

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL
DESTEK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümerya BALIKCI ERGÜL

İstanbul

Haziran-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümerya BALIKCI ERGÜL

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

İstanbul
Haziran-2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğ. Üyesi Demet ZAFER GÜNES

Üye Dr. Öğ. Üyesi Nüket AFAT

Üye Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki" adlı çalışmamın, öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan ve dolaylı olarak yaptığım her alıntıyı kaynak gösterdiğimi ve yaralandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Sümerya BALIKCI ERGÜL

ÖNSÖZ

Hayatın olağan akışına göre, toplumu oluşturan bireylerin tamamı mutlaka bir öğreticinin eğitiminden geçmek zorundadır. Türkiye ve dünyada belirtilen eğitim fonksiyonunu yerine getiren öğreticiler öğretmenlerdir. Öğretmenler eğitim örgütleri çatısı altında toplanmıştır. Eğitim örgütlerinin yegane uğraş alanı insandır. Bu örgütler öğretmenler aracılığıyla toplumsal çevreden insan alıp; yetiştirir ve yeniden topluma sunar.

Öğretmenler aracılığıyla insan yetiştiren ve bu insanları topluma sunan eğitim örgütlerinin toplumsal etkisi çok büyüktür. Nitekim yetiştirilen insan profili toplumun geleceğini oluşturur.

Eğitim örgütleri aracılığıyla toplumsal hayata sunulan insanların kalitesi, öğretmenlerin niteliği ve çabasına bağlıdır. Belli bir eğitimden geçen ve belli bir niteliğe sahip olan öğretmenlerin bu niteliğini geliştirmek ve çabalarını olumlu anlamda teşvik etmek için eğitim örgütlerine görev düşmektedir. Bu anlamda, eğitim örgütlerinin eğitim fonksiyonunu yerine getirmesi bakımından, öğretmenlerin görevlerini daha verimli yapabilmesine katkısı olacağını düşündüğümüz; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen tez çalışmasını yazmaya çalıştım.

Tez çalışmam süresince benden yardım ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ'e teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım her döneminde hep yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen anneme, babama ve kardeşlerime sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam süresince tüm zorlukları benimle aşarak bana yardımcı olan ve sabır gösteren sevgili eşime teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Dünyada varoluşunun her aşamasında annesinin tezi ile içli dışlı olan, çalışmaya yardımcı olabilmek için her an her dakika yaşından büyük olgunlukla anne babasına destek olan oğlumuza sevgilerimi sunarım.

Sümerya BALIKCI ERGÜL

ÖZET

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sümerya BALIKCI ERGÜL

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Haziran 2019, XIII+108 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada genel tarama modellerinden betimsel nitelikte, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2018-2019 öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesine bağlı resmi liselerde görev yapan 310 kadın, 227 erkek olmak üzere toplam 537 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin veriler standardize edilmiş ölçekler ve kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin veriler “Örgütsel Adalet Ölçeği”, öğretmenlerin örgütsel destek algısına ilişkin veriler “Örgütsel Destek Ölçeği” ve son olarak katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır.

Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet düzeylerinin orta düzeyin biraz üstü seviyesinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Örgütsel adalet algıları erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Sonuçlara göre cinsiyet değişkeni açısından örgütsel adalet algı düzeyinde anlamlı bir farklılaşma vardır. Medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği

görülmüştür. Ancak; örgütsel adaletin alt boyutu olan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısı boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma görülmüştür. Lisansüstü öğrenim yapmış olan öğretmenlerin lisans ve önlisans mezunu olan öğretmenlere göre daha düşük dağıtımsal adalet algı puanı olduğu ve ayrıştığı görülmüştür. Branş değişkenine göre meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı branş dersi öğretmenlerine göre daha yüksektir. Alt boyut olan dağıtımsal adalet işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarında ise branş dersi öğretmenlerinin algı düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel destek ve örgütsel adalet arasında orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenler örgütsel desteği hissettikçe örgütsel adalet algıları da o seviyede arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri örgütsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet, Öğretmen Görüşleri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT LEVELS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS OF TEACHERS WORKING IN PUBLIC HIGH SCHOOLS

Sümerya BALIKCI ERGÜL

Master, Education Management and Supervision

Thesis Advisor: Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

June2019, XIII+108 Pages

The aim of this study is to determine the relationship between perceived organizational support levels and organizational justice perceptions of teachers working in public high schools. Correlation-survey model was used in the present study. The participants of the study were 537 teachers (consisting of 310 female and 227 male teachers), all of whom were employed in the public high schools of Kucukcekmece district in Istanbul during 2018/ 2019 education year. The data for the study were gathered via standardized scales and personal information form. ‘The Organizational Justice Scale’ was used in order to collect data on teachers’ perceptions of organizational justice, ‘The Organizational Support Scale’ was applied to collect data on teachers’ perception of organizational support and finally, the ‘Personal Information Form’ was applied to determine personal information of the participants. In the analysis of the data; frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, one- way ANOVA, correlation and linear regression analysis were run.

The results of the study revealed that the organizational support and organizational justice levels of teachers are slightly higher than normal level. It is determined that the organizational support levels of the teachers do not show statistically significant difference according to the variables of gender, age, professional seniority, education level and marital status. However, male teachers’ perceptions of organizational justice are higher than female teachers and as the results indicate there is a statistically significant difference in the perceptions of organizational justice between

genders. In terms of the perceptions of organizational justice, there is not a statistically significant difference according to the other variables; marital status, age, professional seniority and education levels. However, in the dimension of distributed justice perception of teachers, which is the sub-dimension of organizational justice, differentiation is observed according to the variable of educational status. It is found that teachers who have graduate education have lower distributional justice perception scores and they are differentiated from teachers who have undergraduate and associate degrees. According to the branch variable, the vocational teachers' perception of organizational justice is higher than the branch teachers. Whereas, in the sub-dimensions which are distributed justice, procedural justice and interactional justice dimensions, the perception level of the branch teachers is higher. There is a moderate relationship between organizational support and organizational justice. It is concluded that as teachers feel organizational support; perceptions of organizational justice increase at that level. It is found that organizational support levels of teachers are significant predictor of organizational justice perceptions.

Key Words: Organizational Support, Organizational Justice, Teacher Opinions

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	I
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	II
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
SİMGELER LİSTESİ	X
KISALTMALAR.....	XI
TABLOLAR LİSTESİ.....	XII
BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	4
1.3.Araştırmanın Önemi.....	5
1.4.Varsayımlar	6
1.5.Sınırlılıklar	6
1.6.Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR....	7
2.1.Örgütsel Destek Kavramı	7
2.1.1.Algılanan Örgütsel Destek	8
2.1.2.Algılanan Örgütsel Destek Kuramları	9
2.1.3.Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler	13
2.1.4.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	18
2.1.5.Eğitim Örgütlerinde Algılanan Örgütsel Destek.....	22
2.2.Örgütsel Adalet Kavramı	23
2.2.1.Adalet Kavramı	23
2.2.2.Örgütsel Adalet Kavramı.....	25
2.2.3.Örgütsel Adalet Türleri.....	27
2.2.4.Örgütsel Adalet Teorileri.....	30
2.2.5.Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler	36
2.2.6.Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları	38
2.2.7.Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet.....	40

2.3.Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet Konuları İle İlgili Yapılan Araştırmalar	42
2.3.1.Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar	42
2.3.2. Algılanan Örgütsel Adaletle ilgili Yapılan Araştırmalar.....	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM.....	49
3.1 Araştırma Modeli	49
3.2 Evren ve Örneklem	49
3.3 Veri Toplama Araçları	51
3.3.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	51
3.3.2 Örgütsel Adalet Ölçeği	51
3.4 Verilerin Analizi.....	51
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUMLAR.....	54
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi	54
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adalet Düzeyi	54
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi Puanlarının Cinsiyet/Yaş/ Mesleki Kıdem/Öğrenim Durumu/Medeni Durum Ve Branş Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu.....	55
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adalet Puanlarının Cinsiyet/Yaş / Mesleki Kıdem /Öğrenim Durumu /Medeni Durum Ve Branş Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu.....	55
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Algıladıkları Örgütsel Adalet Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır.....	56
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular: Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek, Algıladıkları Örgütsel Adaletin Anlamlı Bir Yordayıcısıdır	56
BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	64
ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA.....	72
EKLER.....	87

SİMGELER LİSTESİ

N : Evren sayısı

F : Frekans

X : Aritmetik ortalama

SS : Standart sapma

Sd : Serbestlik derecesi

% : Yüzde

P : Anlamlılık düzeyi

t : t testi

r : Korelasyon

β : Regresyon katsayısı (standardize beta)

KISALTMALAR

ANOVA	:Analysis of variance
Akt.	: Aktaran
Çev.	: Çeviren
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
ÖA	: Örgütsel Adalet
ÖAÖ	: Örgütsel Adalet Ölçeği
ÖD	: Örgütsel Destek
ÖDÖ	: Örgütsel Destek Ölçeği
SPSS	:(Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.2.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 3.4.1: Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeği Değişkenine İlişkin Puanların Normal Dağılıma Uygunluğu Analiz Sonuçları

Tablo 3.4.2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Değişkenine İlişkin Puanların Normal Dağılıma Uygunluğu Analiz Sonuçları

Tablo 4.1: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi Puanlarının Betimsel Analiz Sonucu

Tablo 4.2: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adalet Düzeyi Betimsel Analizi Sonucu

Tablo 4.3: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 4.4: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Tablo 4.5: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Tablo 4.6: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Tablo 4.7: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Tablo 4.8: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Tablo 4.9. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Tablo 4.10. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Tablo 4.11. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Tablo 4.12.Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Tablo 4.13. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Tablo 4.14. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Tablo 4.15. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin algıladıkları Örgütsel Destek İle algıladıkları Örgütsel Adalet Arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 4.16. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Algıları İle İşlemsel Adalet Algıları Arasında Doğrusal Regresyon Analizi

Tablo 4.17. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Dağıtımsal Adalet Algıları Arasında Doğrusal Regresyon Analizi

Tablo 4.18. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Etkileşimsel Adalet Algıları Arasında Doğrusal Regresyon Analizi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlara, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

İnsanların, güvensizlik ve anarşiden kurtulmak için, varlıklarını sürdürme amacıyla özgürlüklerinden vazgeçip devleti kurdukları kabul edilir. Thomas Hobbes “Leviathan” eserinde modern devletin ilk adımlarının bu şekilde olduğunu açıklamıştır. Bununla birlikte, Jean Jacques Rousseau “Toplum Sözleşmesi” eserinde, insanların doğa durumu halindeyken belli bir düzene ihtiyaç duymadığı, özel mülkiyetin var olmadığını belirtmiştir. Rousseau’ya göre insan doğa durumundan çıkıp, mülkiyet kavramı ve sosyal sınıfların önem kazandığı bir dönemde, ortaya çıkan bu düzene adapte olmak için yeni bir sistemin oluşturulması gerekiyordu. Rousseau “Toplum Sözleşmesi” eserinde, oluşturulacak bu sistemin nasıl olacağını tarif etmektedir. O’na göre, toplumdaki insan sayısının artmasıyla ortaya çıkacak kaosu engellenmesi gerekiyordu. Bu da ancak yöneten yöneticilerin ve yönetilen halkın belli olduğu hiyerarşik bir sistemin oluşturulmasıyla mümkündü. İşte sosyal bilimlerde devletin oluşumunun ve bu oluşumun sistematizasyonunun, ilk olarak bu şekilde ortaya çıktığı kabul edilir.

Yukarıda ilk ortaya çıkış hali anlatmaya çalışılan devlet; toprak, egemenlik ve insan gibi kurucu unsurları olan, bireylerin belli bir sistem çerçevesinde bir arada yaşadığı en büyük örgütsel yapıdır. En büyük örgütsel yapı olan devlet, devamlılığını sağlamak için, belli bir sistem içerisinde, işlemek zorundadır. Devlet bunu da kurumsal örgütleri aracılığıyla gerçekleştirir.

Örgüt, ortak amaçlar doğrultusunda çaba gösteren ve en az iki kişiden oluşan sosyal bir sistemdir. Devlet kurumsal örgütleri aracılığıyla sistemsel yapısını korur. Devletin işleyişinin devamlılığını sağlayan örgütlerden biri de eğitim örgütleridir. Girdisi insan olan ve bu insanların belli bir süreçten sonra yetiştirilip topluma kazandırıldığı, toplumun niteliğinin artırılması bakımından doğrudan etkili olan eğitim örgütleri, toplumun tamamını ilgilendiren kurumlardır.

Eğitim örgütleri deyince ilk akla gelen okullardır. Okullar, girdisi ve çıktısı insan olan ve bu insanları eğitime amaçlı kurulan resmi ve özgün kurumlardır (Uğur, 2017). Öğretmenler aracılığıyla, toplumun geleceği olan insanların yetiştirilmesinde önemli bir yere sahip olan okulların özellikleri şöyle sıralanabilir (Aydın,2013):

- Okul, sosyal bir çevrede bulunur ve bu özelliğiyle hem çevreden etkilenir hem de çevresini etkiler.
- Okul örgütünün en önemli amacı insan yetiştirmektir. Okul, insanı girdi olarak alır, eğitir ve sonuç olarak toplum hayatına hazırlar.
- Okul, gerçek anlamda eğitim görmüş insan işlevini yerine getirdiği sürece devamlılığını sürdürür.

Eğitim örgütlerinin, amaçlarını gerçekleştirmesi için bu örgütlere önemli bir maddi kaynak ayrılmaktadır. Nitekim Türkiye’de 2019 yılı Bütçe Kanunu’na (Kanun Numarası: 7156, Resmi Gazete tarih: 22.12.2018) göre Milli Eğitim Bakanlığı en yüksek ikinci ödenek ayrılan kurum olmuştur. Fakat eğitim örgütleri amaçlarını gerçekleştirmek için tüm kaynaklara sahip olsa da, bu kaynakların verimli ve etkili bir şekilde kullanılması, insan unsurunun niteliğine bağlıdır. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin amacına ulaşması için öğretmenlerin niteliğinin artırılması ve var olan niteliğin uygulamaya verimli bir şekilde yansıtılması gerekmektedir. Bu da eğitim örgütlerinin en önemli unsuru olan öğretmenlerin doğru ve sistematik bir politikayla yetiştirilmesi, yönlendirilmesi ve yönetilmesine bağlıdır.

Diğer kurumsal örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinin de amacına ulaşması ve bunun süreklilik arz etmesi, buna bağlı olarak örgütün varlığının sürdürülmesi için örgütün belli bir organizasyon şemasının oluşturulması gerekir. Bu organizasyon şeması iş bölümlerinin ve tanımlarının yapılmasıyla mümkündür. Neticede örgütlerde yetki ve görev tanımları yapılır. Böylece hiyerarşik bir yapılanma ortaya çıkar. Bu hiyerarşik yapılanma yatay ve dikey ekseninde ilişkiler meydana getirir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin birbirine yardımcı ve destek olması yatay eksenini oluştururken; örgüt yöneticilerinin öğretmenleri desteklemeleri, onaylamaları, emir vermeleri dikey ekseninde ilişkiye örnek oluşturur (Çakır, 2018). Çalışmanın genelinde eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen ilişkisini örgütsel destek ve adalet kavramlarını esas alarak dikey ekseninde incelemeye çalışacağım.

Her çalışan gibi öğretmenler de bir örgüte mensuptur. Öğretmenlerin hem örgüte hem de örgüt ortamına karşı algılamaları bulunmaktadır. Bilgi ve uyarıların duyu organlarına iletilmesi sonucu, aynı şekilde yine duyu organlarınca iletilen uyarı ve bilgilerin düzenlenip anlam yüklenilmesine algı denir. (Koçel, 2010). Amacına ulaşmak için sürekli faaliyette bulunan ve bunu öğretmenler aracılığıyla yapan eğitim örgütlerinin, çalışanlarına yansıttığı tutum ve gösterdiği davranışlar “örgütsel destek” olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, örgütün tutum ve davranışları neticesinde, çalışanların duygusal ve düşünsel tutum ve davranışlarında meydana gelen değişimler “algılanan örgütsel destek” olarak ifade edilmektedir (Nayır, 2011). Bu bağlamda, çalışanların örgütün varlığını sürekli bir şekilde hissederek, çalıştıkları örgütte kendilerini güvende görmeleri, işlerine daha sıkı bağlanmaları ve işlerinde devamlı olarak kalmalarını sağlayacaktır (Özdevecioğlu, 2003a). Dolayısıyla çalışanlarca algılanan örgütsel destek düzeyi, çalışanların örgüt içinde nasıl bir eylem içinde olacaklarını direkt ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Buradan hareketle girdisi ve çıktısının insan olduğu, eğitim örgütü olarak nitelendirilen okullarda algılanan örgütsel destek düzeyi daha da önemli bir hal almaktadır. Nitekim öğretmenlerce algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olması, öğretmenlerin okula ve dolayısıyla öğrencilere karşı negatif bir davranış içinde olmalarını azaltır (Gül, 2010).

İnsan günlük yaşamında, herhangi bir işe verdiği emek karşılığında bir hak talep eder ya da bekler. Neticede elde edilen hak ile verilen emek arasında negatif anlamda bir oransızlık varsa insan bu durumu adaletsizlik olarak algılar (Töremen ve Tan, 2010). Bu bağlamda örgütsel adalet; örgüt bünyesinde çalışanlara uygulanan ücret, ödül, ceza ve terfi politikalarının nasıl belirlendiği, örgüt içinde bu unsurların nasıl ifade edildiği ve bunun çalışanlarca nasıl algılandığıyla ilgilidir (İçerli, 2010).

Örgütsel adalet, alan yazında kimi yazarlarca iki temel başlık altında kimi yazarlarca da üç temel başlık altında incelenmiştir. Örgütsel adalet kavramı bu çalışmada da üç başlık altında incelenmiştir. Buna göre çalışanların işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve son olarak etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı adalet algıları vardır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). İşlemsel adalet, örgütün kendi amaçlarını gerçekleştirirken aldığı kararlarda ne kadar adaletli davrandığıyla ilgilidir. Başka bir deyişle, işlemsel adalet karar almada sürecin hakkaniyetiyle ilgilenir (Beugr, 2002). Dağıtımsal adalet, örgüt içerisinde çalışanların örgüte katkıları karşılığında ödül veya

diğer kaynakların adil bir şekilde paylaşılmasıyla ilgidir (Demirel, 2009: 121). Etkileşimsel adalet, örgüt yöneticilerinin örgütle ilgili alınan kararları çalışanlara aktarma biçimiyle ilgilidir. Çalışanlar örgütte ne olup bittiğine duyarız değillerdir. Çalışanlar yöneticiler tarafından alınan kararların örgütün diğer çalışanlarına aktarma biçimiyle de ilgilenirler. Başka bir deyişle, çalışanlar alınan kararların aktarılmasında da adalet ararlar (Özdevecioğlu, 2003b).

Yapılan araştırmalar, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında pozitif anlamda güçlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Buna göre örgüt, çalışanına destek sağlayarak, çalışanın değerli olduğunu politika ve işlemleriyle göstererek, çalışanların örgüt içinde gösterecekleri çabanın karşılıksız kalmayacağını hissettirir. Başka bir deyişle, çalışanlar örgüt içinde, örgütün amacının gerçekleşmesi yolunda ne kadar çok çaba gösterirlerse o kadar ödüllendirileceğini bilirler. Böylece örgüt tarafından çalışanına gösterilecek destek hem işlemsel hem dağıtımsal adalet algısı üzerinde etkili olduğu varsayılmıştır (Zagenczyk, 2001). Aynı şekilde algılanan örgütsel destek düzeyinin etkileşimsel adalet üzerinde de pozitif yönlü, düzenleyici bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Naumann, Bennett, Bies ve Martin, 1998).

Bu bilgiler doğrultusunda örgüt içerisinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında ne düzeyde olduğuna yönelik bir araştırma yapılması, alan yazına ve eğitim örgütlerinin gelecekte amaçlarını gerçekleştirmeleri noktasında olumlu bir veri olacağına inanılmaktadır. Bu sebeple araştırmanın problemini “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu amaçla aşağıda sayılan şu sorulara yanıt aranacaktır:

- 1.Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ne düzeydedir?

3.Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum ve branş değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

4.Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum ve branş değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

5.Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile algıladıkları örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6.Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, algıladıkları örgütsel adaletin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Dünyada ve Türkiye’de örgüt yöneticileri, örgütün verimli ve etkili bir şekilde amacına ulaşması için insan unsuruna önem vermeye başlamıştır. Bu sebeple örgütsel davranış alanında araştırma yapan uzmanlar son zamanlarda örgütsel destek, örgütsel adalet kavramlarına sıkça değinmeye başlamışlardır. Toplumun geleceğinde etkili olan, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki rolleri sebebiyle belirtilen bu kavramların etkisi daha da önemli bir hal almaktadır. Dolayısıyla bu kavramların bilimsel araştırmalar vasıtasıyla eğitim örgütlerinde görev alan öğretmen ve idarecilere tanıtılması, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde verimli bir rol üstlenmeleri bakımından bu kavramlara duyarlılıklarını arttıracaktır.

Yapılan alan yazın taramasında ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılanan örgütsel düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir tez çalışmasına rastlanmamıştır. Bu sebeple bu tez çalışması hem alan yazındaki boşluğu dolduracaktır hem de gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Eğitim örgütlerinde görev alan öğretmen ve yöneticilerin ve bu örgütlere kabul edilen, belli bir süreçten sonra da topluma sunulan bireyler neredeyse toplumun tamamını oluşturmaktadır. Bu sebeple algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının öğretmenler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduklarını anlamak, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme bakımından en önemli unsur olan öğretmenlerin etkili ve verimli çalışmaları bakımından önemli bir veri olacaktır.

1.4.Varsayımlar

Tez çalışmasında kullanılan ölçme araçlarında yöneltilen soruların, katılımcı öğretmenler tarafından objektif bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Bu tez çalışması 2018/2019 eğitim ve öğretim yılı İstanbul İl'i Küçükçekmece İlçe'sinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, ölçme araçlarında yöneltilen sorulara verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

- **Algılanan Örgütsel Destek:** Örgütün tutum ve davranışları neticesinde, çalışanların duygusal ve düşünsel tutum ve davranışlarında meydana gelen değişimlere denir (Nayır, 2011).
- **Algılanan Örgütsel Adalet:** Örgüt yöneticileri tarafından örgütte görev alan çalışanlara ücret, ödül, ceza ve terfilerinin ne şekilde verildiği, belirtilen bu hususlarla ilgili kararların nasıl alındığı, bu kararların çalışanlara nasıl bir üslupla söylendiğinin çalışanlarca algılanma biçimine denir (İçerli, 2010)

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerinden olan algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet kavramlarına ilişkin kuramsal bilgi verilmiş; konu ile ilgili araştırma sonuçları özetlenerek, önceller ve çıktılar ortaya konulmuştur.

2.1.ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMI

Örgütlerin varlıklarını sürekli bir şekilde devam ettirmeleri, amaçlarının gerçekleşmesine bağlıdır. Örgüt amacını verimli bir şekilde gerçekleştirmek için çalışanlarından faydalanır. Bu bakımdan örgütlerde etkililik ve verimliliğin sağlanması, örgütlerde en önemli unsur olan çalışanların göstereceği çabayla orantılıdır. Ancak bu çabanın süreklilik arz etmesi için çalışanın, örgüt tarafından maddi ve manevi bakımdan desteklenmesi gerekmektedir. Örgüt, çalışana her konuda düşünmeli, çalışanın mutlu olmasına özen göstermeli, çalışana ne kadar önem verdiğini belirtmelidir. Kısaca örgüt, çalışana desteklediğini her zaman hissettirmelidir (Eisenberger Vd., 2001).

Örgütsel destek, bir örgütün çalışana ilgilenme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Natanann, S. E., Bies, R. J., & Martin, C. L., 1995). Başka bir deyişle, çalışana, örgütün kendisiyle ne oranda ilgili olduğuna da önem vermektedir. Bu oranın çalışana tarafından pozitif olarak algılanması, çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda daha hevesli hareket etmesini ve örgüte aidiyet duygusunun daha fazla olmasını sağlar (Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Aynı şekilde Özdemir (2010) araştırmasına göre, örgütsel desteğin, çalışanların örgütüne ait olma, örgütünden onaylanma, saygı görme ihtiyaçlarını karşıladığı belirtilmiştir. Böylece örgüt çalışana verdiği destek ile çalışanlarının örgüt içindeki değerini hissettirmiş olur. Çalışana bu değeri hissettirmeyen örgütler, insan kaynaklarını makinelerden farklı görmezler (Işık, 2014). Dolayısıyla bu tür örgütlerde örgütsel desteğin sağlanamayacağı açıktır.

Tüm bu açıklamalara göre örgütsel destek, çalışana ile örgüt arasında bir değiş-tokuş sistemi olarak ifade edilebilir. Şöyle ki; örgüt, uygulamalarıyla çalışana bağlılığını gösterir ve bu bağlılık çalışana tarafından algılanır. Bu bağlılığa karşı çalışana da emeğiyle örgütün hedefleri doğrultusunda çaba gösterir (Güney, 2007). Dolayısıyla

örgütün çalışanına desteği güçlü ise ve bu çalışan tarafından algılanıyorsa, çalışanın da örgütüne sadakati o oranda güçlü olacaktır. Bu aşamada önem kazanan başka bir başlık da algılanan örgütsel destektir.

2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanlara örgüt tarafından gösterilen tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanlara verilen desteğin çalışanlar nezdinde oluşturduğu duygu, düşünce ve davranışlara denir (Nayır, 2011). Başka bir tanıma göre algılanan örgütsel destek, örgüt içinde çalışanların örgüte katkılarının örgütün fark etmesi ve buna bağlı olarak örgütün çalışanın maddi ve manevi iyiliğini düşünmesi, bu desteğin çalışan tarafından hissedilmesidir (Hellman vd., 2006).

Amaçlarını gerçekleştirme yolunda insan unsurundan en fazla verimi almaya çalışan örgütlerin çalışanlar üstünde beklentisi vardır, buna karşılık çalışanların da çalıştığı örgütten beklentileri vardır (Aube vd., 2007). Buna göre çalışanlar, örgütten kendilerine önem verilmesini, mutluluklarının önemszenmesini, ücret-terfi-ödüllendirmelerin adil bir şekilde dağıtılmasını istemektedirler.

Örgüt uygulamaları çalışanlarca farklı algılanıp farklı anlamlandırılabilir. Nitekim örgüt uygulamaları bazı çalışanlarca olumlu algılanırken bazıları tarafından olumsuz değerlendirilir (Özdevecioğlu, 2003a). Örneğin, kimi çalışanın algısı örgütün sağlamış olduğu eğitim imkanına göre şekillenirken, kimileri de bir işi icra ederken örgüt tarafından kendisine sağlanan yardıma göre şekillenmektedir (Çakar vd., 2009). Ancak şu bir gerçek ki; çalışanlar tarafından yeterince algılanmayan örgütsel destek, birey ve örgüt arasında güvensizliğe yol açar. Şöyle ki; çalışan örgütte istihdamının kalıcı olamayacağını düşünür ve örgütsel desteğin yetersiz algılandığı örgütlerde çalışan kendisini değersiz hissederek, buna bağlı olarak çalışanın performansı örgütün amaçlarını gerçekleştirecek seviyede olmaz (Suliman, 2001).

Algılanan örgütsel destek arttıkça çalışanların geç kalma, devamsızlık, işi aksatma ve işten ayrılma gibi örgütle olan ilişkisini kesmeye yönelik hal ve hareketlerinde azalma görülecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Nitekim örgüt, çalışanın kendisine bağlılığına karşılık vermiyorsa, örgüt çalışmalarında ihtiyaç duyulan yardım ve araç desteği sağlamıyorsa, bu gibi hallerde çalışan iş performansını düşürür ya da işi bırakır (Shaffer, Harrison, Gilley ve Luk, 2001).

2.1.2.Algılanan Örgütsel Destek Kuramları

Bu başlık altında örgütsel destek kuramları incelenecektir. Bu kuramlar şunlardır: Sosyal değişim kuramı, Karşılıklılık normu kuramı, Lider-üye değişimi kuramı, Erg kuramı, Örgütsel destek kuramı.

2.1.2.1.Sosyal Değişim Kuramı

Blau'nun 1964 yılında geliştirdiği sosyal değişim kuramına göre, insanlar karşılıklı menfaatleri sebebiyle etkileşime girerler (Blau, 1964). Buna göre örgüt çalışanlarını iyi hissettirdiğinde çalışanlar da bu iyi hal karşılığında örgütte olumlu davranışlar sergilerler. Başka bir deyişle sosyal değişim kuramı çalışan ile örgüt arasında bir sosyal takas ilişkisi olduğunu belirtir (Zagenczyk, 2001). Böylece iyiye karşı iyi olmakla sosyal değişim başlar ve bu karşılıklı iyilik sürdükçe sosyal değişim de devam eder. Buna karşılık örgüt ile çalışan arasındaki sosyal değişim ilişkisine göre sorumluluklar yerine getirilmezse, iki taraf bakımından da devam eden takas ilişkisi kısmen ya da tamamen sona erer (Blau, 1964).

Örgütün yöneticiler aracılığıyla çalışanlarına iyi muamele göstermesi ve bunun çalışanlar nezdinde hissedilmesi, algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkileyecektir (Eder ve Eisenberger, 2008). Hem örgüt hem çalışan, sosyal değişim kuramına göre takas ilişkisinde elde edilecek fayda ile üstlenilecek sorumluluk arasında adil bir denge ararlar. Ancak bu ilişkide her zaman eşit bir paylaşım olmayabilir ya da beklenen fayda hemen gerçekleşmeyebilir (Konovsky ve Pugh, 1994).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak sosyal değişim kuramı gereğince örgütün çalışana yönelik iyi muamelesinin, çalışanda oluşturduğu algı, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturduğu söylenebilir (Guzzo, Noonan ve Elron, 1994).

2.1.2.2.Karşılıklılık Normu Kuramı

1960'lı yıllarda Gouldner tarafından ileri sürülen karşılıklılık kuramına göre birey, kendisine yardım edene yardım eder (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Başka bir deyişle, bu kurama göre çalışan örgüt tarafından iyi niyet ve destek görürse kendisi de bu iyiliğe ve desteğe karşılık örgütün amaçlarının gerçekleşmesi yolunda daha özenli çalışır (Köse, 2015).

Bu kuramın temelinde güven ilişkisi vardır. Şöyle ki; çalışan örgütün amaçları yolunda göstereceği her çabaya karşılık kendisine ücret artışı, ödüllendirme, terfi gibi iyileştirmeler olacağını bilir. Böylece çalışan nezdinde algılanan örgütsel destek artacak ve bu bağlamda örgüt hedefleri de başarıya ulaşmış olacaktır(Liu, 2004).

2.1.2.3.Lider-Üye Değişimi Kuramı

Örgütlerde özetle lider yöneticiyi, üye ise çalışanı nitelendirmek için kullanılmaktadır. Graen ve arkadaşlarının ilk olarak 1970'li yıllarda dile getirdiği (Uğur, 2017) lider-üye değişimi kuramına göre, lider her astına aynı şekilde davranmaz (Sparrowe ve Liden, 1997). Şöyle ki; lider-üye etkileşiminin iyi olduğu örgütlerde üyelere projelerinde kullanılmak üzere verilecek destek, etkileşimin iyi olmadığı ilişkilere göre daha fazla olacaktır. Bu desteğe örnek olarak, terfi, ücret artışı gibi daha iyi çalışma koşullarının sağlanması gösterilebilir (Yukl, 2002). Buna göre etkileşimin iyi olduğu lider-üye ilişkilerinde lider bazı üyelere daha çok güvenmektedir. Güvenilen ve desteklenen bu gruba “iç grup”, buna karşılık liderleriyle daha zayıf ilişkileri olan ve örgüt çalışmalarında daha az sorumluluk alan grup üyelerinin bulunduğu grup ise “dış grup” olarak tanımlanmaktadır (Liden ve Graen, 1980).

Lider-üye değişimi kuramına göre, çalışan ile yönetici arasında gerçekleşen olumlu etkileşim, karşılıklı olarak iş ilişkilerinin yapıcı olmasını sağlamaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2004). Bu yapıcı iş ilişkilerinin sonucunda çalışan ile örgüt arasında, destek, yüksek performans, motivasyon, karşılıklı güven ve sadakat gibi olumlu algılar gerçekleşmektedir (Göksel ve Aydın, 2012).

2.1.2.4.Erg Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzetilen ERG kuramı, Clayton Alderfer tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiştir (Uğur, 2017: 36). ERG, existence(varolma), relatedness(bağlanma) ve growth(büyüme- gelişme) İngilizce kelimelerinin ilk harflerinin oluşturduğu bir kısaltmadır (Ergeneli, 2006).

ERG kuramına göre, insanları günlük yaşamlarında güdüleyen ihtiyaçlarıdır ve bu ihtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde olduğu gibi belirli bir hiyerarşiye göre düzenlenmiştir (Güçlü vd, 2014). Ancak Alderfer, Maslow'dan farklı olarak ihtiyaçları, var olma, bağlanma ve gelişme olarak sınıflandırmıştır. Alderfer'in bu sıralamasına göre alt düzeydeki gereksinimler, üst düzeydeki gereksinimlerden önce

tatmin edilmelidir (Koçel, 2007:643'den aktaran; Özek, 2016). Alderfer'in Erg Kuramı boyutları aşağıdaki gibidir (Koçel, 2007:644'den aktaran; Özek, 2016:17):

- **Var olma (existence) Kuramı:** Su, yiyecek, barınma ve güvenlik gibi bireyin yaşamını sürdürmesi için en alt düzeydeki ihtiyaçlarıdır.
- **Bağlanma-İlişki Kurma (relatedness) Kuramı:** Bireyin duygu ve düşüncelerini başka bireylerle paylaşmak amacıyla sosyalleşmesiyle ilgili kuramdır.
- **Gelişme (growth) Kuramı:** Bireyin zihinsel olarak kendisini geliştirme isteğidir. Birey bu sayede yeteneklerini geliştirip, günlük hayatta hem kendisi hem de çevresi için yaratıcı ve kolaylaştırıcı fikirler sunar.

Örgütlerde çalışanlara sunulan iş koşulları, maaş ve prim gibi destekler var olmaya, çalışanların örgüt içinde fikir ve duygularını paylaşma istekleri ilişki kurmaya ve çalışanın zihinsel olarak kendi özgücünü geliştirme isteği gelişme kuramına örnektir (Tınaz, 2013).

2.1.2.5.Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların örgütteki ast ve üst ilişkilerini, çalışma ve adalet koşullarının ne derece dikkate alındığını açıklamaktadır (Zagenczyk vd., 2010). Buna göre örgütün amaçları için emek sermayesiyle kendini örgüte adayın çalışanların, gösterdiği gayrete karşılık sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması; çalışanların emeklerinin, fikirlerinin önemsenmesi örgütsel adalet kuramının temelini oluşturur (Eisenberger vd., 1986'dan akt., Emre, 2018). Bu bağlamda örgütsel destek kuramı, örgütsel desteğin gelişim ve sonuçlarını ele alır (Chen vd., 2009'dan akt., Doğru, 2016).

Örgütsel destek kuramına göre çalışanlar, örgütün amaçları doğrultusunda hareket ederken örgüt yöneticilerinin kişiliğini örgüte aktarırlar ve sanki örgüt bir bireymiş gibi örgütü kişileştirirler (Levinson, 1965). Böylece çalışanlar, örgütten ücret, ödüllendirme gibi maddi; önemsenme, duygusal destek gibi manevi beklentileri sebebiyle çalıştıkları örgüte insana özgü nitelikler yüklemiştir. Levinson'a göre örgütün kişiselleştirilmesinde aşağıdaki olgular etkilidir (Levinson, 1965'ten akt., Çakır, 2017:29):

- Örgütün yasaası, ahlakı ve maddi sorumluluğu: Kişileştirme örgüt yöneticilerinin çalışmaları desteklenerek yapılabilir.
- Örgütsel politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Çalışanlara destekleyici çalışma ortamı oluşturularak çalışanların örgütte istihdamının devamlılığını sağlamaya yönelik örgüt yöneticilerinin davranışları, örgütün, çalışan algısında kişiselleştirilmesine sebep olabilir.
- Güç etkisi: Çalışanların yöneticiler aracılığıyla, performanslarının örgüt tarafından denetlendiği ve böylece takip edildikleri algısı, örgütün çalışanlarca kişiselleştirilmesine sebep olabilir.

Bu açıklamalardan yola çıkarak çalışanların, örgütlerini kişiselleştirmeleri, başka bir deyişle, çalıştıkları örgütü insanlaştırmaları ve örgütün amaçları bakımından gösterdikleri çabaya karşılık çalıştıkları örgütten beklentiye girmeleri, örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger vd. 1986). Bu bakımdan örgütsel destek kuramının temelini, sosyal değişim ve karşılıklılık kuramları oluşturmakta olup örgütlerin çalışanlarını desteklemelerine karşılık çalışanlar da örgütün amaçları doğrultusunda pozitif bir tutumla hareket etmektedirler. (Byrne ve Hochwarter, 2008).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel destek sonucu meydana gelen neticelerin ortaya çıkmasında etkili olan süreçleri de inceler. Buna göre bu süreçler aşağıdaki gibidir (Doğru, 2016:22-23).

- Çalışanlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, karşılıklılık normunu temel alarak kendilerini sorumluluk altında hissederler ve bu doğrultuda performanslarını arttırlar.
- Kabul görme, saygı duyulma, takdir edilme gibi örgütsel destek sonucu elde edilen sosyo-duygusal ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması, çalışanların bu algılarının kimliklerine de işlemlerini sağlamaktadır.
- Olumlu bir algıyla sağlanan örgütsel destek, çalışanın performansının daima takip edildiği ve performansa göre ödüllendirileceğine dair çalışan nezdinde inanç oluşturur.

Örgütsel destek kuramı ile yukarıda sayılan psikolojik süreçler, örgüt ve çalışanlar için olumlu neticelerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002'den akt. Doğru, 2016:23).

2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere iki grup altında incelenir (Rhoades ve Eisenberger, 2002'den akt., Emre, 2018:30). Buna göre, algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel faktörler örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olmak üzere üç başlıktır. Bununla birlikte algılanan örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörler ise yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi(kıdem) alt başlıklardır.

2.1.3.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel adalet, yönetici desteği, insan kaynakları uygulamaları.

a) Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgüt bünyesinde çalışanlara ücret, ödül ve cezaların verilme şeklini; terfilerin yapılma şeklini; bu kararların yöneticiler tarafından nasıl verildiği ve verilen bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin çalışanlarca algılanma sürecine denir (İçerli, 2010).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel adaleti bazı araştırmacılar iki bazılarını ise üç boyutta incelemiştir. Buna göre Bies ve Moag (1986) örgütsel adaleti, işlemsel(prosedürel), dağıtımsal ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Buna karşılık Greenberg, Wright ve Baron gibi bazı araştırmacılar ise örgütsel adaleti işlemsel ve dağıtımsal adalet olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bu doğrultuda düşünen araştırmacılar, etkileşimsel adaleti işlemsel adalet boyutu içinde incelenmesi fikrini savunmaktadırlar (Yürür, 2008:298'den akt., Boyacı, 2017:7). Bu tez çalışmasında da örgütsel adaleti, genel olarak araştırmacıların tercihi olan üç boyutlu hali ile incelenilmiştir.

İşlemsel adalet, örgüt içinde çalışanlara yönelik alınan kararların çalışanlarca algılanma biçimine denir. Başka bir deyişle, işlemsel adalet örgüt içinde ödül ve kaynakların dağıtımında hakkaniyete uygun davranılıp davranılmadığına yönelik çalışanların algılarıdır (Lind ve Tyler, 1988:3). Buna göre işlemsel adalet bir süreci ifade eder. Şöyle ki; çalışanlar, örgüt tarafından verilen kararlar uygulanmadan önce

bilgilendirilip karar sürecine dahil edilir (Cropanzano ve Greenberg, 1997). Böylece karar sürecinde çalışanlara yapılacak doğru ve yeterli bilgilendirmeler, çalışanlar nezdinde adalet algılarının yüksek olmasını sağlar.

Dağıtımsal adalet, ödül ve kaynakların örgüt tarafından adaletli dağıtıldığına yönelik çalışan algıdır. Başka bir deyişle dağıtımsal adalet, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba gösteren çalışanların bu çabalarına karşılık, örgüt kaynaklarının adil dağıtılıp dağıtılmadığının çalışanlarca gözlemlenip algılanmasıdır (Folger ve Konovsky, 1989). Bu bakımdan dağıtımsal adalet, örgüt kaynaklarının paylaşılmasında, verilen kararların içeriğiyle ilgiliyken, işlemsel adalet karar verme süreciyle ilgilidir (Çakar ve Yıldız, 2009). Rhoades ve Eisenberger'in (2002) yaptığı bir araştırmaya göre, çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde işlemsel adaletin, dağıtımsal adalete nazaran daha yüksek bir oranda etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışanlar ödül, terfi vb. maddi desteklerden ziyade bu kararların alınma süreciyle ilgilenirler.

Etkileşimsel adalet, bazı araştırmacılar etkileşimsel adaleti işlemsel adaletin bir alt boyutu olarak incelerken bazıları ise bu adalet algısını bağımsız bir boyut olarak ele almışlardır. Etkileşimsel adalet, örgüt ile çalışan arasındaki ödül, terfi ve ceza gibi işlemler sebebiyle meydana gelen iletişim sürecinde dürüstlük, saygı, nezaket gibi insani yönlerle ilgilenir.

Özetle, işlemsel adalet karar verme süreci, dağıtımsal adalet kararların içeriği ve etkileşimsel adalet ise söz konusu kararların çalışanlara söylenme biçimiyle ilgilidir.

Örgütün amacının sürekli bir şekilde gerçekleşmesi için çaba gösteren bir çalışanın gösterdiği çabanın karşılığını alacağı inancını taşımalı; örgüt, çalışanına bu güveni sağlamalıdır. Nitekim örgütsel adalet algısı çalışan ile örgüt arasında güven sağlamaktadır (Shore ve Shore, 1995).

Örgüt kaynakların dağıtımında sürekli bir şekilde adil kararlar vererek destekleyici örgütün devamlılığını sağlar. Nitekim örgütsel desteğin öncülü örgütsel adalet olup, iki kavram arasında olumlu ve güçlü bir bağlantı vardır (Andrews ve Kacmar, 2001'den akt., Doğru, 2016:26).

b)Yönetici Desteği

Çalışanların, örgüt işlerini istekli, gönüllü olarak yapmalarını sağlayan, bunun için çaba harcayan ve çalışanların kendisine saygı duyduğu kişiye yönetici denir. Saygı duyulan ve güvenilen yönetici, çalışanlardan sadece iş beklemeyip aynı zamanda onların sorunlarıyla da ilgilenmektedir (Taşçı ve Eroğlu, 2008).

Çalışanlar yöneticiyi örgütün kendisi olarak kabul edip, örgüt yöneticileri tarafından alınan kararların bizzat örgüt tarafından alındığını hissedeceklerdir. Başka bir deyişle örgüt, çalışanlarca kişiselleştirilmiştir. Dolayısıyla örgüt temsilcilerinin çalışanlara göstermiş olduğu olumlu davranışlar, çalışanlarca örgütün desteği olarak algılanacaktır (Eisenberger vd., 2002:566). Ancak algılanan örgütsel destek yönetici desteğinden farklıdır. Nitekim bir örgütte algılanan örgütsel destek yüksek olmasına rağmen yönetici desteği düşük olabiliyor. Bunun tersi de mümkün olup çalışanlarca algılanan örgütsel destek düşük olmasına rağmen yönetici desteği yüksek olabilir. Bu algılamaların farklı olmasının sebebi, çalışanların, yöneticilerle olan sorunların gelecekte çözülebileceğine dair inançlarının olmasıdır (Akın, 2008).

Yöneticinin göstereceği destekleyici davranışlar çalışanın işinde daha kararlı davranmasını, işiyle daha fazla ilgilenmesini ve işine daha çok bağlanmasını sağlar (İşcan ve Karabey, 2007). Bununla birlikte yöneticinin örgüt içindeki konumu yükseldikçe çalışanların yönetici davranışlarını örgüte yükleme algıları daha fazla olacaktır (Maertz vd., 2007).

c)İnsan Kaynakları Uygulamaları

Örgüt içinde çalışanlara yönelik oluşturulan, sistemli bir örgütsel işlemler bütününe insan kaynakları uygulamaları denir. Çalışanlara yönelik bu uygulamalar algılanan örgütsel destek düzeyi üzerinde oldukça etkilidir (Eisenberger vd., 2004). Bu bakımdan örgütlerin en değerli sermayesi, insan sermayesidir (Bingöl, 2010).

İnsan kaynakları uygulamaları, insana yönelik ne şekilde yatırım yapıldığını göstermekte olup örgüte ve çalışanlara katkıları olmaktadır. Bu sebeple insan kaynakları uygulamaları algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilemektedir (Allen, shore, Griffeth, 2003).

İnsan kaynakları uygulamaları, örgütte istihdam edilecek personelin seçimi, kariyer gelişimi, ücret politikalarının belirlenmesi ve çalışanların performanslarının değerlendirilmesi gibi birçok alanda etkilidir. Bu sebeple icra edilecek uygulamalar, örgüt içinde etkinlik, verimlilik ve rekabet avantajlarının sistemli bir şekilde yürütülmesini sağlar (Aykan, 2007'den akt., Emre,2018: 33).

Algılanan örgütsel desteğin en önemli belirleyicilerinden olan insan kaynakları uygulamaları örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

Örgütsel ödüller: Tanınma, terfi ve ücretler örgütsel ödüllerin alt boyutlarıdır. Bu boyutlar çalışanlar için birer kazanç kaynağı olduğu gibi algılanan örgütsel desteğe de katkı sağlamaktadırlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

İş koşulları: Eğitim, iş güvenliği, otonomi, örgütün büyüklüğü ve role dayalı stres olmak üzere olmak üzere beş alt boyutta incelenmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700). Buna göre iş güvenliği, çalışanların örgütlerinde sürekli bir şekilde görevlerine devam edebilmeleri için örgütleri tarafından maddi ve manevi anlamda güvence altına alınmalarını ifade eder (Allen, Shore ve Griffeth, 1999). Otonomi, örgüt tarafından istihdam edilen ve görevlendirilen çalışanın, görev alanı içindeki çalışmalarında serbestçe hareket edebilmesidir. Başka bir deyişle, çalışanın neyi nasıl yapabileceğine kendisinin karar vermesidir (Geller, 1982'den akt., Çakır, 2017:33). Role dayalı stres, iş ortamının iş stresi ve çevre etkisiyle çalışanda gerilim oluşturmasıyla ortaya çıkan uyumsuzluk halidir (French ve Caplan, 1970'den akt., Çakır, 2017:33). Eğitim, örgüt çalışanın eğitimini desteklediğinde çalışan kendisinin önemsendiğini hisseder. Böylece çalışan nezdinde algılanan örgütsel destek olumlu olur (Silbert, 2005:8). Örgüt büyüklüğü, örgüt büyüdükçe çalışanın fark edilme oranı azalmaktadır. Buna bağlı olarak çalışanın ihtiyacı ya hiç karşılanmaz ya da istediği oranda karşılanmamaktadır. Bu sebeple büyük örgütlerde çalışanlar kendilerinin daha az önemsendiklerini düşünüp algıladıkları örgütsel destek de bu oranda az olmaktadır (Rhoades, Eisenberger, 2002).

2.1.3.2.Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Bireysel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörler şunlardır. (Rhoades ve Eisenberger, 2002):Yaş, Cinsiyet, Kıdem (Hizmet Süresi), Eğitim Düzeyi.

a)Yaş

Algılanan örgütsel destek düzeyinde yaş faktörünün etkisine yönelik araştırmalar incelendiğinde çalışanların yaşlarının algılanan örgütsel desteği olumlu ya da olumsuz etkilediğine yönelik kesin bir sonuç elde edilememiştir. Şöyle ki; bazı çalışmalar yaşın artmasının algılanan örgütsel desteği aynı şekilde arttırdığını gösterirken (Yoon ve Lim, 1999; İşcan ve Karabey, 2007:191); bazı çalışmalar ise algılanan örgütsel destek zayıflarken yaşın arttığının (Welchans, 1996:102; Gürbüz, 2012) sonuçlarını elde etmişlerdir. Bu sonuçlarla birlikte bazı çalışmalarda ise algılanan örgütsel destek ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Asad ve Khan, 2003; Eğriboyun, 2013:146). Dolayısıyla tüm bu çalışmalar da gösteriyor ki, algılanan örgütsel destek ile yaş faktörü arasında net bir ilişki yoktur.

b)Cinsiyet

Yapılan araştırmalara göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, çalıştıkları örgütten farklı beklentileri vardır. Buna göre kadınlar diğer çalışanları gözlemleyerek onlarla olan ilişkilerini destekleyici bulurken; erkek çalışanlar ödülleri ve kişisel gelişim olanaklarını destekleyici unsurlar olarak görürler (Parasuraman, Greenhaus ve Granrose, 1992).

Bazı araştırmalarda algılanan örgütsel destek kadınlara oranla erkeklerde daha fazla (Gül, 2010:92; Johlke, Stamper ve Shoemaker, 2002) iken bazı araştırmalarda ise kadın çalışanlarda az bir farkla da olsa erkeklere göre algılanan örgütsel destek daha fazla bulunmuştur (Aryee, 1994:320; Kalağan, 2009:135). Tüm bu araştırmalarla birlikte algılanan örgütsel destek ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki kurulamayan çalışmalar da vardır (Derinbay, 2011:76; Tansky, Cohen, 2001:293). Aynı şekilde Gürbüz (2012) de örgütsel destek ile diğer birkaç bileşen arasındaki ilişkiyi incelerken cinsiyetin algılanan örgütsel destek üzerinde bir etkisi olmadığını tespit etmiştir.

c)Kıdem (Hizmet Süresi)

Örgütteki hizmet süresinin artması, bazı araştırmalarda algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilerden bazılarında negatif yönlü bir etki söz konusudur. Ancak genel olarak çalışanların hizmet süreleri arttıkça örgütsel destek algısı da artacağı beklenmektedir (Emre, 2018:36-37). Nitekim Rhoades ve Eisenberger (2002)

araştırmasında, örgütte istihdam edilen çalışanların hizmet süresinin fazla olması, çalışan memnuniyeti olarak gözükmekte olup bu sayede çalışanların örgütlerinden ayrılmadıkları şeklinde ifade edilmektedir.

Algılanan örgütsel destek ile ilgili araştırmalarda, hizmet süresinin artmasının örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar olduğu gibi (Kalağan, 2009:135; Rhoades, Eisenberger, 2002:709; Yoon ve Lim, 1999:928), olumsuz etkilediğine dair çalışmalar da bulunmaktadır (Fındık, 2011:173; Akalın, 2006:106; Currie ve Dollery, 2006:747). Ayrıca hizmet süresi ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki kurulmayan çalışmalar da yapılmıştır (Gül, 2010:95; Asad ve Khan, 2003).

d)Eğitim Düzeyi

Yukarıda açıklamaya çalıştığım diğer bireysel faktörler gibi eğitim düzeyi faktörünün de algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre bazı araştırmacılar, eğitim düzeyinin algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilediği (Rhoades ve Eisenberger, 2002:708; Üren, Çorbacıoğlu, 2011) bazıları eğitim düzeyinin yüksek olmasının örgütsel destek algısını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Nitekim Akalın (2006) araştırmasında üniversite mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlara oranla algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmalara karşılık, bazı araştırmacılar ise eğitim düzeyi ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır (Derinbay, 2011:78; Currie ve Dollery, 2006).

2.1.4.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Karşılıklılık kuramına göre örgüt, çalışanlarına destek sağlayınca çalışanlar da bunun karşılığında örgütün amaçları doğrultusunda olumlu davranışlar sergilemeye yönelik kendilerini zorunluluk altında hissederler (Shore ve Shore, 1995). Buna göre algılanan örgütsel destek sonucu çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşması için çaba gösterirken bu desteğin çalışanlar nezdinde sonuçları meydana gelmektedir. Bu sonuçlar şu başlıklar altında sayılabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002):

- Örgütsel Bağlılık (Özdevecioğlu, 2003a; Eisenberger vd., 1986)
- İş Tatmini (Eisenberger vd., 1986; Aydın, 2008)
- İşe Bağlılık (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Hafer ve Martin, 2005)

- Çalışanların Performansı (Rhoades ve Eisenberger, 2002:710; Turunç ve Çelik, 2010)
- İş Stresi (Robbins, Judge, 2012:607; Turunç ve Çelik, 2010)
- Geri çekilme davranışı (Rhoades, Eisenberger, 2002; Özdevecioğlu, (2004)

2.1.4.1.Örgütsel Bağlılık

Örgüt çalışanlarının örgütün amaçları doğrultusunda çaba göstermesi ve bu amaçları hedef edinip benimsemesidir (Derinbay, 2001). Bu hedef birlikteliğine bağlı olarak çalışan, kendisini örgütte sağlam bir konumda hisseder (Özdevecioğlu, 2003a).

Örgütsel bağlılığın üç ayrı boyutu vardır. Bunlar, duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığıdır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte devamlı olarak gönüllü kalma isteğidir. Normatif bağlılık, çalışanların kendilerini ahlaken sorumluluk altında hissedip örgütlerinden ayrılmama durumunu ifade eder. Ve son olarak devam bağlılığı ise, çalışanın işinden yoksun kalması halinde karşılaşacağı sorunlar sebebiyle çalıştığı örgütte zorunlu kalma durumuna denir (Meyer ve Allen, 1997:11'den akt., Doğru, 2016:32). Örgütsel destek algısı, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile zayıf ve olumlu bir ilişkisi söz konusu iken, duygusal bağlılık ile olumlu ve güçlü bir ilişkisi vardır (Özdevecioğlu, 2003a).

Çalışanlarca algılanan örgütsel destek, çalışanların kabul görme,onaylanma, fikirlerinin önemsenmesi gibi sosyo-duygusal anlamda tatmin olmalarını sağlayarak onların çalıştıkları örgüte bağlılığını arttırıp aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Rhoades, Eisenberger, 2002:701).

2.1.4.2.İş Tatmini

İş tatmini, hizmet veya mal üretiminde istihdam edilmiş bir çalışanın, çalıştığı unvan bakımından arzu edilir bir seviyede beklenti ve isteklerinin karşılanmasıdır (Aydın, 2008).

Çalışanlar sosyo-duygusal anlamda gereksinimleri karşılandığında, ödüllendirildiklerinde ve örgütün her zaman kendilerinin yanında olduğunu hissettiklerinde, oluşan örgütsel destek algısıyla iş tatmini yaşarlar (Rhoades, Eisenberger, 2002). Buna bağlı olarak çalışana iş tatmininin verdiği mutluluk ne

oranda fazla ise çalışanın işinden aldığı tatmin seviyesi de o derece fazladır (Başaran, 1982:20-21'den akt., Uğur, 2017:46).

Çalışanların iş tatmin düzeyleri fazla olduğunda çalıştıkları örgüte bağlılıkları da fazla olmaktadır. Bununla birlikte iş tatmininin etkisiyle çalışan, örgütün hedefleri doğrultusunda azimle çalışmakta ve örgütüne karşı davranış olarak olumlu hareket etmektedir (Çolakoğlu, Çulha, Atay, 2010).

2.1.4.3.İşe Bağlılık

İşe bağlılık, çalışanın işiyle ilgilenmesi, işini benimsemesi ve hayatında önemli bir konuma koymasındır. Böylece işe bağlılığı fazla olan bir çalışan, örgütün hedefleri doğrultusunda büyük bir çaba sergiler ve her zaman olumlu davranışlarda bulunmaya çalışır (Kanungo, 1982:341)

Yapılan bir araştırmaya göre çalışanın, işe bağlılığının sağlanmasıyla görevine karşı umursamaz davranışlarda bulunması arasında ters orantı olduğu tespit edilmiştir (Hafer ve Martin, 2006). Ayrıca çalışanın yönetici tarafından desteklenmesi, çalışanın örgütsel ve işe bağlılığını arttırmaktadır (Özek, 2016:28).

Örgütsel destek algısıyla çalışanda işinde yetkin olduğu hissiyatı oluşur. Böylece çalışanın, işine ilgisi ve bağlılığı da artar (Rhoades, Eisenberger, 2002).

2.1.4.4.Çalışanların Performansı

Performans, çalışanların kendileri adına tanımlanmış görevlerine dair kalite ve nicelik bakımından, hedeflenen amaca ne oranda ulaştıklarının karşılığıdır (Tınaz, 2013).

Çalışan performansı ikiye ayrılmaktadır (Doğru, 2016:34). Birincisi görev performansı; çalışanların adlarına tanımlanmış görevlerinin yerine getirmeleri derecesidir. İkincisi bağlamsal performans; çalışanların görevlerini yerine getirirken işlerine bağlı olmaları, örgütün kurallarına uygu hareket etme, örgütün amaçları doğrultusunda gerekirse fazladan çaba sarf etme, çalışma arkadaşlarıyla, ast ya da üstleriyle sürekli işbirliği halinde olmayı ifade eder (Van Scooter, 1994).

Örgütsel destek algısı, çalışanların performansını yükseltmekle birlikte bu performansın standart üstü olmasını sağlar (Turunç, Çelik, 2010).

Örgütsel destek algısı ile performans değişkeni arasında, olumlu ve anlamlı ilişkiye örnek olacak araştırmaların (Rhoades, Eisenberger, 2006) yanı sıra, aksi ile sonuçlanmış çalışmalar (Stamper ve Johlke, 2003) da mevcuttur. Bunlarla birlikte bazı araştırmalarda ise iki değişken arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

2.1.4.5.İş Stresi

İş stresi; çalışanların rekabet, değişken ve muğlaklığın çok olduğu iş ortamlarında yaşadıkları durumlara karşılık, fiziksel ve psikolojik anlamda fazladan çaba sarf etmelerine denir (Özek, 2016:31).

Politika, ekonomi gibi çevresel, görev, rol gibi örgütsel, ailevi, ekonomik problemler gibi kişisel faktörler stres kaynaklarının bazıları olup; bu stres kaynakları kalp, baş ağrısı gibi fiziksel, depresyon, endişe gibi psikolojik, iş değiştirme, işe gelmeme gibi davranışsal sonuçlar meydana getirmektedir (Robbins ve Judge, 2012:608).

Çalışanın aşırı çalıştırılması, çalışanın yeteneklerini aşacak talepler örgütsel destek algısını azaltır (Rhoades, Eisenberger, 2002:698).

İyileştirilecek çalışma koşulları, iş yükü ve rol çatışmasının azaltılması, iş güvenliğinin sağlanması, çalışanlara örgüt yönetiminde söz hakkı verilmesi ve yöneticilerin desteği iş stresini azaltacak unsurlardır(Stamper, Johlke, 2003).

Son olarak, çalışmanın odak noktası olan eğitim örgütlerinde öğretmenlerin çalışma koşulları, idare baskısı ve terfi alamama gibi iş stresi kaynakları vardır (Okumuş, 2011:58'den akt., Uğur, 2017:51).

2.1.4.6.Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı, çalışanların devamsızlık yapma, işe geç gelme ve işten ayrılma gibi davranışlar sergileyerek örgütlerindeki görevlerine gönülsüz olarak katılıp, çalışma koşullarından memnun olmamaları halinde ortaya çıkan durumdur (Rhoades, Eisenberger, 2002:702).

Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma bileşeni arasında zıt yönlü bir ilişki vardır (Özdevecioğlu, 2004). Grup içinde çalışanların bireysel çalışanlara göre işten geri çekilme davranışları daha düşüktür. Bununla birlikte örgütsel destek algısı, hem grup halinde ya da hem de bireysel çalışmalarda işe gelmeme, gecikme ve işi yavaşlatma davranışlarını azalttığı tespit edilmiştir (Eder, Eisenberger, 2008).

2.1.5.Eğitim Örgütlerinde Algılanan Örgütsel Destek

Örgüt, ortak bir hedef doğrultusunda bir araya gelen ya da getirilen insanların, belli bir hiyerarşi içinde, işbirliğine dayalı olarak faaliyette buldukları akılcı bir topluluğu ifade eder (Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005'ten akt., Çakır, 2017:38). Devlet hiyerarşisi içinde, girdisi ve çıktısının insan olduğu, öğretme ve öğrenme amaçlı kurulan ve faaliyetleri süreklilik arz eden kurumlara ise eğitim örgütü adı verilmektedir.

Eğitim örgütleri deyince akla ilk olarak, insan eğitimi amaçlı kurulan, resmi ve özgün kurumlar olan okullar gelmektedir (Uğur, 2017). Okul faaliyetlerinin neredeyse tamamında öğretmenler etkilidir. Nitekim Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine (Resmi Gazete Sayı: 30455) göre okul müdür ve müdür yardımcılarında oluşan okul yöneticileri de belli şartlar altında öğretmenler arasından seçilmektedirler. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin en önemli sermaye kaynağı öğretmenlerdir. Öğretmenler örgütsel destek algısı ve kültürel öğeleri ile istihdam edildikleri okullarda belli bir amaç etrafında bütünleşirler (Şişman, 2010). Amaç birlikteliği olan öğretmenler, yöneticiler tarafından desteklendikçe ve değerli oldukları hissettirildikçe öğretmenlerin örgüt ve öğrencilerine bağlılığı artar. Nitekim Eisenberger vd. (1986) araştırmasına göre çalışanların motivasyonunun arttırılmasına yönelik olumlu davranışlar, çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Eğitim örgütü olan okulun nihai hedefi topluma insan yetiştirmedir (Hoy ve Miskel, 2010:23). Eğitim örgütleri bu nihai hedeflerini öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirirler. Örgütsel hedeflerin öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilmesinin ilk basamağı bu hedeflerin öğretmenler tarafından içselleştirilmesidir (Özek, 2016:33). Karşılıklılık kuramına göre bu içselleştirilmenin sağlanması için öğretmenlerin, örgütleri tarafından emekleri oranında desteklenmesi gerekir. Okullarda oluşturulacak bu destek ortamı, öğretmenlerin diğer okul paydaşlarıyla sorumluluk ve liderlik gereken işlerde, işbirliği halinde çalışmalarına imkan vererek ortak hedefin gerçekleşmesi için uygun koşulların oluşmasını sağlar (Yılmaz ve Turan, 2015).

Türkiye genelinde 1565 öğretmen ve yöneticinin katıldığı bir araştırmaya göre yöneticilerin öğretmenlere yönelik sağladığı örgütsel desteğin örgütsel adalet

boyutunu olumlu anlamda ve yüksek oranda etkilediği tespit edilmiştir (Nayır, 2011). 529 öğretmen, 72 yöneticinin katıldığı başka bir araştırmaya göre, hem öğretmen hem de yöneticiler bakımından algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık bileşenini olumlu ve anlamlı bir ilişkiyle etkilediği tespit edilmiştir (Eğriboyun, 2014).

Yukarıda paylaşılan tüm bu açıklamalardan yola çıkarak bir eğitim örgütü olan okullarda örgütsel destek algısının oluşması için, aşağıda sayılacağı üzere asgari bazı unsurların olması gerekmektedir (Karakurt, 2012:53):

- Öğretmenlere okul yöneticileri tarafından değer verilmeli, öğretmenlerin huzur ve mutluluğu önemsenmelidir.
- Yöneticiler, öğretmenlere eşit bir şekilde adil davranmalı.
- Yöneticiler örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için uygun öğrenme ortamı hazırlamalı.
- Yöneticiler, öğretmenler tarafından sunulan yaratıcı fikirleri, önerileri dikkate alıp öğretmenlerin katkıları önemsenmelidir.

2.2.ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI

Bu bölümde adalet, örgütsel adalet, eğitim örgütlerinde örgütsel adalet

başlıkları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1.Adalet Kavramı

Aşağıda açıklanacağı üzere “Örgütsel Adalet” başlığının anlamını tam olarak açıklayabilmek için öncelikle “Örgüt” ve “Adalet” kavramlarının ne anlama geldiğini belirtmek gerekmektedir. Buna göre çalışmanın birçok yerinde örgüt kavramı tanımlanmaya çalışılmıştır.

Örgüt, kendi amaçları doğrultusunda sistemsel bir şekilde kurulan; insan, mal ya da hem insan hem de mal topluluğu olan ve nihayet sürekli bir şekilde varlık mücadelesi veren, ortak hedefler birlikteliğidir (Duymuş, 2015:2). Bu tanımdan yola çıkarak, siyasi partiler, şirketler, ordu, hastaneler, okullar, dernekler gibi farklı alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlar, örgütlere örnek olarak verilebilir (Toğa, 2016:3).

Adalet, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından şu ifadelerle tanımlanmıştır: “Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması; hak ve hukuka

uygunluk, hakkı gözetme” (<http://www.tdk.gov.tr>, son erişim: 07.05.2019). Buna göre, TDK ilk tanımında yasa ve herkes vurgusu yaparak, adalet kavramını kanunilik ve eşitlik nitelendirmesiyle tanımlamıştır. Bununla birlikte TDK ikinci tanımında ise adalet kavramını hukukun geneline ve hakka uygunluk ölçütlerine göre tanımlamıştır.

Adalet kavramıyla ilgili alan yazın incelendiğinde, bu kavramın farklı düşünürlerce farklı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Bu da her dönemde adalet duyulan ilgi ve özlemin bir göstergesidir (Serinkan, Erdiş, 2014). Farklı düşünürlerden farklı tanımlamalara örnek olarak, Platon ve Aristoteles’in farklı tanımlamaları, verilebilir. Buna göre Platon, Antik Çağ’da adaleti, toplumda bir düzen aracı ve erdem ölçüsü olarak görür. Platon’a göre toplumda adalet ancak mutlak eşitlik düşüncesi benimsenerek sağlanabilir. Başka bir deyişle, Platon’a göre adaletin gerçekleşmesi için toplumda yaşayan bireylerin tamamına aynı şeyin verilmesi gerekmektedir (Şenturan, 2014:101). Aristoteles ise, adaletin ekonomik düzende olduğunu savunur. Şöyle ki; Aristoteles adaletin ekonomik düzende olduğunu savunurken bunu dağıtıcı ve denkleştirici adalet kavramlarıyla açıklamıştır. Buna göre dağıtıcı adalet de eşitliğe dayanmaktadır. Ancak bu eşitlik, Platon’un savunduğu mutlak eşitlikten farklı olarak, hak edene hak ettiği kadarının verilmesi anlamına gelen orantılı eşitliğe dayanmaktadır. Aristoteles’in savunduğu ikinci adalet anlayışı ise “denkleştirici adalet” olarak ifade edilmektedir. Denkleştirici adalet ise, karşılıklı iş ilişkilerinde ürünlerin değeri oranında takas edilmesi anlamına gelmektedir. Buna göre alınan ne ise verilenin de o oranda değerinin olması gerekmektedir (Şenturan, 2014:101-102).

Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak adalet kavramı şu ifadelerle tanımlanabilir: Adalet, herkesin hakkını nesnel anlamda kabul etme, tanıma hususlarında bir iyi niyet, dilek temsilidir (Eroğlu, 2009:8’den akt. Demirbilek, 2018: 55). Başka bir tanıma göre adalet, eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık, doğruluk, hakkaniyete göre davranma gibi anlamlara dayanır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Son yıllarda adalet kavramı örgüt yönetimlerinde de sıkça bahsedilmeye başlanan bir kavramdır. Nitekim örgüt, hedeflerine ulaşmak istiyorsa en önemli kaynağı olan nitelikli insan sermayesini elinde tutabilmelidir. Bu bakımdan örgüt içinde gerçekleşen ilişkiler sonucu elde edilen kazanımların hakkaniyete uygun dağılımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramının (Serinkan, Erdiş, 2014) üzerinde, dünyada

uzun yıllardır araştırmalar yapıldığı gibi Türkiye’de de son yıllarda bu araştırmaların sayısında artış yaşanmaktadır. Söz konusu kavram aşağıda detaylı olarak açıklanacaktır.

2.2.2.Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet, en genel tanımıyla bireyin çalıştığı örgütteki uygulamaları esas alması sonucu kendisinde oluşan adalet algılamasına denir (Greenberg, 1990). Bu anlamda örgütsel adaletin incelendiğı ilk bilimsel araştırmalar, Adams’ın Eşitlik Teorisine dayanır. Bu teoriye göre, bireyler çalıştıkları örgütün hedeflerini yerine getirmeye çalışırken gösterdikleri performansa karşılık örgütlerinden tatmin edilmeyi beklerler. Örgüt çalışanları performanslarına karşılık elde ettikleri kazanımları, statü olarak aynı seviyede oldukları, başka örgütlerde çalışan bireylerin kazanımlarıyla karşılaştırırlar (Özler, 2015:41). Böylece bu karşılaştırma neticesinde çalışan, işiyle, yöneticisiyle ve işletmesiyle ilgili tutumlar geliştirir. Gelişen bu tutumlar neticesinde çalışanda, örgütün kendisine adil davranıp davranmadığına yönelik algılamalar oluşur (Özdevecioğlu, 2004:185).

İnsanlar çevrelerinde ne olup bittiğıyle ilgilenen varlıklardır. Bu bakımdan çevrelerine duyarsız olmayan insanlar, çevrelerinde meydana gelen durumların ne kadar adil olup olmadığını düşünüp değerlendirmekte ve kendilerine göre oluşan adaletsiz durumlara tepki göstermektedirler. Bu tepki bir toplu taşıma aracında, evde, caddede ya da insanların hareket halinde olduğu başka bir sosyal ortamda olabilir. Bu yerlerden biri de bireylerin işyerleridir. Nitekim insanlar günün büyük bir dilimini işyerlerinde geçirirler ve buralarda algılayacakları bir adaletsizlik karşısında duyarsız kalmayıp tepki göstereceklerdir (Karacaoğlu, 2012:49).

Örgüt, faaliyetlerini yöneticilerinin işlemleriyle yürütür. Buna bağılı olarak yöneticilerin yaptıkları her işlem, çalışanlar tarafından örgütün bir işlemi olarak kabul edilir. Yöneticiler tarafından yapılan işlemlerin sanki örgütün kendisi yapıyormuşçasına çalışanlar nezdinde örgüt kişileştirilir.

Yöneticiler örgüt faaliyetlerini yürütürken çalışanlara yönelik performans değerlendirmelerindeki eşitsizlikler, ödüllendirme eksiklikleri, terfi ve görevlendirmelerde taraflı davranılması ve dürüst bir iletişim dilinin kullanılmaması, çalışanlarda algılanan örgütsel adaletin düşük hissedilmesine sebep olmaktadır (Serinkan, Ürkek, 2014). Diğer yandan çalışanlar, örgütün kendilerine yönelik

adaletli olup olmadığına ilk etapta bakmazlar, daha çok örgütün adil olan ya da olmayan uygulamalarının neticede kendilerinde oluşturduğu duyguya bakarlar. Başka bir deyişle, örgütsel adalet algısı, örgüt yönetimi uygulamalarının çalışanlarca yapılan bir öznel değerlendirme neticesinde çalışanlarda oluşan duygudur (İnce, Gül, 2005:76). Bu sebeple adalet, çalışanlarda bir algı olarak tanımlanmaktadır. Belirtilen bu algılar zamanla tutuma ve son olarak davranışa dönüşür (Irak, 2004).

Çalışanların algılanan örgütsel adalet algıları olumlu olduğunda, örgüte bağlılık da artacak ve bu durum çalışanların performanslarını da olumlu yönde etkileyecektir. Buna karşılık, algılanan örgütsel adalet negatif olduğunda örgüte bağlılık da performans da düşük olacaktır. Böylece, örgüte bağlılık ve performans düşük olunca çalışanda yöneticilere ve diğer çalışanlara yönelik olumsuz duygular oluşacaktır (İşbaşı, 2000:84). Beugré (1998) araştırmasına göre, örgütte uygulamaların adaletli olması çalışan davranışlarını olumlu yönde etkileyecektir. Böylece çalışanların performansı artacak, birlik duygusu gelişecek ve saygınlık kazandıklarına dair duyguları güçlenecektir.

Örgütsel adalet kavramı yönetim bilimleri alanında dünyada ve son zamanlarda Türkiye’de sıkça üzerine araştırma yapılan bir konudur. Nitekim tez çalışmamın başlıklarından biri de örgütsel adalet kavramıdır. Hoy ve Tarter (2004) araştırmasına göre, örgütlerde öğretmenlerin doyum ve örgütün amaçlarını etkili bir biçimde yerine getirmesi için örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir. Örgütsel adalet algısı, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) karşı duruşlarını belirlemektedir. Adalet algısı öğretmenler tarafından olumsuz hissedildiğinde öğretmenler, yönetimden sürekli şikayetçi olmak, okuldaki işleri yavaşlatmak, öğrencilerle yapılacak etkinliklere gönüllü katılmayı istememek gibi eylemlerde bulunurlar (Aydın, Karaman ve Kepenekçi, 2008’den akt. Demirbilek, 2018:58). Dolayısıyla eğitim örgütlerinde öğretmen bir adaletsizlik algıladığında; bağlılık, iş doyum ve iş tatmini gibi faktörler olumsuz etkilenmektedir (Hoy, Tarter, 2004). Buna bağlı olarak öğretmenler, karşılıklılık ilkesi bağlamında, emeğinin karşılığını alamadığını ve bunun gibi sebeplerle haksızlığa uğradığını düşünürse örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmeyerek iş yerinde haksızlığa uğradığı oranda emeğini düşürebilir (Demirbilek, 2018:58).

Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak özetle örgütsel adalet; ödül, ceza, terfi ve ücret gibi örgüt içi kararların nasıl verildiği, uygulandığı ve alınan kararların çalışanlara söylenme biçimi gibi yönetici davranışlarının çalışanlarca algılanma biçimine denir (İçerli, 2010:69).

Son olarak, yapılan açıklamalar ışığında, örgütsel adalet algısının olumlu olması için aşağıda sayılan hususlara dikkat edilebilir (Karaeminoğulları, 2006:9).

- Karar vericilerin tespitinde tarafsız davranılmalıdır.
- Ücret, ödül gibi çalışanlara yönelik maddi desteklerin belirlenmesinde anlaşılır ilke ve ölçütler uygulanmalıdır.
- Uygulanacak ilke ve ölçütler kişiye göre değil genele göre değerlendirilmelidir. Bu bağlamda karar vericiler yetkilerini kötüye kullanmamalıdır.

2.2.3.Örgütsel Adalet Türleri

Örgütsel adalete dair alan yazın incelendiğinde örgütsel adalet türleri iki sınıflandırma altında incelenmiştir. Buna göre bazı araştırmacılar örgütsel adaleti işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel olmak üzere üç (Cohen, Charash ve Spector, 2001), bazıları ise işlemsel, dağıtımsal adalet olmak üzere iki farklı türde incelemiştir (Cropanzano, Greenberg, 1997). Greenberg, Baron (2000) gibi araştırmacılar etkileşimsel adaleti farklı bir tür yerine işlemsel adalet başlığı altında incelemeyi tercih etmişlerdir. Buna karşılık diğer araştırmacılardan farklı olarak Colquitt (2001) çalışmasında örgütsel adaleti dört farklı türde incelemiştir (Colquitt, 2001:388'den akt. Eğilmezko, 2011:20). Colquitt (2001) çalışmasında örgütsel adaleti işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet başlıkları altında incelemişse de etkileşimsel adaleti de kişilerarası ve bilgisel adalet olmak üzere iki alt başlık altında incelemiştir.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel adaletin genel olarak üç alt başlık altında incelendiği görülmektedir. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Yapılan bu çalışmada da örgütsel adaletin türleri bu üç başlık altında incelenecektir.

2.2.3.1.Dağıtımsal Adalet

Sosyologlar, iktisatçılar, siyaset bilimciler gibi farklı alanlarda çalışan birçok araştırmacı ilk çalışmalarında problem olarak, kazanımların adilliğini başka bir deyişle dağıtım adaletini incelemişlerdir (Özmen vd., 2007'den akt., Kahraman, 2017:52). Bu sebeple alan yazında ilk incelenen örgütsel adalet türü, dağıtımsal adalettir.

Dağıtımsal adaletin temelleri Eşitlik Teorisi (Adams, 1965) ve Sosyal Değişim (Blau, 1964) Teorilerine dayanır (İrfan, 2012:47). Eşitlik teorisi, aynı çabanın aynı sonuç getirmesi anlayışına dayanır.

Dağıtımsal adalet, örgütün hedefleri doğrultusunda hareket eden çalışanların göstermiş olduğu çabanın miktarı ve işle ilgili diğer katkıların örgütün çalışanlara sunmuş olduğu kazanımlar ile karşılaştırılmasıdır (Moorman, 1991:845). Başka bir tanıma göre; dağıtımsal adalet, prim, gelir, sosyal haklar, ödüller gibi kazanımların dağıtımına ilişkin çalışanlarda algılanan adillik düzeyidir (Poole, 2007'den akt., Demirbilek, 2018:60).

Dağıtımsal adaletin öğretmenler üzerindeki etkisi incelendiğinde, okul yöneticilerinin tutum ve davranışları, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Titrek, 2009). Örgütlerde ödüllendirme sisteminin objektif ölçütlere dayalı olması tüm çalışanlarda olduğu gibi öğretmenler bakımından da dağıtımsal adaletin olumlu olmasını sağlar. Bununla birlikte öğretmenlerin çabalarına karşılık takdir edilmesi, öğretmen mesai saatleri ve iş paylaşımının adil bir şekilde düzenlenmesi ve okuldaki maddi gelirlerin ilgili birimlere adil dağıtılması, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısının olumlu olması için okul yöneticilerinin karar verirken dikkate alması gereken hususlardır (Demirbilek, 2018:61).

Greenberg (1987) araştırmasında kazançların dağıtımının adil olması için aşağıdaki kuralların uygulanması gerektiğini savunmaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014):

- Hakkaniyet Kuralı: Ödül ve kazanımlar çalışanların çabası oranında olmalıdır.
- Eşitlik Kuralı: Herkes ödül alırken eşit olmalıdır.
- İhtiyaç Kuralı: Ödüller verilirken bireylerin ihtiyaçları esas alınır.

2.2.3.2. İşlemsel Adalet

Dağıtımsal adalet, adaletsizliğe yönelik algıları açıklamada yetersiz kalınca Thibault ve Walker (1975) çalışmalarında işlemsel adaleti dile getirmeye başlamışlardır (Irak, 2004:29). Nitekim dağıtımsal adalet sadece ödül ve terfi gibi işlemlerin sonuçlarıyla ilgiliyken; işlemsel adalet bu sonuçların nasıl meydana geldiğine yönelik karar sürecini kapsamaktadır (Nowakovski ve Conlon, 2005:6).

İşlemsel adaleti ilk olarak dile getiren Thibault ve Walker'a (1975) göre, örgüt yöneticileri tarafından verilen ödül dağıtımına yönelik kararlar çalışanlarca kontrol edildiğine dair algı oluşuyorsa, çalışanlar verilen kararların adil olduğunu düşünürler. Başka bir deyişle, yöneticiler tarafından verilen kararlar çalışanlarca beğenilmezse bile çalışanlar eğer karar verme sürecini adil olarak algılıyorsa ortaya çıkan sonucu kabullenmektedirler (Özmen vd., 2007:22). 1984 yılında Greenberg tarafından yapılan bir araştırmaya göre, yetkililer tarafından getirilen sigara içme yasağı, sigara içenlere bilgilendirme sonucu uygulanınca yasağın sigara içenler tarafından daha kolay ve hızlı kabul gördüğü tespit edilmiştir.

Tüm bu açıklamalara göre işlemsel adalet; çalışma şartları, terfi, performans ölçümü ve ücret gibi örgütsel kararlar sonucu alınan maddi desteklerin belirlenmesinde kullanılan yöntem ve politikaların çalışanlarca adil olma derecesinin değerlendirilmesidir (Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat, 2012:256).

Thibaut ve Walker (1975) araştırmasında, işlemsel adaleti iki alt boyut altında incelemişlerdir. Bunlardan birincisi formel işlemler olarak adlandırılan karar alma sürecinde çalışanların fikir ve görüşlerinin alınması, çalışanlara karar süreçlerinde söz hakkı verilmesi gibi işlemlerde kullanılan prosedürlerdir. İkinci ayırım ise, yöneticilerin karar alma sürecinde kullandıkları politikaların uygulanma şeklidir (Titrek, 2009:554).

Son olarak olumlu bir işlemsel adalet algısı için Leventhal (1980) araştırmasında bazı kıstaslar belirlemiştir (Cropanzano vd., 2007:36). Bunlar; doğruluk, tutarlılık, düzeltilebilme, tarafsızlık, ahlak ve etik ilkelere uygunluk ve temsil edilebilirlik.

2.2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Bies ve Moag (1986) tarafından alan yazına kazandırılan örgütsel adalet türlerinden biri olan etkileşimsel adalet, ilk zamanlarda işlemsel adaletin içinde bir alt boyut

olarak incelenmiş olup zamanla örgütsel adaletin bir türü olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Folger, Cropanzano, 1998). Örgütsel adaletin türlerinden olan dağıtımsal adalet, ödüllerin dağıtımına ilişkin sonuçlarla; işlemsel adalet, söz konusu olan bu sonuçların ortaya çıkmasında etkili olan süreçlerle ve etkileşimsel adalet ise süreçlerde yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişimle ilgilidir.

Etkileşimsel adalet, yöneticiler aracılığıyla uygulanan örgütsel kararların; nezaket, saygı ve dürüstlük gibi insani öğeler esas alınarak çalışanlara iletilmesine denir (Cohen, Charash ve Spector, 2001'den akt., Toğa, 2016:14).

Colquitt (2001) çalışmasında etkileşimsel adaleti, kişiler arası etkileşim ve bilgisel adalet olmak üzere 2 farklı boyut altında incelemiştir. Kişiler arası etkileşim, örgütsel otoritenin süreci yürütürken ve sonuçları çalışanlara aktarırken saygı, nezaket gibi insani değerlere dikkat etmelerini ifade eder (Atalay, 2012). Bilgisel adalet, ödül dağıtımında uygulanan süreçler ve sonuçlar hakkında çalışanlara doğru ve hızlı bir şekilde açıklama yapılmasını ifade eder.

Örgütsel adalete dair alan yazın incelendiğinde adaletsizlik algısı oluşmaması için bir örgütte, ödüllerin dağıtımında sürece ilişkin adaletin yeterli olmadığı aynı zamanda ödül dağıtımında sürece dair uygulamaların da önemli olduğu belirtilmiştir. Nitekim etkileşim adaleti, çalışanların davranışları üstünde süreç adaletine göre daha fazla etkili olduğu tespit edilmiştir (Barling ve Philips, 1993:650). Aynı şekilde yöneticilerin sürece ve sonuçlara dair kararları saygılı, nazik, duyarlı bir şekilde çalışanlara açıklaması ve bunun neticesinde çalışanların yöneticiye ve örgüte karşı olumlu davranışlarda bulunması, etkileşimsel adaletin süreç ve dağıtım adaletine oranla daha etkili sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Töremen, Tan, 2010).

Etkileşimsel adaletin sağlanması için şunlar önerilmektedir (Altinkurt, 2010'dan akt., Demirbilek, 2018:63): Karar açıklamalarında saygılı olmak; gerekçeli açıklama yapmak; açıklamaları uygun bir şekilde, doğru yapmak; açıklamalar yapılırken açık sözlü olmak.

2.2.4.Örgütsel Adalet Teorileri

Alan yazın incelendiğinde örgütsel adalete dair bugüne kadar birçok teori geliştirildiği görülmektedir. Bu teoriler kronolojik olarak şu şekilde sıralanabilir (Laçinoğlu, 2010'dan akt., Kahraman, 2017:59):

Eşitlik Teorisi: Adams (1965), Görelî Yoksulluk Teorisi: Crosby (1976), Prosedür Adalet Teorisi: Thibaut ve Walker (1975), Adalet Yargı Teorisi: Leventhal (1976, 1980)Adalet Gûdüsü Teorisi: Lether (1977, 1980), Dağıtım Tercihi Teorisi: Leventhal, Karuza ve Fry (1980), Bilişsel Atıf Teorisi: Folger (1983), Kestirme Adalet Teorisi: Lind (1992)

Yukarıda paylaşıldığı üzere konuya dair teorilerin fazla ve aynı temele dayanan birden çok teori olması ya da biri diğeri kapsayan teorilerin olması bu alandaki sınıflandırmayı zorlaştırmıştır. Ancak bu teoriler, Greenberg (1987) araştırmasının “A Taxonomy Of Organizational Justice Theories” başlığı altında, iki boyut olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (İşbaşı, 2000:43):

- Reaktif (Tepkisel) - Proaktif(Önlemsel) Teoriler
- Süreç – İçerik Teoriler

Reaktif(Tepkisel) Teoriler: Çalışanların, sonuçları adil olmayacak örgütsel uygulamalardan kaçınması durumunu ifade eder. Başka bir deyişle, bu teoride amaç adaletsizliğe yönelik uygulamaları azaltmaktır.

Proaktif (Önlemsel) Teoriler: Bu teori, adaleti sağlamak için sergilenen davranışlarla ilgilidir. Adaletle ulaşma çabası bu teörinin karakteristik özelliğidir.

İçerik Kuramları: Elde edilen kazanımlara ilişkin sonuçların adilliğine odaklanır.

Süreç Kuramları: kazanımlar elde edilirken hangi metod ve yöntemlerin kullanıldığı üzerine yoğunlaşır.

2.2.4.1.Reaktif (Tepkisel) – İçerik Teoriler

Reaktif – İçerik teorileri, örgütlerde algılanan adaletsiz uygulamalara karşı çalışanlar tarafından gösterilen tepkileri esas alır. Bu teoriye göre, çalışan ödülleri ve diğeri örgütsel kazanımlar adaletsiz dağıtıldığında çalışanların bu durumlar karşısında hoşnut olmayacağı ifade edilir (Özgen, 2018:11).

Alan yazın incelendiğinde örgütsel adaletle dair açıklamaların daha çok bu teoriye dayanmaktadır. Bu teoriler şöyle sıralanabilir:Dağıtım adaleti teorisi, Homans (1961), eşitlik teorisi, Adams (1965), göreceli mahrumiyet teorisi, Crosby (1976)

Bu teorilerin dayandıkları varsayımlar farklı olsa da, örgüt çalışanlarının örgütsel uygulamalar sonucu meydana gelen adaletsizlikler karşısında olumsuz düşüncelere kapılıp tepki vermeleri, hepsinde ortak olan bir noktadır (Greenberg, 1987).

a) Dağıtım Adaleti Teorisi

Dağıtım adaleti teorisine göre, etkileşim içinde olan çalışanların örgüt hedefleri doğrultusunda gösterdikleri çabanın karşılığında kazanç bekledikleri, bu beklentinin karşılanmadığı durumlarda çalışanların adalet algılarının olumsuz olacağı kabul edilir (Jasso, 1980:3'ten akt., Özgen, 2018:13).

Bu teoriye göre, çalışanların adalet algısının pozitif olması için, kazançların dağıtımında eşitlik prensibi esas alınır. Homans'a (1961) göre, çalışanlar yatırım, karlılık ve kazanç oranlarını karşılaştırarak eşitlik prensibinin uygulanıp uygulanmadığını tespit ederler ve ortaya çıkan sonuca göre de çalışanlar örgüte karşı farklı davranış şekillerine girerler (Çakır, 2006:35).

b) Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik Teorisi'yle, eşit çabaya karşı eşit kazanımın olmadığı durumlarda, ortaya çıkan adaletsiz uygulamalara açıklık getirmek istemiştir. Adams eşitlik teorisini "Sosyal Mübadele" ilişkisi bağlamında açıklamıştır. Bu ilişkiye göre taraflar, ancak birbirlerine katkı sağladıklarında kazanım elde ederler. Dolayısıyla eşitlik teorisine göre, çalışanlar sosyal mübadele ilişkisi gereği örgüte sağladıkları katkı oranında örgütten kazanım beklerler (Adams, 1965).

Adams, "Eşitlik Denklemi" formülüyle algılanan örgütsel adaleti açıklamıştır. Bu denklemde kişi ve diğer kişi olmak üzere karşılıklı iki bileşen ve kazanım, katkı unsurları vardır. Buna göre Adams örgütlerde adil bir uygulamayı ifade etmek için şu formülü kullanır (Serinkan ve Erdiş, 2014):

$$\frac{\text{Kişinin Kazanımı}}{\text{Kişinin Katkısı}} = \frac{\text{Diğer Kişinin Kazanımı}}{\text{Diğer Kişinin Katkısı}}$$

Adams'a göre, yukarıdaki denklemde oluşacak bir eşitsizlik adil olmayan bir durumu ifade edecektir. Bu durumda dezavantajlı kişi öfke duyacak; buna karşılık avantajlı bir konuma sahip olan kişi ise kendini suçlu hissedecektir. Böylece katkısına karşılık

yeteri kazanım elde etmediğini düşünen çalışanın verimliliği azalacaktır fakat oluşacak adaletsizliğin giderilmesi durumunda çalışan yeniden motive olacaktır (Çökük, 2013:8'den akt., San, 2017:10).

c)Göreceli Mahrumiyet Teorisi

Göreceli yoksunluk teorisi Crosby tarafından 1976 yılında ortaya atılmıştır. Bu teoriye göre çalışanlar, elde ettikleri kazanımları referans aldıkları bireylerle karşılaştırırlar ve elde ettikleri kazanımları yetersiz bulurlarsa yoksunluk hissi ve adaletsizlik algısı yaşarlar (Yürür, 2008; Çağ, 2011; Irak, 2004). Teoriye göre, kazanç paylaşım kuralları, çalışanların esas aldıkları kişi ve gruplara yönelik toplumsal karşılaştırma yapmalarına sebep olur. Neticede yetersiz tatmin edildiklerini düşünen çalışanlar küskünlük ve mahrumiyet yaşarlar. Bu da çalışanlarda şiddet ve depresyon duygusunun oluşmasına neden olur (Greenberg, 1987:12).

Göreceli Yoksunluk Teorisi, Stouffer'in 1949 yılında, ikinci dünya savaşı sırasında askeri personelle ilgili yaptığı çalışmaya dayanır (Beugré, 1998:34'ten akt., Özgen, 2018:13). Şöyle ki; inzibat birlikleri ile hava birlikleri arasında yapılan bir araştırmaya göre hava birliklerinde inzibat birliklerine göre terfilerin kolay ve hızlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak terfilerdeki kolaylığa rağmen hava birliklerinde algılanan örgütsel adaletin inzibat birliklerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise, hızlı bir şekilde üst rütbeye yükselen bireylerin alt rütbede kalan bireylerde mutsuzluk ve tatminsizlik oluşturmasıdır (Sweeney vd., 1990'dan akt., Tüver, 2018:17).

Eşitlik teorisinde aynı kademede çalışanlar arasında karşılaştırma yapılması söz konusu iken; göreceli yoksunluk teorisinde, çalışanlar farklı kademede çalışanlarla kendilerini kıyas ederler (Yürür, 2008:297'den akt., Özgen, 2018:13).

2.2.4.2.Proaktif (Önlemsel) – İçerik Teoriler

Proaktif – içerik teorileri, çalışanların örgütlerinde gösterdikleri çabaya karşılık ödül ve terfi gibi kazanımlarının adil olması için gösterdikleri çabayı esas alır (İçerli, 2010:74). Reaktif – içerik teorileri kazanımların adil olup olmamasına göre sonuca dair bir tepkisel davranışı esas alırken proaktif – içerik teoriler kazanımlara dair

sonuçlar meydana gelmeden, adil bir kazanım elde etmek için nlemsel çabayı esas alır.

a)Adalet Yargısı Teorisi

Adalet yargı teorisi, ödül, terfi ve ücret gibi örgütsel kazanımların orantılı bir şekilde paylaşılmamasını açıklasa da; Leventhal bu paylaşımı üç temel kural çerçevesinde yapar (Leventhal, 1980:78'den akt., zgen, 2018:14). Buna göre Leventhal, rgtlerde kazançların adil bir şekilde paylaşılması için “eşit temelli paylaşım, eşit paylaşım ve ihtiyaç” olmak üzere üç farklı esas çerçevesinde hareket eder. Eit temelli paylaşım kuralına göre, kazançların tümü çalışanların tamamına eşit paylaşılır. Bir diğerkural olan eşit paylaşım esasına göre, örgütsel kazançlar çalışanların katkıları oranında dağıtılır. Son olarak ihtiyaç kuralı ise, kazançlar çalışanların ihtiyaçları esas alınarak dağıtılır (Beugr, 1998:8).

Leventhal, eşitlik kuramını sadece adil dağıtımla ilgili olduğunu belirtmiş ve teorinin geniş kapsamlı olmaması nedeniyle teoriyi tek boyutlu görerek, adaleti açıklamada yetersiz görmüştür (nl, 2017:19'dan akt., Tver, 2018:18). Buna göre Leventhal, rgtsel kazanımların herkese çabası oranında değil de, eşit veya ihtiyaa göre dağıtılmasının, uygun şartlarda kabul edilebileceğini belirtmiştir. Böylece “Adalet Yargı Kuramı” ortaya çıkmıştır.

Yukarıda ifade edildiği gibi, kazanımların çalışan çabası esas alınmadan, uygun şartlar altında eşit ya da ihtiyaa göre dağıtılması, eşitlik kuralını ihlal etse de adil olacağı kabul edilmiştir. Leventhal (1976), yöneticinin dlleri eşit olarak dağıtması, örgütte verimliliği arttırmaya yönelik kararlar olduğunu, dolayısıyla yöneticinin bu kararlarıyla bir adalet standardı oluşturma ya da standardına uyma gerekçesiyle hareket etmediğini düşünmektedir (Beugr, 1998:8).

b)Adalet Gds Teorisi

Adalet gds teorisinde kazançlara yönelik dağıtım kararları, tarafların ilişkisine göre şekillenir (Toğa, 2016:19).

Lerner tarafından öne sürülen “Adalet Gds Teorisi'ne” göre, ödül, ücret, terfi gibi örgütsel kazanımların taraflar arasında adil bir uygulamayla dağıtılmasında sadece

eşitlik teorisi esas alınmamıştır. Bu teoriye göre örgütsel kazanımların dağıtımında dört ilke vardır. Bu ilkeler şunlardır (Lerner, 1977):

- **Rekabetçi İlkesi:** Kazanımlar performansa göre dağıtılır.
- **Eşit Paylaşım İlkesi:** Kazanımlar göreceli katkılar esas alınarak dağıtım yapılır.
- **Eşitlik İlkesi:** Kazanımlar eşit dağıtılmalıdır.
- **Marksist Adalet İlkesi:** Çalışanların ihtiyaçları esas alınarak dağıtım yapılır.

Özetle; Adalet Güdüsü Teorisinde kazanımların dağıtımı, taraflar arasındaki ilişki esas alınarak yapılır. Örneğin, yakın bir arkadaşının ihtiyacı varsa çalışan, arkadaşının ihtiyaç durumunu esas alarak kazanımlarına dair karar verir. Bu durumda çalışan, Marksist adalet ilkesini esas alacaktır. Bu şekilde bir ihtiyaç durumu söz konusu olmasaydı çalışan diğer üç ilkeyi tercih edebilecekti (Greenberg, 1987:13).

2.2.4.3.Reaktif Süreç Teoriler

Süreç teorileri, örgütsel kararlar alınırken süreçlerin adil bir şekilde yürütülüp yürütülmediğiyle ilgilidir. Bu teori diğer teorilerden farklı olarak ayrı bir sosyal bilim olan hukuk geleneğinden türemiştir (Kılıçarslan, 2010:28). Şöyle ki; hukuk araştırmacıları, hukuka dair kararların toplumsal kabulünde, kullanılan süreçlerin etkili olduğunu belirtmişlerdir. Thibaut ve Walker da yasal süreçlere dair bu tespitlerden yola çıkarak anlaşmazlıkların giderilmesinde uygulanan süreçlere gösterilen tepkileri inceleyip bu konuda “Prosedür Adaleti Teorisi” adını verdikleri bir araştırma yapmışlardır (Greenberg, 1987:14).

a)Prosedür Adaleti Teorisi

Thibaut ve Walker tarafından geliştirilen kuram, hukuk alanındaki süreçlere ilişkin aşamaların adilliğiyle ilgilidir. Teoriye göre, araştırmada davacılar ve yargıç olmak üzere üç taraf vardır. Buna göre, yargıcın ve tarafların olduğu çatışmada “süreç kontrolü” ve “karar kontrolü” olmak üzere iki aşama vardır. Araştırmacılar bu çalışmada süreç kontrolü aşamasına yoğunlaşmışlardır. Netice olarak, karar ne olursa olsun taraflarca sürecin kontrol edilebilmesi, verilen kararların adilliğine yönelik olumsuz eleştirilerin daha az olmasını sağlamıştır (İçerli, 2010).

Özetle, işlemlerin süreç kontrolünün sağlanmasından sonra alınan kararlar, çalışanlarca daha adil bir şekilde algılanmasını sağlamaktadır (Greenberg, 1987:14'den akt., Tüver, 2018:20).

2.2.4.4.Proaktif Süreç Teorileri

Proaktif – Süreç Teorileri, örgütlerdeki kazanımların dağıtım sürecini esas alır. Bu teori, kazanımların adil bir şekilde dağıtılması için hangi prosedürlerin daha uygun olduğuna yönelik sorulara cevap arar (Greenberg, 1987:14).

Proaktif Süreç Teorilerinde en etkili olanı “Dağıtım Tercihi Teorisi”dir. Bu teori, kazanımlara yönelik adil kararlar verilmesi için hangi süreçlerin dikkate alınması gerektiğini belirler (Greenberg, 1987:14).

a)Dağıtım Tercihi Teorisi

Dağıtım Tercihi Teorisi, Leventhal, Kruza ve Fry (1980) tarafından geliştirilmiştir. Bu teori, çalışanların amacına ulaşması için, kazanımların en uygun ve adil hangi prosedürle dağıtılması gerektiğine yönelik tespitler yapmaya çalışır (Greenberg, 1987:14). Bununla birlikte teori, örgüt içinde birey ile örgüt arasında düzgün bir iletişimin olmasını sağlar.

Teori, örgüt içinde adaletin sağlanması için sekiz unsur öngörmüştür (İçerli, 2010:77). Bu unsurlar şunlardır:

- Karar verenler, çalışanlar tarafından seçilebilmelidir.
- Kararlar, tutarlı kurallara dayanmalıdır.
- Kararlar, doğru bilgiye dayanmalıdır.
- Karar vermeye yönelik gücün yapısı belirlenmelidir.
- Örgütteki çalışanlar, önyargılardan uzak tutulacak şekilde organize edilmelidir.
- Çalışanların uygulamaya yönelik itirazları değerlendirilmelidir.
- Uygulanan prosedürler duruma göre değişebilmelidir.
- İşlemlere yönelik sürekli uygulanan etik standartlar belirlenmelidir.

2.2.5.Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler

Çalışmamın bu bölümünde örgütsel adalet algısını etkileyen faktörlerden olan bireysel ve bireysel olmayan faktörleri incelenecektir.

2.2.5.1.Bireysel Faktörler

Bireyler farklı özelliklere sahiptir. Dolayısıyla bireylerin adalet algıları farklıdır. Bir örgütte ilgililer tarafından icra edilen bir işlem ya da uygulama bir çalışan için adil niteliğe sahipken, diğer çalışan için adil olmayabilir (Kılıçaslan, 2010:68'dan akt., San, 2017:12).

Algılanan örgütsel adalet ile kişilik bileşenleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya göre, negatif tutuma sahip kişilerin pozitif tutumlu bireylere göre, örgütsel işlem ve uygulamaların kendilerine etkisini, adaletsiz olarak görmeye daha yatkın oldukları tespit edilmiştir (Wanberg vd., 1999).

Cinsiyetin adalet algılarına etkisini inceleyen Leventhal, Lane (1970) çalışmasına göre, örgütteki kazanımların dağıtılması konusunda erkekler çabaya göre dağıtım kuralını destekliyorken, kadınlar mutlak eşitliği savunmuşlardır. Başka bir deyişle kadınlar, grup üyelerinin tamamının refah ve mutluluğu için kazanımların herkese aynı oranda paylaşılması kuralını öngören eşit paylaşım ilkesinin benimsenmesini istemişlerdir (Şahin, 2006:59'den akt., Kılıçaslan, 2010:65).

Erkek ve kadınların adalet algılarıyla ilgili Saal ve Moor (1993) tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadınlar, terfi ile ilgili örgütsel kararlarda erkeklere göre daha fazla haksızlığa uğradıklarını düşünmektedirler (Kılıçaslan, 2010:65). Diğer yandan kadınlar, adalete dair kuralların tespitinde etkili olduklarında erkeklere nazaran daha fazla eşitliğe yatkındırlar. Aynı şekilde kadınlar, erkeklere göre eşitsizlik durumunda daha az tepki verirler ve bu hallerde daha çok arkadaşça çözümler üretip ilişkiyi sürdürmeye çalışırlar. Erkekler ise, sahip oldukları konumsal gücü kullanarak, çıkarları doğrultusunda sorunların çözüm yollarını ararlar (Atalay, 2007:21'den akt., Kılıçaslan, 2010:66).

Örgütsel adalet algısını etkileyen bir diğer bireysel faktör ise eğitimidir. Yapılan bir araştırmaya göre, ilköğretim mezunlarının örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun, ilköğretim mezunu çalışanların güven eksikliğinden ve eğitim düzeyi yüksek olan bireylere göre iş bulmalarının zor olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir (Kılıçaslan, 2010:66).

2.2.5.2.Bireysel Olmayan Faktörler

Bireysel olmayan, örgütsel ya da toplumsal özellikler de, çalışanların adalet algılarında etkili olduğu, araştırmalarla tespit edilmiştir. Özellikle örgüt içi etkili bir iletişim ve bu iletişime bağlı işlem ve uygulamalara yönelik bilgilendirme sistemi, çalışanların adalet algıları üzerinde etkilidir (Kılıçaslan, 2010:67).

Algılanan örgütsel adaleti etkileyen bir diğer faktör kültür unsurudur. Bireylerin adalete verdiği değer, toplumun duygu ve düşüncelerini oluşturan kültürel değerlerle bir bütünlük içindedir (Bülbül, 2010'dan akt., San,2017:13).

Çalışanların örgütsel adalet algısını etkileyen bir diğer önemli faktör de örgütün ücret politikasıdır. Hem örgütler hem de çalışanlar performansa dayalı ücret politikasını eşitlikçi ve adil olarak değerlendirmektedirler. Performansa dayalı ücret politikasının aynı zamanda çalışan performansını da olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Çakır, 2001:147).

Örgütsel adaleti etkileyen bir diğer faktör ahlaki değerlerdir. Örgütsel kazanımlar ve işlemler, çalışanların ahlaki değerlerine uygunsuzsa adaletli olarak algılanırlar. Bununla birlikte örgütteki adil işlem ve uygulamalar, yöneticilerin davranışlarına yönelik, çalışanlar tarafından adil ve ahlaki değerlendirmelerin yapılmasını sağlar (İşcan ve Naktiyok, 2004).

2.2.6.Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları

Çalışma koşulları ve ortamı, örgütlerin çalışanlarda yapılan işlemlerin adilliğiyle ilgili yapılacak değerlendirmeler sonucu örgütsel adalet algısı oluşmaktadır (Kahraman, 2017:73).

Çalışanlarca algılanan örgütsel adalet, çalışanların örgütlerinde ve günlük yaşantılarında tutum ve davranışlarında farklılığa yol açar ve çalışanlarda hem örgütsel hem bireysel anlamda olumlu ya da olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır (Kahraman, 2017:73).

2.2.6.1.Olumsuz Sonuçlar

Çalışanlar, örgütlerinde bir adaletsizlik hissettiklerinde psikolojik rahatsızlıklara bağlı olarak stres yaşayıp; uzun süre ve sık sık işe devamsızlık eylemine girerler. Dolayısıyla bu durum örgütün hedeflerinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Bu olumsuz durumun önüne geçmek için çalışanların ruh ve beden sağlıklarına

yöneticiler tarafından dikkat edilmesi ve yöneticilerin bu doğrultuda örgütsel politikalar sürdürmeleri gerekmektedir (Şahin, 2016:124). Nitekim örgütsel adaletin sağlanamadığı bir örgütte, çalışmanın birçok yerinde paylaştığım gibi çalışanların örgütsel bağlılığı, iş tatmini, örgütsel güven ve performansı yetersiz kalmaktadır (Kahraman, 2017:63).

Örgütsel adaletsizlik algısı çalışanlar bakımından tükenmişlik, stres ve saldırganlık gibi birçok olumsuz duruma sebep olmaktadır (San, 2017:14).

Stres, bireyin psikolojik dengesi üzerinde etkili olan ve fazlasının bireyi sağlık anlamında olumsuz etkileyen bir durumdur. Çalışma hayatında stresli birey işten soğuyup, performans düşüklüğü yaşayabilir. Nitekim yoğun stres etkisinde olan çalışanlarda iş tatminsizliği, işe yönelik motivasyonsuzluk gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Walster ve arkadaşlarına göre, örgüt içinde eşitsizliğe bağlı adaletsiz uygulamalar bireye sıkıntı verir ve örgüt içi ilişkiler eşitlikten uzaklaştıkça, stres de o oranda artar (Gümüştekin, Gültekin, 2009'dan akt., San, 2017:15).

Örgütsel adaletsizlik sonucu bireyde ortaya çıkan olumsuzluklardan biri de saldırganlık davranışdır. Örgüt çalışanları adaletsiz uygulamalar karşısında hırçınlaşırlar. Bu sebeple, çalışmada oluşan psikolojik baskı etkisiyle çalışanlar diğer bireylere karşı ve yöneticilerine karşı daha hırçın olurlar. Bununla birlikte örgütlerinde kendilerine adaletsizlik yapıldığını düşünen bireyler örgüt amaçlarına duyarsız kalarak, daha az efor sarf edip çalışan hırsızlığı fiillerini gerçekleştirirler (Kıray, 2011).

Örgüt çalışanlarında adaletsiz uygulamalar neticesinde ortaya çıkan bir diğer olumsuz sonuç ise tükenmişlik durumudur. Bu durum, çalışanların sürekli stres, kırgınlık ve kızgınlık gibi psikolojik durumların etkisiyle olur. Bu sebeple örgütlerde adil işlem ve uygulamalar, çalışanların tükenmişlik duygularını hissetmelerine engel olur (San, 2017:15).

2.2.6.2.Olumlu Sonuçlar

Yukarıda açıklamaya çalışılan stres, saldırganlık ve tükenmişlik duyguları, örgütsel adaletsizlik sonucu çalışanlarda oluşan sadece bazı duygulardır. Örgütsel adaletsizlik sonucu ortaya çıkan bu olumsuz durumlara karşılık; örgütsel adalet sonucu ortaya çıkan olumlu durumlar da vardır. Sadakat, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel

vatandaşlık ve benzeri duygular, örgütsel adalet sonucu ortaya çıkan birkaç olumlu sonuçtur.

Sadakat, örgütsel kazanımların çalışanlar arasında adaletli bir şekilde dağıtılması sonucu çalışanların, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirip, örgütsel bağlılıklarını arttırmasına denir. Böylece çalışanın sadakati; verimliliği, örgüte bağlılığı ve örgütsel amaçları içselleştirerek, örgütsel başarının elde edilmesini sağlar (Serinkan, Erdiş, 2014).

Örgütün insan kaynaklarının örgütsel adaleti olumlu anlamda hissetmesinin bir diğer sonucu çalışanların iş tatminidir. Ücret, prim gibi dağıtımsal adalet unsurları çalışanların iş tatminini arttırır (Atalay, 2012'den akt., Kahraman, 2017:74). Yürür (2008) araştırmasına göre, adalet algısının yüksek olması çalışanların iş tatminini arttırmaktadır.

Örgütsel güven, çalışan ve örgütün birbirlerine karşı kötü niyet taşımayacağına dair beklentiye denir (Atalay, 2012). Çalışanlar, örgütsel faydanın adaletli bir şekilde dağıtıldığını görüp hissedince örgütlerine güvenleri artar. Buna göre çalışanlar, örgütsel güven gereği örgütün hedefleri doğrultusunda hareket ederler, işlerinde dürüst davranırlar ve yönetimin emirlerini sorgulamadan yerine getirirler (Atalay, 2012). Örgütsel adaletin boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlar örgütsel güvenle olumlu anlamda ilişkilidir (Önderoğlu, 2010'dan akt., Kahraman, 2017:75).

Örgütsel vatandaşlık gönüllüğe bağlı, çalışanların görev tanımını dışında fazladan bir çaba göstererek, örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi için, sorumluluk almalarını ifade eder (Serinkan ve Erdiş). Örgütsel vatandaşlığın bir davranış olarak ortaya çıkması ve gelişmesi, algılanan örgütsel adaletin olumlu olmasına bağlıdır (Atalay, 2012). Aksi halde bir örgütsel tavır, çalışanlar tarafından eşitsiz ve adaletsiz olarak algılanıp, örgütsel vatandaşlığın esasını oluşturan fazladan çaba davranışının sergilenmesi bakımından çalışanların gönüllü olmamasına sebebiyet verir (Dilek, 2005'ten akt., Kahraman, 2017:66).

2.2.7.Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet

Tüm çalışanlar gibi eğitim örgütlerinde istihdam edilen öğretmenlerin de kişilik farklılıklarından dolayı aynı olaylara karşı, adalet algılarının farklı olması

kaçınılmazdır. Bu sebeple eğitim örgütlerinde görevli yöneticilerin, çalışan öğretmenlerin örgütsel algısının ne yönde etkilendiklerini bilmeleri ve ona göre hareket etmeleri gerekmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014). Nitekim topluma insan kaynağı yetiştiren eğitim örgütlerinde görevli öğretmenlere adil bir şekilde davranılması, bu örgütlerin hedeflerine ulaşmaları bakımından önem arz etmektedir.

Eğitim örgütlerinde hedeflenen amaca ulaşmak için, çalışan öğretmenler görevlerini icra ederken adil uygulamalar çerçevesinde ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir (Çapraz, 2009'dan akt., Çil, 2016:14). Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlere kişiliklerine uygun davranılmaması ve adalet algılarına hatalı davranışlarla cevap verilmesi, öğretmenlerin örgüt uygulamalarını adaletsiz olarak algılamalarına sebebiyet verir. Öğretmenlerin adaletsiz olarak algıladıkları durumlara şu örnekler verilebilir(Doğan, 2008'den akt., Çil, 2016:14):

- Zorluk derecelerinin farklı olduğu eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere aynı maaşın verilmesi.
- Aynı şartlara sahip farklı kurumlardaki hizmet puanlarının eşit olması.
- Derece ve terfi kazanımlarının hatalı uygulamalarla verilmesi.
- Yöneticilerin kişisel duyguları etkisinde kalarak her öğretmene aynı şekilde davranmayarak, adaletsiz davranması.
- Daha çok çaba sarf ederek özveriyle çalışan öğretmene, hiç çaba göstermeyen öğretmenin aynı muameleye tabi tutulması.

Özetle; eğitim örgütlerinde okul ve öğrencilerin kalitesini arttırmak; başka bir deyişle, örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak, öğretmenlerin iş tatminini, performansını ve verimliliğini arttırıcı adil örgütsel politikalarla mümkündür. Bu nedenle çalışan öğretmenlerde olumlu adalet algısının oluşması için örgüt yöneticilerinin adil uygulamalarla neticelenecek kararlar verip; çalışanlarla etkin iletişim halinde olmaları gerekmektedir. Aksi halde iyi işlemeyen bir örgütsel mekanizma içinde dedikodu, fısıltı mekanizması, çalışan öğretmenlere ve örgüte hakim olup örgütsel hedeflerden sapılmasına sebep olacaktır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

2.3.ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL ADALET KONULARI İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

2.3.1.Algılanan Örgütsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.3.1.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Derinbay (2011), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri” konulu araştırması, Denizli’de seçilen 17 ilköğretim okulunda görev yapan 494 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenler en düşük düzeyde örgütsel destek algısını, yönetsel destek boyutunda; en yüksek örgütsel desteği ise yönetsel destek boyutunda hissetmişlerdir. Yaş boyutu, öğretmenlerin örgütsel destek algısı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık branş, eğitim durumu, cinsiyet ve mesleki başarı, kazanım değişkenine göre anlamlı bir etki oluşturmamıştır. Örgütsel destek algısı, yönetsel destek boyutunda anlamlı bir değişim gösterirken; adalet ve öğretimsel destek boyutlarında anlamlı bir değişiklik göstermemiştir. Mesleki kıdem değişkeni adalet boyutunda algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı bir farklılık göstermişken; bu durum yönetsel ve öğretimsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Son olarak, örgütsel destek algısı yönetsel destek boyutunda, örgüt büyüklüğü değişkeni esas alınarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna karşılık örgüt büyüklüğü, adalet ve örgütsel destek boyutlarında anlamlı bir değişikliğe sebebiyet vermemiştir.

Eğriboyun (2014), “Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” konulu araştırması, Bolu İl merkezinde bulunan liselerde görevli 529 öğretmen ve 72 yönetici olmak üzere toplamda 601 okul çalışanıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada, öğretmen ve yöneticilerin kurumlarının örgütsel desteğini hissettikleri belirtilmiştir. Ve son olarak eğitimciler örgütlerinden destek hissettiklerinde, örgütsel bağlılıklarının da daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Gül (2010), “Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara İli Örneği)” konulu araştırmasının amacı, Ankara İli’ndeki devlet ve özel liselerde görevli toplam 462 öğretmenin algıladıkları örgütsel desteğin farklı olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre özel liselerde görevli öğretmenlerin örgütsel destek algısı yüksek düzeyde, devlet liselerinde görevli öğretmenlerin ise bu algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca özel liselerde cinsiyet boyutuna göre örgütsel destek algısıyla ilgili anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna karşılık devlet liselerinde kadın öğretmenlerin örgütsel destek algısının, erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Gürbüz (2012), “Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi” konulu araştırması, Erzurum merkezde, çağrı merkezinde görevli 123 çalışanla yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların örgütsel destek algısının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu ve örgütsel bağlılığı arttırdığı, ulaşılan bir diğer sonuçtur. Örgütsel desteğin, cinsiyet boyutu bakımından, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Buna karşılık, örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi; öğrenim durumu, yaş, medeni durum boyutları esas alındığında, neticede farklı ortalamalar çıktığı tespit edilmiştir.

Kalağan (2009), “Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki” konulu araştırmasına göre, Akdeniz Üniversitesi’nde çalışan araştırma görevlilerinin akademik danışmanlık boyutunda örgütsel desteği en yüksek, gelişme fırsatı boyutunda ise örgütsel desteği en düşük oranda algıladıkları tespit edilmiştir. Örgütsel destek ile sinizm arasında, yapısal eşitlik analizinde, anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Karakurt (2012), “Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi” konulu araştırmasına Konya İl merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görevli 493 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin kurumlarında hissettikleri yalnızlık ile örgütsel destek algısı arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretimsel, yönetsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerde yalnızlık hissinin azaldığı da ulaşılan bir diğer sonuçtur.

Köse (2015), “İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)” konulu araştırmasına, Kahramanmaraş merkezinde, toplam 28 okulda görevli 458 branş ve sınıf öğretmenleri katılmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile işe angaje olma davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte algılanan örgüt destek ile örgüt iklimi arasında yüksek oranlı, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespiti, ulaşılan bir diğer sonuçtur.

Nayır (2011), “İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi” konulu araştırmasına devlet okullarında görevli 383 okul yöneticisi ve 433 öğretmen; özel ilköğretim okullarında görevli 295 okul yöneticisi ve 454 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel destek algısı, okul türü ve büyüklüğü değişkenlerine göre; okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik örgütsel destek görüşleri ise örgütsel ödüller, örgütsel adalet, iş koşulları ve yönetim desteği boyutlarında, hizmet yılı esasına göre değiştiği belirtilmiştir.

Özdevecioğlu (2003a), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu çalışmasına, Kayseri İl’inde, beş büyük mobilya fabrikasında istihdam edilmiş 421 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.3.1.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Dee (1999), “Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculty” konulu araştırmasını bir üniversitenin öğretim görevlilerinin katılımıyla yapmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretim üyelerinin örgütsel destek algısı ile örgüt iklimi ve örgütsel yenilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretim üyelerinin destekleyici düzeylerinin yüksek ve yeniliğe açık oldukları tespit edilmiştir. Mesleki deneyimleri yüksek olan öğretim üyelerinin yeniliğe açıklılık boyutuna göre örgütsel destek düzeylerinin yüksek olduğu, ulaşılan bir diğer sonuçtur. Son olarak, ırk, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile yenilik boyutuna göre örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Eisenberger vd. (1986), “Perceived organizational support. Journal of Applied psychology” konulu çalışmaları, lise öğretmenlerinin örgütsel destek algısı üzerinedir. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda gösterdikleri çabaya; yöneticilerin, çalışanların refah ve mutluluklarıyla ilgilenmesi gibi unsurlar, çalışanların örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Fuller vd. (2006), “organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators” konulu araştırma, 325 üniversite öğretim görevlisinin örgütsel destek algısı ile dışsal itibar algısı arasındaki ilişkiye ilişkindir. Araştırmanın sonucuna göre, örgütsel destek algısı ve dışsal itibar algısının, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Bununla birlikte örgütsel destek algısı ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki kuralamadığı sonucuna varılmıştır.

Rhoades ve Eisenberger (2002), “Perceived organizational support: a review of the literature. Journal of applied psychology” çalışmasında, yönetici desteği, adalet ve olumlu iş şartları gibi örgüt tarafından sağlanan olumlu destekler, örgütsel destek algısını arttırdığını saptamışlardır. Algılanan örgütsel desteğin artmasıyla çalışanların iş memnuniyeti, performansları ve duygusal bağlılıklarını arttırdığı; örgüt içinde geri çekilme eylemlerini ise azalttığı tespit edilmiştir. Kıdem etkenlerinin çalışan lehine düzenlenmesi ve yaş boyutları, çalışanların algılanan örgütsel desteğini olumlu yönde etkileyen bir diğer sonuçtur.

Shore ve Wayne (1993), “Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support” konulu çalışmalarını yönetici ve çalışanların katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, örgütsel desteğin, örgütsel vatandaşlık bileşenini etkilediği, sosyal değişim teorisi çerçevesinde duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel desteğin devam bağlılığı ile arasında anlamlı olmayan, negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yoshimura (2003), “Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences” konulu araştırmasında, Kuzey Amerika’da bir mühendislik firmasında, çalışanların örgütsel destek algısı, duygusal bağlılık, yönetim ile iletişim ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, örgütsel destek algısı ile, çalışanların duygusal bağlılığı ve yönetim ile iletişim arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır.

2.3.2. Algılanan Örgütsel Adaletle ilgili Yapılan Araştırmalar

2.3.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çökük (2013), “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama” konulu çalışmasının sonuçlarına göre, örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık üstünde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık boyutu, örgütsel adaletten en fazla etkilenen boyut olarak saptanmıştır.

Dündar (2011), “Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki” konulu araştırması, İstanbul İl’i Fatih ilçesinde görev yapan 314 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştıkları kurum kararlarını genellikle adil olarak algıladıkları saptanmış olup; en yüksek adalet algıları ise etkileşimsel adalet boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel adalet boyutu ile medeni durum, mesleki kıdem, yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ise örgütsel destek algısı bakımından farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Kahraman (2017), “Okul Yöneticileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırması, İstanbul İl’i Pendik İlçe’sinde görevli 200 öğretmen ve idareci ile yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, daha önce yöneticilik yapmış öğretmenlerle okul yöneticilerinin motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Diğer yandan öğretmenlerin diğer gruplara oranla örgütsel adalet algılarının daha düşük olduğu saptanmıştır.

Kasapoğlu (2015), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri” konulu araştırması, İstanbul İli’nin 16 ilçesinde görev yapan 403 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, etkileşimsel adaletin sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı üzerinde etkisinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla işlem ve uygulamalar, saygılı bir dille örgütün insan kaynaklarına anlatıldığında adalet algısının verdiği hissiyatla kararların kabul edilmesi daha kolay olacaktır.

Özdevecioğlu (2003), “Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma” konulu araştırma, Kayseri İl’inde bulunan bazı fabrika çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanlara yönelik örgütsel kaynakların verilmesini esas alan dağıtımsal adalet algısı arttıkça, çalışanların saldırgan davranış gösterme eğilimlerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

Uysal (2014), “Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Altındağ ilçesi örneği)” konulu çalışmasına, Ankara İl’i, Altındağ İlçesi’nde, liselerde görevli 239 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenler bütün boyutlarda “kararsızım” görüşünü belirtmişlerdir. Bununla birlikte algılanan örgütsel adaletin en yüksek olduğu boyut işlemsel adalet boyutu olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem, yaş ve cinsiyet gibi değişkenler, örgütsel adalet ve alt boyutlar bakımından farklılık göstermemiştir. Ancak söz konusu bu değişkenler farklı branşlarda görev yapan öğretmenler bakımından farklı düzeyde sonuçlar meydana çıkmıştır.

Yıldız 2016, “Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları” konulu araştırmasına, 2015-2016 eğitim yılında, Konya İli Meram İlçesi’nde görevli 330 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlarında orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarıyla ilgili en düşük adalet algısı dağıtımsal adalet, en yüksek adalet algısının ise etkileşimsel adalet alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısının cinsiyet değişkeni değerlendirmesine göre, kadınların algıladıkları örgütsel adaletin hem genel olarak hem de örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında erkeklere nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeninin adalet algısı üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Branş değişkeni esas alındığında diğer branşların adalet algılarının, anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına nazaran daha düşük olduğu ulaşılan bir diğer sonuçtur. Son olarak kıdem değişkenine göre, 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin etkileşimsel, dağıtımsal ve toplam puanda adalet algılarının en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Cohen, Charash ve Spector (2001), “The role of justice in organizations: A meta-analysis” isimli, algılanan örgütsel adaletle ilgili bir çalışma yapmışlardır. Toplam 190 araştırmayı içeren bu çalışmada 64.757 katılımcının işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarıyla ilgili verileri kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre üç adalet boyutuna da önem verildiği saptanmıştır. Buna göre, örgütsel vatandaşlık davranışı dağıtımsal ve işlemsel adaletle, performansın işlemsel adaletle, iş tatmininin ise bütün boyutlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak örgütsel güven ve bağlılığın esas olarak işlemsel adaletle ilgili olmalarına rağmen diğer adalet boyutlarının da etkili olduğu belirtilmiştir.

Greenberg (1986), “Determinants of perceived fairness of performance evaluations” çalışmasına göre, çalışanların örgütsel uygulamaları adil olarak algılamalarının, performanslarını arttırdığı saptanmıştır. Araştırmaya göre çalışanların dağıtımsal adalet boyutuna, diğer boyutlara nazaran daha fazla önem verdiği tespit edilmiştir.

Akanbi, Ofoegbu (2013), “Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of a food and beverage firm in Nigeria” konulu araştırmalarında, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma, bir gıda firmasında çalışan 250 personel üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, dağıtımsal ve işlemsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve yüksek oranlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında yüksek oranlı ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili bilgilere bu bölümde yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi uygulanmıştır. Tarama modelleri; geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Büyüköztürk vd., 2010;).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018–2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece İlçesinde resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 1912 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanmış olan örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre 0.03 örnekleme hatası ($p= 0.8$ ve $q= 0.2$) ile 537 öğretmen örneklem için yeterli olarak değerlendirilmiştir.

Dağıtılan 560 adet ölçekten 537 tanesi doldurularak gelmiştir. Gelen ölçeklerin hepsine analiz uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.2.1'de Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik özelliklere yer verilmiştir.

Tablo 3.2.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellikler

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	310	57,7
Erkek	227	42,3
Öğrenim Durumu		
Ön Lisans	22	4,1
Lisans	386	71,9
Lisansüstü	129	24,0

Yaş			
	21-30 yaş	119	22,2
	31-40 yaş	256	47,7
	41-50 yaş	113	21,0
	51 yaş üstü	49	9,1
Kıdem			
	1-5 yıl	13	25,7
	6-10 yıl	127	23,6
	11-20 yıl	177	33,0
	21 yıl üzeri	95	17,7
Medeni Durum			
	Bekar	165	30,7
	Evli	372	69,3
Branş			
	Meslek Öğretmeni	199	37,1
	Branş Öğretmeni	338	62,9
Toplam		537	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 310'u(%57,7) kadın, 227'si (%42,3) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 22'si (%4,1) ön lisans mezunu, 386'sı (%71,9) lisans mezunu, 129'u ise (%24,0) lisansüstü öğreniminden mezundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 119'u (%22,2) 21-30 yaş, 256'sı (%47,7) 31-40 yaş, 113'ü (%21,0) 41-50 yaş, 49'u (%9,1) 51 yaş üstü aralığındadır. Araştırmaya katılan öğretmenler mesleki kıdemde 13'ünün (%25,7) ile 1-5 yıl aralığında 127'sinin (%23,6) ile 6-10 yıl aralığında 177'sinin (%33,0) 11-20 yıl aralığında 95'inin (%17,7) ile 21 yıl ve üzeri kıdemde oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 165'i (%30,7) bekar, 372'si (%69,3) evli şeklinde medeni duruma sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 199'u (%37,1) meslek dersleri öğretmeni, 338'i (%62,9) branş dersi öğretmeni olduğu şeklindedir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel adalet düzeylerini ölçmenin yanında kişisel (demografik) bilgilerini toplamak amacı ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Birinci bölümdeki kişisel bilgi formu ile öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki kıdem, branş, görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenim durumu gibi değişkenlere cevap aranmıştır. İkinci bölümde örgütsel destek ölçeği üçüncü bölümde ise örgütsel adalet ölçeği yer almaktadır.

3.3.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Bu ölçek, Eisenberger vd, (1986) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Özdemir (2010) tarafından yapılmıştır. Kullanılan ölçek 15 maddeden oluşmuş olup 36 maddelik orijinal ölçeğin kısa formudur. Ölçekte 15 madde bir faktör altında toplanmıştır. ölçekte 2, 4, 8, 11, 12. maddeler olumsuz ifadeler içermektedir analiz sürecinde bu maddeler tersten kodlanarak işlem yapılmıştır. kullanılan örgütsel destek ölçeği yedili likert tipi ölçektir 1=kesinlikle katılmıyorum 2=katılmıyorum 3=biraz katılmıyorum 4=ne katılıyorum ne katılmıyorum 5=biraz katılıyorum 6=katılıyorum 7=kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı. 897 olarak bulunmuştur

3.3.2 Örgütsel Adalet Ölçeği

Bu ölçek Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Polat (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek 19 maddeden oluşmakta olup, 5'li likert tipte bir ölçektir. Değerler 1=kesinlikle katılmıyorum 2=katılmıyorum 3=kararsızım 4=katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçek dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin dağıtımsal adalet boyutunu (1, 2, 3, 4, 5, 6.maddeler) işlemsel adalet boyutunu (7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19.maddeler) ve etkileşimsel adalet boyutunu (12, 13, 14, 15.maddeler) oluşturmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .967 olarak bulunmuştur.

3.4 Verilerin Analizi

Verilerin analizinde; frekans ve yüzde dökümleri alınmıştır. Değişkenler arasındaki farklılaşmanın belirlenmesi için analizinde ise tek yönlü varyans analizi (F testi) uygulanmış ve korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analizler SPSS 21 istatistik paket programında yapılmıştır. Önem düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Verilerin analizinde normal dağılıma uygunluğu sonuçları alınmıştır.

Tablo 3.4.1: Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeği Değişkenine İlişkin Puanların Normal Dağılıma Uygunluğu Analiz Sonuçları

N	Geçerli	537
	Geçersiz	0
Ortalama		4.8781
Std.Sapma	1.08943	
Çarpıklık		-.230
Çarpıklık St.Hatası		.105
Basıklık		-.379
Basıklık Std. Hatası		.210

Tablo 3.4.1’de görüldüğü üzere yapılan normallik analizinde çarpıklık ve basıklık katsayısının -0.5-1.5 değerleri arasından dolayı normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 3.4.2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Değişkenine İlişkin Puanların Normal Dağılıma Uygunluğu Analiz Sonuçları

N	Geçerli	537
	Geçersiz	0
Ortalama		3.6024
Std.Sapma		.90097
Çarpıklık		-.714
Çarpıklık St.Hatası		.105
Basıklık		-.065
Basıklık Std. Hatası		.210

Tablo 3.4.2’de görüldüğü üzere yapılan normallik analizinde çarpıklık ve basıklık katsayısının -0.5-1.5 değerleri arasından dolayı normal dağılım gösterdiği söylenebilir

Algılanan örgütsel adalet çarpıklık değeri -.230, algılanan örgütsel adalet basıklık değeri -.379, algılanan örgütsel destek çarpıklık değeri -.714, algılanan örgütsel destek basıklık değeri -.065 olarak hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e göre (2007) çarpıklık ve basıklık değerinin ± 3.29 , George ve Mallery'e (2010) göre ise ± 2 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur (Şentürk vd. 2016).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu amaçla aşağıda sayılan şu sorulara yanıt aranacaktır:

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin bilgiler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 4.1: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi Puanlarının Betimsel Analiz Sonucu

	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Sd.
Örgütsel Destek	537	1.53	7.00	4.8781	1.08943
Geçerli Değer	537				

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek puanı $\bar{X}= 4.87$ puan olup, ortalamanın biraz üzerindedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet düzeylerine ilişkin bilgiler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 4.2: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adalet Düzeyi Betimsel Analizi Sonucu

	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	Sd
Örgütsel Adalet Genel	537	1.05	4.95	3.6024	.90097
Dağıtım Sal Adalet	537	1.00	5.00	3.6127	.95828
İşlemsel Adalet	537	1.00	5.00	3.5030	.97599
Etkileşimsel Adalet	537	1.00	5.00	3.8105	.94277
Geçerli Değer	537				

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel adalet puanları $\bar{X}= 3,60$ ile orta düzeyin çok az üstüdür. Ölçeğin alt boyutlarının ölçtüğü dağıtımsal adalet algı düzeyi ise $\bar{X}= 3.61$ ile orta düzeyin biraz üzeri, İşlemsel adalet algı düzeyi $\bar{X}= 3.50$ ile orta düzeyde, Etkileşimsel Adalet algı düzeyi $\bar{X}= 3.81$ ile en yüksek olup iyi düzeydedir.

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin cinsiyet/yaş/mesleki kıdem/öğrenim durumu/medeni durum ve branş değişkenlerine ilişkin bilgileri aşağıda tablo halinde verilmiştir. Elde edilen bilgiler tablo 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Toplam	Ortalama	Std. Sapma	t	sd	p
Erkek	227	4.9166	1.07030	.484	535	.667
Kadın	310	3.8499	1.10411			

Tablo 4.3’te görüldüğü üzere erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=4.91$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}=3.84$) göre algıladıkları örgütsel destek düzeyi puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algıladıkları örgütsel destek düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($t_{(528)} = .484; p>.05$).

Tablo 4.4: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar Arası	5.983	3	1.994	1.687	.169
	Gruplar İçi	630.179	533	1.182		
	Toplam	636.161	536			

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür ($p>.05$).

Tablo 4.5: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar arası	6.459	3	2.153	1.822	.142
	Gruplar içi	629.702	533	1.181		
	Toplam	636.161	536			

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür ($p>.05$).

Tablo 4.6: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar Arası	.869	2	.434	.365	.694
	Gruplar İçi	635.292	534	1.190		
	Toplam	636.161	536			

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür ($p>.05$).

Tablo 4.7: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma	t	sd	p
Evli	372	4.8376	1.08707	-	535	.197
Bekar	165	4.9693	1.09256	1.1293		

Tablo 4.7'de bekar öğretmenlerin ($\bar{X}=4.96$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=4.83$) göre örgütsel destek puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin örgütsel destek puanları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır ($t_{(528)} = -1.129$; $p>.05$).

Tablo 4.8: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Branş Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

	Branş	Toplam	Ortalama	Std. Sapma	t	sd	P
Örgütsel	Meslek	199	4.6680	1.07839	-3.464	537	.001
Destek	Branş	338	5.0018	1.07845			

Algıları

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere branş dersleri öğretmenlerinin ($\bar{X}=5.00$) meslek dersleri öğretmenlerine ($\bar{X}=4.66$) göre örgütsel destek algı puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ile ilgili cinsiyet/yaş / mesleki kıdem / öğrenim durumu / medeni durum ve branş’a ilişkin bilgileri aşağıda tablo halinde verilmiştir. Elde edilen veriler tablo 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.9. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Sd. Sapma	t	sd	p
Örgütsel Adalet	Erkek	227	3.7269	.89459	2.757	535	.006
	Kadın	310	3.5112	.89612			
Dağıtımsal Adalet	Erkek	227	3.7372	.93610	2.590	535	.010
	Kadın	310	3.5215	.96555			
İslemsel Adalet	Erkek	227	3.6657	.94564	3.337	535	.001
	Kadın	310	3.3839	.98214			
Etkileşimsel Adalet	Erkek	227	3.8491	.93930	.812	535	.417
	Kadın	310	3.7823	.94583			

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3.72$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}=3.51$) göre örgütsel adalet algı puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında ortaöğretim

okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algı düzeylerinde anlamlı olarak farklılaşma olduğu görülmektedir ($t_{(535)} = 2.757$; $p < .05$). Ölçeğin alt boyutlarında dağıtımsal adalet algısı ve işlemsel adalet algısı alt boyutlarında erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olurken, etkileşimsel adalet algıları boyutu'nda anlamlı farklılaşma görülmemektedir.

Tablo 4.10. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Adalet Algıları	Gruplar arası	1.146	3	.382	.469	.704
	Gruplar içi	433.953	533	.814		
	Toplam	435.099	536			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar arası	1.999	3	.666	.725	.538
	Gruplar içi	490.213	533	.920		
	Toplam	492.212	536			
İşlemsel Adalet	Gruplar arası	1.293	3	.431	.451	.717
	Gruplar içi	509.273	533	.955		
	Toplam	510.566	536			
Etkileşimsel Adalet	Gruplar arası	1.333	3	.444	.499	.683
	Gruplar içi	475.075	533	.891		
	Toplam	476.408	536			

Tablo 4.10'da görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür ($p > .05$).

Tablo 4.11. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Adalet Algıları	Gruplar arası	.056	3	.019	.023	.995
	Gruplar içi	435.043	533	.816		
	Toplam	435.099	536			

Dağıtımsal Adalet	Gruplar arası	.742	3	.247	.268	.848
	Gruplar içi	491.470	533	.922		
	Toplam	492.212	536			
İşlemsel Adalet	Gruplar arası	.637	3	.212	.222	.881
	Gruplar içi	509.929	533	.957		
	Toplam	510.566	536			
Etkileşimsel Adalet	Gruplar arası	.461	3	.154	.172	.915
	Gruplar içi	475.947	533	.893		
	Toplam	476.408	536			

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür ($p>.05$).

Tablo 4.12.Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark (Tukey)
Örgütsel Adalet Algıları	Gruplar arası	2.750	2	1.375	1.699	.184	
	Gruplar içi	432.348	534	.810			–
	Toplam	435.099	536				
Dağıtımsal Adalet	Gruplar arası	5.688	2	2.844	3.122	.045	
	Gruplar içi	486.523	534	.911			3-1.2
	Toplam	492.212	536				
İşlemsel Adalet	Gruplar arası	2.830	2	1.415	1.488	.227	
	Gruplar içi	507.736	534	.951			–
	Toplam	510.566	536				
Etkileşimsel Adalet	Gruplar arası	.455	2	.227	.255	.775	
	Gruplar içi	475.953	534	.891			–
	Toplam	476.408	536				

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür ($p>.05$). Ancak ölçek alt boyutlarından Dağıtımsal Adalet Algısı puanlarında öğrenim durumuna göre farklılaşma görülmektedir. Yapılan TUKEY testi sonucunda Lisansüstü öğrenimi ($\bar{X}=3.43$) yapmış olan öğretmenlerin lisans ($\bar{X}=3.67$) ve ön lisans ($\bar{X}=3.54$) mezunu olan öğretmenlere göre daha düşük dağıtımsal adalet algı puanlarının olduğu ve ayrıştığı bulunmuştur.

Tablo 4.13. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma	t	sd	p
Örgütsel Adalet Algıları	Evli	372	3.5891	.91810	-.511	535	.610
	Bekar	165	3.6322	.86308			
Dağıtımsal Adalet Algıları	Evli	372	3.6192	.94407	.236	535	.813
	Bekar	165	3.5980	.99235			
İslemsel Adalet Algıları	Evli	372	3.4884	1.00149	-.522	535	.602
	Bekar	165	3.5360	.91797			
Etkileşimsel Adalet Algıları	Evli	372	3.7708	.97686	-1.466	535	.143
	Bekar	165	3.9000	.85709			

Tablo 4.13’te görüldüğü üzere ortaöğretim okullarında görev yapan bekar öğretmenlerin ($\bar{X}=3.63$) evli öğretmenlere ($\bar{X}=3.58$) göre örgütsel adalet algı puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin medeni duruma göre örgütsel adalet algı düzeyleri anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t_{(535)} = -.511$; $p>.05$). Ölçeğin alt boyutlarında da anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t_{(535)} = -.511$; $p>.05$).

Tablo 4.14. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Puanlarının Branşa Göre t-Testi Sonuçları

	Branş	Toplam	Ortalama	Std. Sapma	t	sd	P
Örgütsel	Meslek	199	3.4025	.89086	-3.999	535	.000
Adalet	Branş	338	3.7200	.88732			
Algıları							
Dağıtımsal	Meslek	199	3.4363	.95073	-3.302	535	.001
Adalet	Branş	338	3.7165	.94886			
İşlemsel	Meslek	199	3.2825	.92138	-4.075	535	.000
Adalet	Branş	338	3.6328	.98521			
Etkileşimsel	Meslek	199	3.6219	.99362	-3.598	535	.000
Adalet	Branş	338	3.9216	.89455			

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere branş dersleri öğretmenlerinin ($\bar{X}=3.72$) meslek dersleri öğretmenlerine ($\bar{X}=3.40$) göre örgütsel adalet algısı puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında diğer alt boyutlarda da branş öğretmenleri lehine anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir.

4.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile algıladıkları örgütsel adalet arasında ilişki verilerine dair bilgiler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 4.15. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Algıladıkları Örgütsel Adalet Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?

		Örgütsel Destek	Örgütsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
Örgütsel Destek	Korelasyon Katsayısı	1	.682**	.614**	.654**	.638**
	Anlamlılık		.000	.000	.000	.000
	N	537	537	537	537	537
Örgütsel Adalet	Korelasyon Katsayısı	.682**	1	.911**	.967**	.898**
	Anlamlılık	.000		.000	.000	.000
	N	537	537	537	537	537

Dağıtım Adalet	Korelasyon Katsayısı	.614**	.911**	1	.803**	.738**
	Anlamlılık	.000	.000		.000	.000
	N	537	537	537	537	537
İşlemsel Adalet	Korelasyon Katsayısı	.654**	.967**	.803**	1	.837**
	Anlamlılık	.000	.000	.000		.000
	N	537	537	537	537	537
Etkileşimsel Adalet	Korelasyon Katsayısı	.638**	.898**	.738**	.837**	1
	Anlamlılık	.000	.000	.000	.000	
	N	537	537	537	537	537

Tablo 4.15'te ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında orta düzeyde ($r=.682$), dağıtım adalet algıları arasında orta düzeyde ($r=.614$), işlemsel adalet algıları arasında orta düzeyde ($r=.654$) ve etkileşimsel adalet algıları arasında orta düzeyde ($r=.638$) ilişki belirlenmiştir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, algıladıkları örgütsel adaletin anlamlı bir yordayıcısı mıdır sorusuna ilişkin bilgiler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 4.16. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Algıları İle İşlemsel Adalet Algıları Arasında Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R2	F
İşlemsel	2,321	,133		17,483	0,000	0,428	339,789
Adalet	,730	,037	,654	19,995	0,000		

Tablo 4.16'da orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının, algıladıkları örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$R=0.654$, $R^2=.428$, $F= 339.789$, $p<.01$]. Yani işlemsel adalet

algılarındaki 1 puanlık artış, algılanan örgütsel destekteki 0.43 puanlık artışa sebep olmaktadır.

Tablo 4.17. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Dağıtımsal Adalet Algıları Arasında Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R2	F
Dağıtımsal	2,358	,145		16,255	0,000	0,377	323,259
Adalet	,698	,039	,614	17,979	0,000		

Tablo 4.17’de orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının, algıladıkları örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [R=0.614, R²=.377, F= 323.259, p<.01]. Yani dağıtımsal adalet algılarındaki 1 puanlık artış, algılanan örgütsel destekteki 0.38 puanlık artışa sebep olmaktadır.

Tablo 4.18. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Etkileşimsel Adalet Algıları Arasında Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R2	F
Etkileşimsel	2,070	,151		13,705	0,000	0,407	366,603
Adalet	,737	,038	,638	19,147	0,000		

Tablo 4.18’de orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının, algıladıkları örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [R=0.638, R²=.377, F= 366.603, p<.01]. Yani etkileşimsel adalet algılarındaki 1 puanlık artış, algılanan örgütsel destekteki 0.41 puanlık artışa sebep olmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, bunun yanında bazı demografik değişkenlere göre örgütsel destek ve örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan analizler ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1.Alt Problem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanı orta düzeyin biraz üzerindedir. Benzer araştırmalardan Çakır(2017), Alcan (2018), Özek (2016), Gül (2010), Eğriboyun (2013) öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında öğretmenlerin örgütsel destek algıları çalışmalarında Geçer (2015), Derinbay (2011) öğretmenlerin örgütsel destek algılarını yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşımlardır.

2.Alt Problem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet ne düzeydedir?

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları genelinde orta düzeyin çok az üstüdür. Ölçeğin alt boyutlarının ölçtüğü dağıtımsal adalet algı düzeyi orta düzeyin biraz üzeri, işlemsel adalet algı düzeyi orta düzeyde, etkileşimsel adalet algı düzeyi ise diğer alt boyutlara göre yüksek olup iyi düzeydedir. Örgütsel adalet ölçeği toplam ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarının birbirine yakın ve düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Akdeniz (2018) araştırmasında Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alanda yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu yönünde çalışmalara rastlanmaktadır. Atar (2017) tarafından sınıf öğretmenleri ile yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada örgütsel adaletin üç alt boyutunun da öğretmenlerce yüksek düzeyde algılandığı bulunmuştur. Kızılkaya (2016) ilkökul öğretmenlerinin adalet algı düzeylerini ölçtüğü çalışmasında sınıf öğretmenlerinin adalet algılarının yüksek düzeyde tespit etmiştir. Bununla birlikte adalet algılarının yüksek olduğu çalışmalara örnek olarak Çelik (2011), Çırak (2013).Polat(2007)

verilebilir. Dağıtımsal adalet algısı, Demircan'ın (2003) yüksek öğretimde yaptığı araştırmasında “orta düzeyde” algılanırken, Atalay (2005) ve Ünal'ın (2003) ilköğretim okullarında yaptıkları araştırmalarda “yüksek düzeyde” ve Kahraman (2017) araştırmasında ise dağıtımsal adalet algıları düşük çıkmıştır. İşlemsel adalet alt boyutunda Kahraman (2017) yaptığı çalışmasında düşük düzeyde değer bulmuştur. San (2017) yaptığı çalışmada işlemsel adalet alt boyutundaki değeri düşük bulmuştur. Yine aynı çalışmada örgütsel adaletin üç alt boyutunun da öğretmenlerce yüksek düzeyde algılandığı bulunmuştur. Kızılkaya (2016) ilköğretim öğretmenlerinin adalet algı düzeylerini ölçtüğü çalışmasında sonuçlar dağıtım ve etkileşim adaleti algılarının yüksek işlem adalet algılarının orta düzeyde olduğu yönündedir. İren (2015) sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve motivasyon düzeylerini araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ve alt boyutlarının her birinde sonuç değerlerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmış olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Uysal (2014) Altındağ ilçesinde liselerde görevli öğretmenlerin adalet algılarını ölçtüğü çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ve alt boyut algılarının kararsızlık düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. En yüksek algının etkileşim adaleti alt boyutuna ait olduğu en düşük algının ise dağıtım adaleti alt boyutuna ait olduğu bulgulanmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde ise Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel adalet algısına yönelik bulguların yüksek ve orta düzeyde olduğu söylenebilir.

3.Alt Problem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek cinsiyet/ yaş/ mesleki kıdem/öğrenim durumu/medeni durum ve branş değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçlarına bakıldığında erkek öğretmenin örgütsel destek puanlarının t testi sonucuna göre ortaöğretim kurumlarında çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre algıladıkları örgütsel destek puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algıladıkları örgütsel destek düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Alcan (2018) Araştırma sonucunda örgütsel destek ile cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Eğriboyun (2013) ve Gül (2010) araştırmalarında örgütsel destek ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulmamışlardır. Literatürdeki konu ile ilgili yapılan diğer çalışmaların bulguları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğe cinsiyetin bir

etkisi olmadığı, daha ziyade örgütün yapısının destek algısı üzerinde daha etkili olabileceği sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanlarının yaş değişkenine göre Anova sonuçlarına bakıldığında lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Yıldız (2014) Uğur (2017) yaş değişkeni ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Araştırmaya destek olacak mahiyette bir sonuçta Alcan (2018) araştırmasında bulmuştur.

537 lise öğretmenin algıladıkları örgütsel destek puanlarının kıdem değişkenine göre Anova Sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre Anova sonuçlarına bakıldığında lise öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Alcan (2018) mesleki kıdem yılı ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Barutçu'nun (2015) kamu personelleri üzerinde yaptığı çalışmada. Eğriboyun (2013)'un doktora çalışmasında. Uğur'un(2017) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada ve Geçer'in (2015) araştırmasında mesleki kıdem ile örgütsel destek arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanlarının medeni duruma göre t-testi sonuçlarına bakıldığında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre örgütsel destek puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin örgütsel destek puanları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Alcan (2018) Araştırma sonucunda medeni durum değişkeni ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkol (2015) ve Uğur (2017)' da medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan'ın (2009) yaptığı çalışmasında ise medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında etkileşim boyutunda anlamlı bir ilişki bulduğu görülmüştür.

4.Alt Problem: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet cinsiyet/yaş// mesleki kıdem/öğrenim durumu/ medeni durum ve branşa göre farklılaşmakta mıdır?

Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçlarına bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel adalet algı puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında lise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algı düzeylerinde anlamlı olarak farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarında 227 erkek ve 310 kadın öğretmenden dağıtımsal adalet algısı ve işlemsel adalet algısı alt boyutlarında erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma olurken, etkileşimsel adalet algıları boyutu'nda anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Akdeniz (2018) araştırmasında sonuçlar öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğu yönündedir. Özgen(2018) yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel adalet algılamalarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akdeniz (2018) Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür. Bununla birlikte Erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ve örgütsel adaletin alt boyutlarının her birinde kadın öğretmenlerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polat (2007), Çırak (2013) yaptıkları araştırmalarda erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyinin kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları puanlarının medeni duruma göre t-Testi sonuçlarına bakıldığında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre örgütsel adalet algı puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel adalet algı düzeylerinde anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir yine ölçeğin alt boyutları olan dağıtımsal işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarında da anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir. Özgen (2018) medeni duruma göre katılımcıların arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Akdeniz (2018) yaptığı tez çalışmasında

Orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet puanlarının yaş değişkenine göre anova Sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları puanlarının kıdem değişkenine göre anova sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Özgen (2018) örgütsel adalet ve motivasyon üzerine yaptığı yüksek lisan tezi çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet puanlarının yaş değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Akdeniz (2018) Araştırma sonucunda meslekte çalışma süresinin dağıtım adaleti algısını, etkileşim adaleti algısını ve örgütsel adalet algısını etkilemediği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anova sonuçlarına bakıldığında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algı ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Ancak ölçeğin alt boyutu olan dağıtımsal adalet algısı puanlarında öğrenim durumuna göre farklılaşma görülmektedir. Yapılan tukey testi sonucunda lisansüstü öğrenimi yapmış olan öğretmenlerin lisan ve ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha düşük dağıtımsal adalet algı puanlarının olduğu ve ayrıştığı bulunmuştur. Özgen (2018) öğrenim düzeyi değişkenine göre katılımcıların örgütsel adalet algılamalarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Toğa (2016) örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisi çalışmasında araştırmaya katılanlardan öğrenim durumlarına çıkan sonuçlara göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Çetin (2013) tarafından ortaöğretim öğretmenlerinde ve Çelik (2011) tarafından ilköğretim okullarında yapılan çalışmalarda örgütsel adalet algıları toplam puanının eğitim durumu değişkenine göre değişmediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığını gösteren çalışmalar da mevcuttur. Çavuş (2013) tarafından öğretim elemanları ile yapılan çalışmada lisans mezunu öğretim elemanlarının adalet algılarının ortalama puanlarının lisansüstü mezunu öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.Alt Problem: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile algıladıkları örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiye yapılan analize bakıldığında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında orta

düzeyde ilişki belirlenmiştir. Alan yazında öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiye inceleyen bir çalışma olmamakla birlikte, orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek ile örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları arasında da orta düzeyde ilişki belirlenmiştir.

6.Alt Problem: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, algıladıkları örgütsel adaletin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında doğrusal regresyon analizi incelendiğinde orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının algıladıkları örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Alcan (2018) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algılarında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Turunç ve Çelik'in (2010) yaptıkları araştırma sonuçlarında da bireylerin örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme ve iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmacıların elde ettikleri sonuç ile bu araştırmanın sonuçlarıyla da örtüştüğü görülmektedir. Bu veriler ışığında algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda örgütsel adalet düzeyinin de yüksek olabileceği sonucu çıkarılabilir. Öğretmenlerin örgütsel destek ve adalet düzeylerindeki yüksekliğe bağlı olarak kurum amaçlarını benimsemeleri beklenebilir.

ÖNERİLER

Uygulayıcılara Öneriler

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin ‘normal düzeyin biraz üzerinde’ örgütsel adalet algıları ‘normal düzeyin çok az üstünde çıkmıştır. Bu değerleri ‘çok yüksek’ düzeye taşımamanın yolları aranmalıdır. Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet düzeylerini artırmak için şunlar önerilebilir:

1. Örgütsel destek ve örgütsel adalet algısını artıracak değişkenlerin belirleneceği çalışmalar yapılabilir.
2. Öğretmenlerin öğrenciler ile akademik olarak yapmak istedikleri iş ve işlemlerde okul yönetimi olarak destek olunmalıdır.
3. Öğretmenler kurumları kendileri ile ilgili bir karar verirken yaralarının gözetileceğinden emin olmalıdır.
4. Yöneticiler öğretmenlerin görüşlerini önemsemeli ve onları dinlemelidir.
5. Okul yöneticileri öğretmenlere değer vermeli, onlarla bireysel olarak ilgilenmelidir.
6. Yöneticiler öğretmenlerin bireysel mesleki gelişimlerini desteklemelidir.
7. Öğretmenlerin adalet algılarını yükseltmek isteyen okul müdürleri örgüt içersinde hak edenin hakkını zamanında ve doğru şekilde teslim etmesi gerekmektedir.
8. Kurumların çalışan öğretmenlerinin çabalarını görmeleri ve zamanında dönüt vermeleri gerekir.
9. Okullardaki iş ve işlemler liyakata göre yapılmalıdır.
10. Okullarda ders programlarının yapılmasında, ödüllerin, cezaların dağıtılmasında performans değerlendirmenin yapılmasında daha tarafsız ve eşit olunmalı.
11. Kayırmacılık ile yönetici ataması yapılmamalı nesnel kriterlere göre yapılmalı.
12. Araştırmanın nicel boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek değerler çıkmıştır bu anlamda cinsiyetler arası adalet algı farklılığını giderme yolunda adımlar atılmalı.
13. Müdürlerin alacağı kararlarda tüm çalışanlara doğru ve eksiksiz bilgiyi ileterek bütün çalışanların görüşünü alması gerekmektedir.

14. Öğretmenler kurumunca kendilerine verilen görevlerde uygun bulunmayan yönlerini ilgili üst birime bildirebilmeli ve yaptırımını olmalı.
15. Öğretmenlerden birlikte çalışması gereken durumlarda uyumlu çalışabilecek personeli bir araya getirmeli.
16. Yöneticilerin kurallara sadık kalması gerekmektedir kişiye zümreye farklı muamele yapılmamalıdır.
17. Okul yöneticileri adaletli ve hakkaniyetli olmalıdır.
18. Yöneticiler örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için uygun öğrenme ortamı sunmalı.
19. Öğretmenlerin ortaya koyduğu çabaların örgütteki en yetkili kişi tarafından görüldüğü bilindiği hissi her çalışan öğretmene hissettirilmeli.

Araştırmacılara Öneriler

1. Betimsel nitelikte çalışılan bu araştırmanın yanında deneysel yöntemle çalışmalarda yapılabilir.
2. Araştırma ortaöğretim seviyesinde çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır.Farklı eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlere de yapılabilir.
3. Araştırma bir ilçe ele alınarak yapılan bir çalışma idi farklı bir çalışma ile örneklem grubunu genişleterek çalışılabilir.
- 4.Araştırmalar için ulaşılan örneklem grubuna, soruları daha içten ve doğru şekilde okuyup cevap vermeleri açısından; verdikleri her cevabın ya da okumadan verilen rastgele cevapların, verileri nasıl etkilediğinin bilgisi paylaşılmalı ve onlara bu işin daha ciddiyetle yapılması uyarısında bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akanbi, P. A., & Ofoegbu, O. E. (2013). *Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of a food and beverage firm in Nigeria. International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14), 207-218.
- Akdeniz, A. (2018). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle İşle Bütünleşme Alguları Arasındaki ilişki Ve Bazı Değişkenlere göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akın, M. (2008). *Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri*. Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 141-170.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Alguları arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, D. Shore, L.M. ve Griffeth, R. (1999). A model of perceived organizational support. Unpublished manuscript, University of Memphis and Georgia State University.
- Allen, D. G. Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). *The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). *Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). *Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. Journal of applied psychology*, 83(2), 288.

- Aryee, S. (1994). *Job involvement: An analysis of its determinants among male and female teachers. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 11(4), 320-331.
- Asad, N. ve Khan, S. (2003). *Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables. Pakistan Journal of Psychological Research*, 18 (3-4), 139-149.
- Atalay, G. C. (2012). “Örgütsel Adalet”, *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. Özler, E. D. (Drl.). (1.Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Atar, B. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Aydın, H. (2008). *Örgütlerde Personel Tatmini. Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım*.
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde Örgütsel Davranış*. Gazi kitabevi.
- Beugr, C. D. (2002). *Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Beugre, C. D. (1998). *Managing fairness in organizations*. Greenwood Publishing Group.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta.
- Boyaç, A. (2017). *Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleme Düzeylerinin Veri Madenciliği ile Analizi*(Master's thesis, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2012). *Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik sözleşme*. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.

- Cohen-Charash, Y., and Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Currie, P., & Dollery, B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 29(4), 741-756.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International review of industrial and organizational psychology*, 12, 317-372.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2009). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?* *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Kamu-iş.
- Çakır, S. (2017). *Orta Öğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çakır, S., (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2017: 29-30.
- Çakır, S., & Sezgin Nartgün, Ş. (2018). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri*. *Journal of International Social Research*, 11(55)

- Çelik, O.T. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetin, S. (2013). *Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Birbirlerini Etkileme Taktiklerinin Örgütsel Adalet İle İlişkisi*. Doktora. Ankara Üniversitesi, Ankara
- Çırak, S. (2013). *İlköğretim Okulu öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle)*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Çil, Özlem E. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Öz Yeterlilik İnançları, Örgütsel Adalet Ve Destek Alguları, Öğrenilmiş Güçlülük Ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çolakoğlu, Ü., Çulha, O. and Atay, H. (2010). The Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Affective Outcomes: Evidence from Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16 (2), 125-150.
- Çökük, S. (2013). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 8.
- Dee, J. R. (1999). *Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculty (Dissertation of Doctor of Philosophy)*, University of Iowa.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Müdüre Güvene Etkisi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirel, Y. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 115-132.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Doğru, ağlar. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin Bağlamsal Performansa Etkileri: Ankara'da Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016: 22-23.
- Duygulu, E., ıraklar, N., & Mohan, Y. (2008). *Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1), 108-128.
- Duymuş, R. (2015). *Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik bir Araştırma* (Eskişehir'de bir kamu hastanesi örneği). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Dündar, T. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Eğilmezkol, G. (2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Genel İşletme Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 9, 25-52.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J., & Sucharski, I. L. (2004). Perceived organizational support. The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives, 206-225.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L.2002. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived

organizational support and employee retention". Journal of Applied Psychology, Vol. 87 (3), pp. 565-573.

Emre, Ramazan. 2018. *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizim Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2018:27.

Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Faruk, U. "Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih ilçesi örneği)", Yeditepe Üniversitesi, 2017: 13,14.

Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya aile hekimleri örneği* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). Sage.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. Academy of Management journal, 32(1), 115-130.

Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L. F. C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. The Journal of Social Psychology, 146(3), 327-347.

Geçer, A.(2015).*Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık Ve Örgütsel Destek Algı Düzeyleri(Muğla İli Örneği)*.Yüksek Lisans Tezi.Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,Muğla.

Göksel, A.& Aydın, B. (2012). *Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 247-271.

Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. Journal of Applied psychology, 79(4), 617-626.

Güçlü, N., Recepoğlu, E., & Kılınç, A. Ç. (2014). *İlköğretim Okullarının Örgütsel*

- Sağlığı ile Öğretmenlerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(29-1), 140-156.
- Gül, A. L. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek* (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S., Akalın, Ç., & İlsev, A. (2007). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgüt Temelli Öz-Saygı*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(2), 189-211.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71 (2), 340-342.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Hafer, J. C., & Martin, T. N. (2006). Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 2.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Hobbes, T., & Leviathan, Ç. (1992). Semih Lim. İstanbul, Yapı Kredi.
- Hobbes, T. (2006). Leviathan. A&C Black.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2010). Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama (S.Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.

- Irak, D. U. (2004). *Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu*. Türk Psikoloji Yazıları, 7(13), 25-43.
- Işık, E. (2014). *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Destek Ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). *Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algularının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*.
- İçerli, L. (2010). *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.
- İçerli, L. (2010). *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İren, S. (2015). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin örgütsel Adalet Alguları İle Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul
- İşbaşı, J.Ö., 2000. *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalet İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: birturizm örgütünde uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya
- İşbaşı, J. Ö. *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalet İlişkin Algulamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü*. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(Ekim).
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). *Örgüt G iklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (2), 103-116.
- İşcan, Y. D. ve Naktiyok, Y. D. (2004). *Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algısı*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59(1), 181- 200.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.
- Kahraman, Zeynep. 2017. *Okul Yöneticileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Marmara Üniveristesi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Karacaoğlu, K. (2012). *Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algulamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması*. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14(3), 43-64.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Bir Yaklaşım* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Kıray, A. (2011). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kızılkaya, G. (2016). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (İstanbul İli Şişli İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of management*, 26(3), 489-511.

- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki* (Kahramanmaraş ili örneği)(Yayınlanmamış Doktora tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms 1. *Journal of personality*, 45(1), 1-52.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative science quarterly*, 370-390.
- Liden, R.C. and Graen, G. (1980). Generalizability of The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management Journal*, 23 (3), 451-465.
- Liu, W. (2004). Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes (Doctoral dissertation).
- Maertz, C.P., Jr., Griffeth, R.W., Campbell, N.S. and Allen, D.G. (2007). The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (8), 1059–1075.
- 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.
- Natunann, S. E., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1995, August). The roles of organizational support and justice during a layoff. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1995, No. 1, pp. 89-93). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Naumann, S. E., Bennett, N., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1998). Laid off, but still loyal: The influence of perceived justice and organizational support. *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 356-368.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nowakowski, J. M., & Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.

- Özdemir, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları İle İlişkisinin İncelenmesi*. Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF), 30(1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 110-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). *Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, (21), 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004a). *Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. Amme İdaresi Dergisi, 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M. (2004b). *Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Ankara üniversitesi SBF dergisi, 59(3), 181-202.
- Özek, B.Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgen, Duygu, (2018). *Örgütsel Adalet ve Motivasyon*. Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özmen, Ö. N., Arbak, Y., & Özer, P. S. (2007). *Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma*. Ege Akademik Bakış Dergisi, 7(1), 19-35.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek lisan Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

- Rousseau, J. J. (2006). Toplum Sözleşmesi, çev. Vedat Günyol, İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational behavior*, 13(4), 339-356.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Örgütsel Davranış,(Çev. Ed. İnci Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti, 14.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698-714.
- San, İ. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma (Master's thesis, İstanbul Ticaret Üniversitesi).
- Serinkan, C., & Erdiş, Y. Ü. (2014). Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet. Nobel Yayınları.
- Silbert, L. (2005). The effect of tangible rewards on perceived organizational support (Master's thesis, University of Waterloo).
- Suliman, A. M. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1049-1061.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work–family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*, 149, 164.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy of management Review*, 22(2), 522-552.

- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Şenturan, Ş. (2014). Örnek olaylarla örgütsel davranış. Beta Yayınevi.
- Şahin, D. (2006). *Cinsiyet, Fiziksel Sağlık Ve Yarışma Durumunun Pay Dağıtımına İlişkin Adalet Algısı Üzerine Etkileri*. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 23(1).
- Şahin, R. (2016). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(14), 119-140.
- Şişman, M. (2000). Öğretmenlik mesleğine giriş (2. Baskı). Ankara: Pegem A.Yayıncılık.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285-300.
- Taşçı, D. ve Eroğlu, E. (2008). *Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi*. Selçuk İletişim, 5 (2), 26-34.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar: Motivasyon, İş Tutumları, İş Stresi, İletişim, Mülakat, Performans Değerlendirme, Eğitim, Örgüt İklimi, Örgüt Kültürü, İş Etiği, Mobbing*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Titrek, O. (2009). *Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2), 551-573.
- Toğa, N. (2016). *Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Sendromuna Etkisi Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Töremen, F., & Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 14, 58-68.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). *Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi*. Yönetim ve

- Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 183-206.
- Tüver, I. F. (2018). *Sosyal Değişim Kuramı, Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Uygulama*, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Uğur, D. (2017). Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Uysal, M. (2014). *Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları* (Altındağ ilçesi örneği).
- Üren, S. G., & Çorbacıoğlu, S. (2012). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 29-52.
- Van Scotter, J. R. (1994). Evidence for the usefulness of task performance, job dedication, and interpersonal facilitation as components of overall performance (No. AFIT/CI-94-03-D). Air Force Inst Of Tech Wright-Patterson Afb Oh.
- Welchans, T. D. (1996). The effects of telecommuting and communication media on perceived value congruence, organizational support and job satisfaction (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama, 1-16.
- Yıldız, K. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları*. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(1), 289-316.
- Yılmaz, D., & Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 21(1), 93-126.
- Yoshimura, K. E. (2003). Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences. (Degree of Masters of Science) North Carolina State University.

Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human relations*, 52(7), 923-945.

Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson-Prentice Hall Inc., 116.

Yürür, Ö. G. D. S. (2008). *Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 295-312.

Zagenczyk, T. J. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Dissertation of Doctor of Philosophy)*. The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh.

Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J., & Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: A social networks analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111(2), 127-138.

2019 Bütçe Kanunu, Kanun Numarası: 7156, Resmi Gazete tarih: 22.12.2018

EKLER

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" adlı doktora tezimde Türkçeye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Adalet Ölçeği" ni Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Eğitim Yönetimi ve Teftişi alanında Yüksek Lisans öğrencisi Sümerya BALIKCI ERGÜL'ün araştırmasında veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

04.05.2016

İMZA
S. Polat

Doç. Dr. SONER POLAT

Atıf kaynakları

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. ([The Relationship between Organizational Justice Perceptions, Level of School and Administrator Trust, and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers in Turkey](#) ERIC:ED507710)

Polat, Soner (2009). "Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 1, Issue 1, 2009, Pages 1591-1596 elsevier doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.280

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 bahar, 307-331.

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Relation Between Justice Perception And Perception Of Confidence In School Of Secondary School Vice-Directors", 11. International Conference On Further Education In The Balkan Countries , (2008) Konya.

Kimden: ASIM OZDEMIR
Gönderildi: 4 Mayıs 2016 Çarşamba 12:14
Konu: Re: Ölçek İzni
Kime: sumerbalikci

Sayın Sümerya Balıkcı Ergül, ilgili ölçeği kaynakçada da göstermek, atıfta bulunmak koşuluyla kullanmanızda bir sakınca yoktur. Ancak 3., 5., 6., 8., 10., 15. maddeler reverse maddeler olduğu için tersine puanlanması gerekmektedir. Bilemeyebilirsiniz ancak Hocanız bilir. Başarılar. Dr. Asım Özdemir.

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: "sumerbalikci" <sumerbalikci@hotmail.com>
Kime: aozdemir@gazi.edu.tr
Gönderilenler: 3 Mayıs Salı 2016 14:44:49
Konu: Ölçek İzni

Sayın Yrd. Doc. Dr. Asım ÖZDEMİR
Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümü tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi adlı tez çalışmamda Örgütsel Destek Ölçeğini kullanmak istiyorum izninizi rica ediyorum.

Ad-Soyad: Sümerya BALIKCI ERGÜL



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.5795204
Konu: Anket Araştırma İzni

25.05.2016

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

- İlgi: a) 16.05.2016 tarih ve 319 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 24.05.2016 tarih ve 5736644 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sümerya BALIKÇI ERGÜL'ün "*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 61c2-5614-389f-8e0c-99ed kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.5736644

24/05/2016

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İst. Sabahattin Zaim Üniversitesinin 16.05.2016 tarih ve 319 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 23.05.2016 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sümerya BALIKÇI ERGÜL'ün "*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Küçükçekmece ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere; kişisel bilgi formu, örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel destek ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
24/05/2016

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı ve Liste

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 21ed-3ab1-3107-9aa2-9479 kodu ile teyit edilebilir.

ANKET FORMU

Bu araştırmanın amacı; bir araştırma için veri toplamaktır. Araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi ve kuruluşa da verilmeyecektir. Bu nedenle ankete kimlik bildirici yazı veya imza koymanıza gerek yoktur.

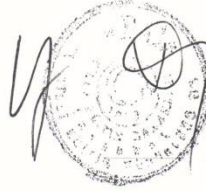
Bu araştırmanın bilimsellik derecesi sizin soruları yanıtlamak için gösterdiğiniz sabır ve içtenlik derecesinde olacaktır. Bundan dolayı ankette lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete **İSİM YAZMAMANIZ** önemle rica olunur. Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

Sümerya BALIKCI ERGÜL
Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.1. BÖLÜM I

1.Cinsiyetiniz:	Erkek()	Kadın()		
2.Yaşınız :	21 – 30()	31 – 40()	41 – 50()	51 ve üstü()
3.Medeni Durumunuz:	Evli ()	Bekâr ()		
4.Meslekteki Kıdeminiz:				
1 - 5 yıl ()	6 – 10 yıl ()	11 – 20 yıl ()	21 yıl ve üzeri ()	
5.Branşınız:	Meslek Öğretmeni ()	Branş Öğretmeni ()		
6. Görev yaptığınız okuldaki öğretmen sayısı:	() 1-10 arası	() 11-20 arası	() 21-30 arası	() 31-40 arası
	() 41 ve üstü			
7. Öğrenim Durumunuz:				
Ön Lisans()	Lisans()	Lisansüstü()	Doktora()	



S

III. BÖLÜM ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5	6	7
1	Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliğine olan katkılarına değer verilir.							
2	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez.							
3	Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.							
4	Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz ardı edilir.							
5	Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.							
6	Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.							
7	Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözetilir.							
8	İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.							
9	Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.							
10	Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.							
11	İmkan olsa çalıştığım kurum görevimin dışında da işler yüklemek ister.							
12	Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.							
13	Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.							
14	Çalıştığım kurumda, işteki başarımlarımla gurur duyulur.							
15	Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.							

Y. Ç. Ç.

II. BÖLÜM ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	()	()	()	()	()
Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	()	()	()	()	()
Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	()	()	()	()	()

Y D G

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	:	Sümerya BALIKCI ERGÜL
DoğumYeri	:	Kahramanmaraş/Merkez
DoğumYılı	:	1985
Medeni Hali	:	Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

İlkokul	:	1991-1996	Yavuz Selim İlkokulu/Kahramanmaraş
Ortaokul	:	1996-1999	İmam Hatip Orta Okulu/Kahramanmaraş
Lise	:	2000-2003	Kız Meslek Lisesi/ Kahramanmaraş
Lisans	:	2004-2008	Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi El Sanatları/Nakış Öğretmenliği Ankara

MESLEKİ BİLGİLER

2012-2018	:	İstanbul Küçükçekmece Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi-Öğretmen
2018-2019	:	İstanbul Küçükçekmece Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi-Müdür Yardımcısı