir farklılaşmanın ($p = .000$) anlamlılık seviyesinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algıları ($\bar{X} = 2,8765$) gibi düşük bir ortalamaya sahip iken, özel sektörde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algıları ($\bar{X} = 3,900$) ortalama ile kamu kurum ve kuruluşlarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ortalaması açısından; $\bar{X} = 3,26$ ile yine vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamuda çalışan öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3,06$) örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. $H_{6.d}$. hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 6: Branş Değişkeni Açısından (Sınıf, Meslek, Kültür Öğretmenliği) Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	Branş Değişkeni	n	\bar{X}	s.s	F	p
Dağıtimsal Adalet	Sınıf Öğretmeni	137	2,8876	1,01282	3,755	,011
	Meslek Dersleri	153	3,1072	1,07435		
	Genel Kültür/Yetenek	339	3,1847	,97726		
	Sosyal Etkinlik Dersleri	50	3,3480	,98794		
	Toplam	679	3,1193	1,01393		
İşlemsel Adalet	Sınıf Öğretmeni	137	3,0888	1,04456	,360	,782
	Meslek Dersleri	153	2,9935	1,14770		
	Genel Kültür/Yetenek	339	3,0983	1,04854		
	Sosyal Etkinlik Dersleri	50	3,0467	1,07013		
	Toplam	679	3,0690	1,07092		
Etkileşimsel Adalet	Sınıf Öğretmeni	137	3,3220	1,14351	1,483	,218
	Meslek Dersleri	153	3,3631	1,21094		
	Genel Kültür/Yetenek	339	3,5221	1,07908		
	Sosyal Etkinlik Dersleri	50	3,5378	,97496		
	Toplam	679	3,4471	1,11732		
Örgütsel Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	137	3,1202	,56879	2,029	,109
	Meslek Dersleri	153	3,0004	,43202		
	Genel Kültür/Yetenek	339	3,0966	,42123		
	Sosyal Etkinlik Dersleri	50	3,0627	,47321		
	Toplam	679	3,0772	,46182		

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında branş değişkenine göre farklılaşma durumunu ölçmek amacıyla yapılan one-way anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre dağıtimsal adalet $F=3,755 - p=,011 < .05$ algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Araştırma verilerine göre sosyal etkinlik dersleri (müzik, beden eğitimi, resim, rehberlik, teknolojik tasarım, görsel sanatlar, sanat tarihi, felsefe) öğretmenlerinin dağıtimsal adalet algı düzeyleri (3,34) diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksektir. **H_{7.a}. hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Örgütsel adalet algısının branşlara göre karşılaştırması için yapılan t testi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak sınıf öğretmenlerinin (sınıf ve okul öncesi öğretmenleri) diğer öğretmenlere göre örgütsel adalet algılarının daha düşük ortalamalara sahip oldukları görülmektedir (Uğurlu, 2009)

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre işlemsel adalet $t(542)= 2,949, p=003 < .05$, etkileşimsel adalet $t(542)=3,250, p=0,01 < .05$ alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dağıtimsal adalet alt boyutunda ise, branşlara göre $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre işlemsel adalet alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X} = 32,92$) adalet algıları branş öğretmenlerine ($\bar{X} = 31,03$) göre daha yüksektir. Etkileşimsel adalet alt

boyutunda da sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X} = 15,60$) adalet algıları branş öğretmenlerine ($\bar{X} = 14,64$) göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutunda yönetici uygulamalarını daha adil olarak değerlendirdikleri söylenebilir (Çelik, 2011).

Kılıçlar (2011) araştırmasında, branşlara göre anlamlı bir farklılık bulmuş ve branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha düşük bir adalet algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Tan (2006) ve Selekler (2007) ise, araştırmalarında branşlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Kara (2011) araştırmasında, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile branş bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$F(2;502) = 0.361, p > .05$] rastlanmamıştır. Doğan (2008) yaptığı araştırmada da dağıtımsal adaletten alınan puanları branş açısından araştırdığında branş öğretmenlerinin aldığı puanlar sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmış, ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İşlemsel adalet algısı, branşlara göre karşılaştırması yapılan anova testi sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. $H_{7.b}$ hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Kara (2011) araştırmasında da öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile branş bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$F(2;502) = 0.398, p > .05$] rastlanmamıştır. Doğan da (2008) yaptığı araştırmada branş değişkeni ile öğretmenlerin işlemsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t = -0.44, p = 0.65$).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branş değişkenine göre farklılaşma durumunu ölçmek amacıyla one-way anova testi yapılmıştır. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı, branşlara göre bir farklılık göstermemiştir. $H_{7.c}$ hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Uğurlu (2009) çalışmasında; etkileşimsel adalet boyutunda ise, cinsiyet, yaş, branş, kıdem, okuldaki hizmet süresi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerinin tümünde etkileşimsel adalet algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Kişiler arası ilişkilerin ve örgüt içi iletişimin ne kadar önemsendiğinin bir göstergesi olarak etkileşimsel adalet ortalamalarının yüksek çıktığı düşünülmüştür.

Kara (2011) incelendiğinde, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının toplam puan ortalamaları ile branş bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa [$F(2;502) = 1.216, p > .05$] rastlanmamıştır ($p > 0.05$). Doğan'ın (2008) yaptığı araştırmada da aynı şekilde öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları ile branş bağımsız değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Literatür incelendiğinde, mevcut araştırma bulguları ile yapılmış olan araştırma bulgularının örtüştüğü görülmektedir. Selekler (2007) yaptığı araştırmada, örgütsel adalet algısı alt boyutları ile branş bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Diğer taraftan Uğurlu da (2009), örgütsel adalet algısının branşlara göre farklılaşma durumunu tespit etmek için yaptığı t testi sonucunda anlamlı bir farklılaşma sonucuna ulaşamamıştır. Ancak sınıf ve ana sınıfı öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları branş öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Doğan'ın (2008)

bulguları da mevcut araştırma ile Uğurlu'nun (2009) ve Selekler'in (2007) bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin branş değişkenine göre farklılaşma durumunu ölçmek amacıyla yapılan one-way anova testi yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde branş değişkeni açısından $p > .05$ olduğundan anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma tespit edilememiştir. $H_{7,d}$ hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarında araştırmanın problemini destekleyici sonuçlar elde edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada yapılan analiz ve testlerden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir **H₁. Hipotezi desteklenmiştir.** Dağıtımsal adalet algısının artmasıyla örgütsel bağlılık seviyesi de artacaktır denilebilir.
2. Öğretmenlerin işlemsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir **H₂. Hipotezi desteklenmiştir.** İşlemsel adalet algısının artması örgütsel bağlılığın da artacağını göstergesidir denilebilir.
3. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir **H₃. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.** Etkileşimsel adalet algısının artması örgütsel bağlılığın da artacağını göstergesidir denilebilir.
4. Araştırma grubunun dağıtımsal adalet algılarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmış olup; analiz sonucunda dağıtımsal adalet ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. **H_{4,a}. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.** Araştırma daha önce yapılan çalışmalarla benzerlik gösterse de Polat ve Celep'in 2008'de ortaöğretim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada cinsiyet faktörü yönünden erkek öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının kadın öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından daha yüksek olduğu anlamlı farklılaşması tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise tam aksine kadın öğretmenlerin adalet algılarının erkek öğretmenlere göre yüksek olmasına rağmen bu farklılaşma anlamlılık seviyesinde değildir.
5. Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre işlemsel adalet algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{4,b}. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.** Polat ve Celep (2008) araştırmasında buradaki araştırmanın tersi yönünde erkeklerin işlemsel adalet algılarının kadınların algılarından daha yüksek olduğu anlamlı farklılaşması tespit edilirken; bu araştırmada tam aksine kadınların işlemsel adalet algıları erkeklerin algılarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun kadınlara yönelik pozitif ayrımcılıktan kaynaklandığı düşünülebilir. Örgütsel kaynakların dağıtımını yapan yöneticiler kadınlara görev dağılımı yaparken daha esnek şartlar uyguluyor olabilir.
6. Araştırma grubunun etkileşimsel adalet algılarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış olup; analiz sonucunda etkileşimsel adalet ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Kadın öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları erkek öğretmenlere göre yüksek olduğu

söylenbilir. Bu sonuç idarecilerin erkek öğretmenlerle iletişim kurarken daha sert davranışlarından kaynaklandığı düşünülebilir. **H_{4.c.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.** Bu sonuç diğer araştırmalarla benzerlik göstermektedir; ancak işletmelerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda erkek çalışanların kadın çalışanlara göre etkileşim adalet algılarının daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

7. Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir ($p < .05$). Erkeklerin örgütsel bağlılık algıları kadınların örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. **H_{4.d.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.** Yapılan analiz sonuçları, literatürdeki örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında farklılaşma olmadığını savunan araştırmaları destekler nitelikte değildir. Erkeklerin örgütsel adalet algılarının yüksek olması; erkeklerin kadınlara göre daha fazla maddi kaygı yaşamalarından ve toplumun erkeğe yüklediği aile reisi rolünden kaynaklandığı söylenebilir.
8. Araştırma grubunun dağıtımsal adalet algılarında çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. **H_{5.a.} Hipotezi desteklenememiştir.**
9. Araştırmaya katılan katılımcıların işlemsel adalet algılarında çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. **H_{5.b.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.** Çalışma süresi 0-1 yıl olan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin mesleğe başladıklarında işlemsel adalet algıları yüksek iken, işletmelerde işgörenlerin hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olanların işlemsel adalet algılarının yüksek olduğu görülmüştür.
10. Araştırma grubunun etkileşimsel adalet algılarında çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{5.c.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.** Ancak çalışma süresi 0-1 yıl olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.
11. Çalışma yılı göz önünde bulundurularak yapılan anova testinde örneklem grubundaki katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinde kıdem yılı değişkeni açısından $p < .05$ anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{5.d.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.** Öğretmenlerin hizmet ettikleri süre boyunca örgütsel bağlılık seviyelerinde farklılaşma görülmezken; işletme çalışanları açısından yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık seviyesinde farklılaşmaya rastlanmıştır.
12. Araştırmaya katılan örneklem grubunun okul türü değişkeni açısından dağıtımsal adalet algılarında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre adalet algılarının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. **H_{6.a.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**
13. Araştırma grubunun okul türü değişkeni açısından işlemsel adalet algısında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşma tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre; vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre adalet algılarının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Diğer bir ifade ile **H_{6.b.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**
14. Araştırma grubunun okul türü değişkeni açısından etkileşimsel adalet algısında farklılaşma tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre; vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre etkileşimsel adalet algılarının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. **H_{6.c.} Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.** Vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet alt

boyutlarındaki bütün algı türlerinin kamu okullarında görev yapanlara göre daha yüksek olduğu anlamlılık seviyesindedir. Literatürde işletme çalışanları için yapılan araştırmalarda da özel işletme çalışanlarının örgütsel adalet algılarının kamuda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonuçları, literatürdeki çalışmaları destekler niteliktedir.

15. Araştırma grubunun okul türü değişkeni açısından örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılaşma tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ortalamasına bakıldığında vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin kamu okullarında çalışan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. **H_{6.a}. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**
16. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı araştırılmış; yapılan analizde dağıtımsal adalet algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Araştırma verilerine göre Sosyal etkinlik dersleri (müzik, beden eğitimi, resim, rehberlik, teknolojik tasarım, görsel sanatlar, sanat tarihi, felsefe) öğretmenlerinin dağıtımsal adalet algıları diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksektir. **H_{7.a}. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.** Bu çalışmada branş değişkeni açısından literatürde yapılan çalışmalarda analiz sonuçlarına göre farklı bir sonuç elde edilmiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan diğer çalışmalarda branş değişkeni açısından öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarında anlamlı farklılaşma bulunamazken bu çalışmada anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir.
17. Öğretmenlerin işlemsel adalet algısında, branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{7.b}. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**
18. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısında, branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{7.c}. Hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**
19. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde branş değişkeni açısından $p > .05$ olduğundan anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{7.d}. hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcılar ve konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırmada zaman kısıtlılığı nedeniyle bölgesel farklılık değişkeni açısından örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmamıştır. Bölgesel farklılıklar değişkeni dikkate alınarak araştırma yapılabilir.
2. İleride yapılacak olan araştırmalarda öğretmenlerle yüz yüze görüşerek sonuçlar analiz edilebilir.
3. Vakıf okullarındaki öğretmenlerin adalet algısının kamu okullarındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamu okullarındaki adalet algısını etkileyen faktörler tespit edilmeli, algının artırılması için çalışmalar yapılmalı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri yükseltilmelidir.
4. Araştırma grubundaki öğretmenlerin adalet algıları boyutları yönetici davranışları açısından incelenebilir.
5. Örgütsel adalet algı ölçeğiyle birlikte örgütsel bağlılığın farklı ölçekleri kullanılarak araştırma kapsamında daha farklı karşılaştırmalar yapılabilir.
6. Öğretmenlerin eğitim seviyeleri demografik değişkeni işe karşılaştırmalar yapılarak araştırma kapsamı derinleştirilebilir.

7. Öğretmenler ve işletmelerde çalışanların adalet algılarındaki özellikleri birbirinden farklıdır ve adalet algıları yönünden farklı sonuçlar tespit edilmektedir. Her iki gruptaki çalışanlar için adaleti etkileyen faktörler analiz edilebilir ve her iki grup için de farklı ölçekler geliştirilebilir.

Kaynakça

- Çelik, O.T. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Konya.
- Dilek, U. (2004). Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel bağlılık ile ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı.
- Doğan, A. (2008). İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi. İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İzmir.
- Greenberg, J. (1987), “Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?”, *Journal of Applied Psychology*, 72(1).
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today And Tomorrow. *Journal Of Management*, 16, 399-432.
- Gürpınar, G. (2006). Örgütsel Adalet, örgütsel bağlılık, lider üye mübadele ilişkisi ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- İmamoğlu, G. (2011, Haziran). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Ankara.
- İşbaşı, J. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Kara, M. (2011). Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi: Journal of Business Research-Turk*, (3), 23-36.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), s.205.

- Laçinoğlu, Z. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki (Sakarya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The measurement of Organizational commitment. *The Journal of Vocational Behaviour*, 14(?), 224-247.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment. Absenteeism and Turnover*. Newyork: Academic Press.
- Meyer J.P. and Allen N.J. (1984). Testing the side best theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(?), 372-378.
- Meyer J.P. and Allen N.J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. Sage Publications. London, 11.
- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *The Journal of Applied Psychol*, 76:845-855.
- Niehoff, B., & Moorman, 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.
- Özdamar, K., 2002. *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitap Evi, s.673.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Kocaeli.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Selekler, Z. O. (2007). Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Kocaeli.
- Steers RM (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear Pub. Co.
- Tan, Ç. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Elazığ.
- Taşçıoğlu, D. H. (2011). Örgütsel Adalet Algısının Ölçülmesine Yönelik Kamu Kurumunda Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi I*, 136-150.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenleri Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Ankara.

- Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi, Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Yavuz, E. (2011). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(2), 302-312.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi: Journal of Business Research-Turk, 1(1), 3-16.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Ankara.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), 295-312.

<http://sgb.meb.gov.tr>

Determine the Relation between Perception of Organizational Justice and Level of Organizational Commitment: Study Case of Teachers

Gamze Ay

Gaziantep University
Naci Topçuoğlu Vocational School,
Gaziantep, Turkey
gamzeay84@hotmail.com

Hakan Koç

Gazi University
Faculty of Tourism, Gölbaşı Kampus,
Ankara, Turkey
hkoc@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

A number of factors influence organizations' achievement of their aims and targets. One of these factors employees' satisfaction of work environment. Satisfaction of employees depends upon some organizational factors. The most important ones are organizational justice and organizational commitment. A higher level of organizational commitment cannot be expected in an organizational setting where there is no justice.

One of the most important subjects that lead organizations to be successful is to provide a fair working environment by offering employees equal opportunities. Previous studies demonstrated that a fair education environment affected teachers' commitment levels to organization. In other words, teachers' higher organizational commitment levels depend on their higher perception of justice.

The concept of justice, its presence in all social environments is very important, is a value with central importance for organizations. Organizational justice has long been accepted by social scientists that it is necessary for employees' personal work satisfaction and for organizations to carry out their activities effectively and injustice must be seen as a source of problem in organizations (Greenberg, 1990;399).

The objective of this research is to determine the relationship between teachers' perception of organizational justice and their organizational commitment levels. The relationship between organizational justice and organizational commitment constituted the main problem of the research. The perception of justice that leads to a number of problems in work environment by influencing productivity of teachers working in educational organizations will be investigated and the way it affects teachers' organizational commitment levels will be set forth. In addition, a comparative study will be carried out in terms of variables such as public and private schools, gender, working hours and branch.

The following hypotheses will be tested basing on the aim of the research

H₁: There is a relationship between teachers' perception of distributional justice and their organizational commitment levels.

H₂: There is a correlation between teachers' perception of procedural justice and their organizational commitment levels.

H₃: There is a relationship between teachers' perception of interactional justice and their organizational commitment levels.

H₄: Concerning the gender variable; there is a difference between teachers' perception of (a) distributional justice, (b) procedural justice, (c) interactional justice and (d) their organizational commitment levels.

H₅: Concerning the working hours variable; there is a difference between teachers' perception of (a) distributional justice, (b) procedural justice, (c) interactional justice and (d) their organizational commitment levels.

H₆: Concerning the variable of type of school being worked in; there is a difference between teachers' perception of (a) distributional justice, (b) procedural justice, (c) interactional justice and (d) their organizational commitment levels.

H₇: Concerning the branch variable; there is a difference between teachers' perception of (a) distributional justice, (b) procedural justice, (c) interactional justice and (d) their organizational commitment levels.

Methods

Scope and Sample

The scope of research is comprised of teachers serving in public and foundation schools affiliated with Ministry of National Education in Turkey. A sample was taken due to the difficulty in reaching study group. Study group consists of the teachers working in seven (7) geographic regions. The teachers in study group were selected from Marmara, Central Anatolia, Aegean, Black Sea, Mediterranean Sea, Eastern Anatolia and Southeastern Anatolia regions. During determining the number of sample a simple coincidental sampling formula was utilized.

Data Collection

In research the primary and secondary data resources were utilized. Written resources such as previous studies, articles, theses etc carried out on this topic were scanned. In the light of these studies a questionnaire aimed to determine the likely relationship between students' perception of organizational justice and their organizational commitment was applied. The data collection tool consists of three sections. The demographic characteristics of teachers included in research took place in the first section; the perception of justice scale that measures teachers' perception levels related to organization justice in the second section; and the organizational commitment scale in the third section.

Data Analysis

700 questionnaires involving The Perception of Organizational Justice Scale and Organizational Commitment Scale were sent to the regions within study group that were identified coincidentally before through manual delivery, cargo and mail. Of these questionnaires 679 returned and subjected to evaluation. The data obtained from research were interpreted using various statistical analyses consistent with the aim of research (frequency, mean, t-test, Ona-Way Anova, Pearson's Correlation).

Fiddings and Comments

The relationship between study group's perception of distributional justice and its organizational commitment level was scrutinized and it was found significant (0.01) and severe ($r=.359$). In other words, there was a remarkable relationship between distributional justice and organizational commitment. The significance of the correlation

coefficient found in analysis was considerably high ($p=0.000$) and H_1 hypothesis was supported with sufficient evidence.

The relationship between study group's perception of procedural justice and its organizational commitment level was examined and it was found significant ($p<0.01$) and severe ($r=.461$). A remarkable relationship was found between procedural justice and organizational commitment. The significance of the correlation coefficient found in analysis was considerably high ($p=0.000$) and H_2 hypothesis was supported with sufficient evidence.

The relationship between study group's perception of interactional justice and its organizational commitment level was scrutinized and it was found significant ($p<0.01$) and severe ($r=.414$). A remarkable relationship was found between interactional justice and organizational commitment. The significance of the correlation coefficient found in analysis was considerably high ($p=0.000$) and H_3 hypothesis was supported with sufficient evidence.

Conclusion

The results obtained at the end of the research were supporting the problem of research. Furthermore, the results obtained from analysis and tests are as follows;

1. The significance of the relationship between teachers' perception of distributional justice and their organizational commitment level was found considerably high and H_1 hypothesis was supported. It can be said that the organization commitment level will elevate as the perception of distributional justice increases.
2. The significance of the relationship between teachers' perception of procedural justice and their organizational commitment level was found considerably high and H_2 hypothesis was supported. The increase in perception of procedural justice is the indication of a likely increase in organizational commitment.
3. The significance of the relationship between teachers' perception of interactional justice and their organizational commitment level was established considerably high and H_1 hypothesis was supported with sufficient evidence. The increase in perception of interactional justice is the indication of a likely increase in organizational commitment.