



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN PSİKOLOJİK
SAĞLAMLIĞI YORDAMADAKİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mahmud Musab ÖNDER

TOKAT

Kasım, 2019



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL ADALET
ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN PSİKOLOJİK
SAĞLAMLIĞI YORDAMADAKİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mahmud Musab ÖNDER

**Danışman: Prof. Dr. Gülşah BAŞOL
İkinci Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERDEM**

TOKAT

Kasım, 2019

JÜRİ İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Mahmud Musab ÖNDER'in 'Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyetinin Psikolojik Sağlamlığı Yordamadaki Rolü' adlı çalışması 13/11/2019 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Doç Dr. Mehmet KANAK

.....
.....
.....

Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Gülşah BAŞOL

.....
.....

Üye (2. Danışman): Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERDEM

.....
.....
.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Yusuf SARIKAYA

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Betül ALATLI

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

11/12/2019
.....
Enstitü Müdürü
7923
MÜHÜR
1923
ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ
BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

ETİK SÖZLEŞME

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgi toplama ve raporlaştırma sürecinin Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna, genel akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirildiğini; bu tez çalışmasını “intihali engelleme” programı ile taradığımı, bana ait olmayan tüm bilgi, düşünce ve bulgulara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan eder, sorumluluğun tarafıma ait olduğunu kabul ederim.

Tarih: 13/11/2019

Mahmud Musab ÖNDER

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında bilgi birikimini bana doğru şekilde aktaran, karşılaştığım zorluklarda rehberlik eden ve alternatif çözüm yolları sunan, araştırma verilerinin analizi ve istatistiksel bilgilerin yorumlanmasına kadar her bakımdan desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Gülşah BAŞOL hocama ve her konuda destek olduğu gibi tez metnini özenle inceleyerek düzeltmem gereken bölümler konusunda önerileriyle tezime değerli katkılarda bulunan ikinci danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERDEM hocama teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmam ile ilgili verilerin toplanmasında destek ve katılımlarını esirgemeyen meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Mahmud Musab ÖNDER

Kasım, 2019

ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞI YORDAMADAKİ ROLÜ

Önder, Mahmud Musab

Yüksek Lisans, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülşah Başol

Kasım 2019, xi + 66 sayfa

Araştırmanın amacı, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerinde örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin yordayıcı rolünü ortaya koymaktır. Araştırma betimsel tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma evrenini, İç Anadolu Bölgesi Yukarı Kızılırmak Bölümündeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Uygun örneklem yöntemiyle seçilen Sivas il merkezinde 15 farklı ortaokulda görev yapan 300 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Katılımcılardan geriye dönen 300 veri toplama aracının 245'i araştırma verilerini oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 kullanılarak; Regresyon Analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenler için örgütsel adalet algısı ile psikolojik sağlık arasında orta düzeyde ve pozitif, işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağlık arasında ise düşük düzeyde ve negatif ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve işten ayrılma niyetlerinin psikolojik sağlıklarını yordadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular örgütsel adalet algısı yüksek olan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin yüksek olduğuna işaret ederken işten ayrılma niyeti düşük olan öğretmenlerin ise psikolojik sağlık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar alan yazın kapsamında tartışılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Psikolojik Dayanıklılık, Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

THE PREDICTIVE ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND IN TO QUIT ON SECONDARY SCHOOL TEACHERS PSYCHOLOGICAL HEALTH

Önder, Mahmud Musab

Master Is Thesis, Division of Guidance and Psychological Counseling

Advisor: Prof. Dr. Gülşah Başol

November 2019, xi + 66 pages

The aim of the study is to reveal the predictive role of organizational justice perception and intention to quit variables on psychological stability levels of secondary school teachers. It is a descriptive correlational study. The population of the research consisted of teachers working in the secondary schools in the Upper Kızılırmak Department of the Central Anatolia Region. The study sample is 300 teachers from 15 different secondary schools in Sivas city center, selected through the appropriate sampling method. The remaining 245 sets formed the data set after the screening process for unfit data from out of 300 returned forms. Personal Data Form, Brief Psychological Health Scale, Organizational Justice Scale and Intention to Leave Scale were used as data collection tools in this study. SPSS 22 was used for multiple regression analysis.

The result indicated that organizational justice perception was positively related to teachers psychological resilience while intention to quit was negatively related. It was found that teachers' perceptions of organizational justice and intention to quit predicted their psychological strength. The findings indicate that the teachers who have high perception of organizational justice have high level of psychological resilience and those who have low intention to quit have high level of psychological resilience. The results were discussed and suggestions were developed within the scope of the literature.

Key Words: Teacher, Psychological Endurance, Organizational Justice, Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK SÖZLEŞME.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	iix
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı.....	5
Araştırmanın Önemi	6
Sınırlılıklar.....	6
Sayılıtlar.....	7
Tanımlar.....	7
BÖLÜM II	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
Psikolojik Sağlık.....	8
Psikolojik Sağlamlığın Boyutları.....	9
Kendilik algısı	9
Gelecek algısı	10
Yapısal stil.....	10

Sosyal yeterlilik	10
Aile uyumu.....	10
Sosyal kaynaklar	10
Psikolojik Sağlamlığı Yüksek Bireylerin Kişisel Özellikleri	11
Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler	11
Risk Faktörleri	12
Koruyucu Faktörler.....	12
Örgütsel Adalet	13
Örgütsel Adalet Boyutları	14
Dağıtım adaleti.....	14
Süreç adaleti.....	15
Etkileşim adaleti	15
Örgütsel Adaletin Sonuçları.....	16
İşten Ayrılma Niyeti..	18
Psikolojik Sağlamlık İle Örgütsel Adalet İlişkisi..	20
Psikolojik Sağlamlık İle İşten Ayrılma Niyeti.....	21
BÖLÜM III	25
YÖNTEM.....	25
Araştırmanın Modeli	25
Evren ve Örneklem	25
Veri Toplama Araçları	27
Kişisel Bilgi Formu.....	28
Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	28
Örgütsel Adalet Ölçeği	29
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	30

Veri Toplama Süreci.....	30
Verilerin Analizi	31
Doğrusallık.....	32
Tek Boyutlu ve Çok Boyutlu Durumlar İçin Bağımlı Değişkenin Normalliği. 33	
Varyansların Homojenliği.....	33
BÖLÜM IV	35
BULGULAR.....	35
BÖLÜM V	38
TARTIŞMA	38
BÖLÜM VI.....	42
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	42
Sonuçlar.....	42
Öneriler.....	42
Araştırmacılara Yönelik Öneriler.	43
Öğretmenlere Yönelik Öneriler.	43
Eğitim Yöneticilerine Yönelik Öneriler.	43
Eğitim Politikalarının Belirlenmesinden Sorumlu Kurumlara Yönelik Öneriler. ..	44
KAYNAKÇA.....	46
EKLER.....	59
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	59
Ek 2. Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği.....	60
Ek 3. Örgütsel Adalet Ölçeği.....	61
Ek 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	62
Ek 5. Psikolojik Sağlık Standartlaştırılmış Puanlar Histogramı	63
Ek 6. Psikolojik Sağlık Normal Q – Q Grafiği	63

Ek 7. Psikolojik Sağlamlık Ardışık Normal Q – Q Grafiği	64
Ek 8. Psikolojik Sağlamlık Standartlaştırılmış Puanlar Kutu Grafiği	64
Ek 9. Araştırma İzin Yazısı.....	65
Ek 10. Yazarın Özgeçmişi.....	66



TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Göre Dağılımları.....	26
Tablo 2. Katılımcıların Branşlarına ve Görev Sürelerine Göre Dağılımları.....	27
Tablo 3. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık, Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Puan Ortalamalarına İlişkin Betimsel Bilgiler.....	35
Tablo 4. Öğretmenlere Ait Yordayıcı ve Yordanan Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları Matrisi	36
Tablo 5. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	36

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

- Şekil 1. Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Saçılım Diyagramı.....34
- Şekil 2. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık P-P Dağılım Diyagramı.....34



KISALTMALAR LİSTESİ

- KPSÖ : Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği
ÖAÖ : Örgütsel Adalet Ölçeği
İANÖ : İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, alt problemlere, çalışmanın gerekliliğine ve önemine, sayıtlara, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu, öğretmenlik mesleğinin stresli, yorucu ve sorumluluk gerektiren bir iş olduğunu düşünmektedir (Chan, 2003). Öğretmenler, kişisel ya da kurumsal stres kaynaklarından etkilenebilmektedir. Aşırı stres ise çoğu zaman tüm meslek gruplarında örgütsel adalet ve işe yabancılaşma ile bağdaştırılmaktadır. Öğretmenlerden psikolojik açıdan sağlam olmaları ve stres yaratan durumların üstesinden gelerek işlerini en verimli şekilde yapmaları beklenmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin psikolojik sağlamlığının artırılmasının mesleğin stresli yönleriyle baş edebilmeleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir (Azeem, 2010; Chan, 2003; Thomson ve Wendt, 1995). Mevcut araştırmanın konusu ortaokulda görev yapan öğretmenlerde psikolojik sağlamlığın yordayıcı değişkenleri olarak örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetidir.

Doğan (2015), bazı bireylerin yaşadıkları travmalar sonucunda ruh sağlıklarının bozulabileceğini; endişe, kaygı, depresyon gibi istenmedik durumlarla karşı karşıya kalabileceklerini, kabullenme ve iyileşme sürecinin uzun zaman alabileceğini belirtmektedir. Bazı bireyler ise beklenmedik olaylardan fazla etkilenmeyip olumsuz ruh halinden kısa sürede çıkarak hayatlarına kaldığı yerden devam edebilmektedirler. İkinci grupta yer alan bireylerin durumu pozitif psikoloji yaklaşımında psikolojik sağlamlık ya da psikolojik dayanıklılık kavramlarıyla açıklanmaktadır.

Güngörmüş, Kocabeyoğlu ve Okanlı 'ya (2015) göre ise psikolojik sağlamlık olumsuz durumlarla başa çıkma mücadelesini içermektedir. Psikolojik sağlamlık yönünden istenen seviyede olan bireylerin daha sağlıklı ve mutlu bir hayat süreceği düşünülmektedir. Kişinin bu şekilde sorumluluklarını yerine getiren, kendinden beklenenleri uyumlu şekilde yapan, eğitim hayatında da iş hayatında da başarıyı yakalamış bir birey olacağı düşünülmektedir. Çelik, Şahin ve Yetim'e (2012) göre de psikolojik açıdan dayanıklı bireyler, değişen şartlara uyum sağlamakta zorlanmamaktadır. Psikolojik sağlamlık konusunda gerekli donanıma sahip kişiler, kısa

sürede toparlanıp, yaşamlarına devam edebilmektedir. Bireyin ilgilendiği, sevdiği, yapmaktan hoşlandığı faaliyetlerinin olması da stresli zamanlardan ruh sağlığını koruyarak çıkmasına ve yeni durumlara hızlı şekilde uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır.

Psikolojik sağlık kavramı üç farklı kişilik özelliğini içermektedir. Karşılaşılan olumsuz durumlara rağmen bireyin sorunların üstesinden gelmesi ve kişisel çabasıyla beklenenden daha hızlı iyileşme göstermesi birinci özellik kapsamında değerlendirilmektedir. Kısıtlı imkanlarda ve zor şartlarda yetişmiş buna rağmen başarı elde etmiş ve şöhreti yakalamış bireylerin hayat hikayeleri, risk altında büyüyen çocukların hayata tutunma mücadeleleri bu özellik kapsamına girmektedir. İkinci özellik ise stres yaratan olaylar karşısında bireyin yeni duruma hızlı şekilde adapte olması olarak açıklanmaktadır. Bu grupta, aile içi çatışmalar ve eşlerin uyumsuzlukları ve ayrılmaları gibi faktörler yer almaktadır. Üçüncü psikolojik sağlık özelliği ise doğal afetler yaşama, hayatında önemli yer tutan bir yakının vefatı veya geçirilen trafik kazası sonrasındaki durumların üstesinden gelme becerisini ifade etmektedir. Bu özellik daha çok yaşanan travmalarla ilişkilendirilmektedir. Travmanın etkilerinden kurtulmak için ihtiyaç duyulan bireysel özellik olarak değerlendirilmektedir (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Psikolojik yönden sağlam bireylerin kendilerine özgü yönleri olduğu düşünülmektedir. Yöndem ve Bahtiyar (2016) psikolojik açıdan güçlü bireylerin bir takım ayırt edici özelliklerinin olduğunu belirtmektedir. Kişilerin hayatlarını yönetme ve yönlendirme gücünün kendi iradelerine bağlı olduğuna, hayatlarını seçimleriyle yönlendirdiklerine ilişkin inançları bu kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrıca psikolojik yönden sağlam bireylerin sosyal ilişkileriyle ön plana çıkması hayata aktif katılımları, değişimin önemli bir çaba gerektirdiğini kabul ederek, her türlü değişime açık olmaları ve kendilerini değişimin bir parçası olarak görmeleri diğer bireylerden farklı yönleri olarak değerlendirilmektedir.

Psikolojik sağlık konusunun farklı değişkenler açısından incelendiği çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda psikolojik sağlık kavramı farklı yönleri ve ilişkileriyle ele alınmıştır. Basım ve Çetin (2011) tarafından yapılan ve banka çalışanlarının örneklem grubunu oluşturduğu psikolojik sağlamlığın iş doyumunu ile örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolünün incelendiği araştırma sonucunda, psikolojik sağlamlığın, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle anlamlı ilişkisinin olduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin de yüksek olduğu anlaşılmıştır. Çetin ve Varoğlu (2015) ise çalışmalarında psikolojik sermaye, performans, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimini incelemiştir. Büyük ölçekli bir firmada çeşitli pozisyonlarda görev yapan çalışanları örneklem olarak aldıkları araştırmalarında psikolojik sağlamlık düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyelerde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Mevcut çalışmada psikolojik sağlamlığın önemli göstergelerinden birisi olan çalışanların örgütsel adalet algıları da incelenmektedir. Önemli bir çalışan beklentisi olan adalet algısı; iş görenlerin örgütsel çıktılarının dağıtımında, kararların alınması sürecindeki davranışlarda eşitlik ilkesine uyulup uyulmadığına ilişkin algılarıdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Altinkurt ve Yılmaz (2010) ise örgütsel adaleti çalışanların bağlı oldukları örgütlerdeki etkileşim, işleyiş ve görev dağılımına ilişkin algıları olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar kurumlarındaki örgütsel adalet düzeyini değerlendirirken kendilerine çeşitli kriterler belirlemekte ve bu kriterleri kendilerine yönelik uygulamaların adil olup olmadığının belirlenmesinde kullanmaktadır. Örgütsel adalet konusu öğretmenler açısından incelendiğinde ise okul yöneticilerinin üstlendiği roller ile birlikte görev ve sorumluluklarını personele ne şekilde yansıttıkları ön plana çıkmaktadır. Taşdan, Kantos ve Oğuz (2006), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısının, okul yöneticilerinin davranışlarıyla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel adaletin temel ilkeleri olan; eşitlik, saygı, nezaket, tutarlılık ve dürüstlük gibi özelliklere sahip olan yöneticilerin görev yaptığı kurumlardaki örgütsel adalet algısının olumlu yönde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adalet algısının farklı değişkenler açısından incelendiği araştırmalar alan yazında geniş yer tutmaktadır. Yeşil ve Dereli (2012), iş doyumunu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi özel sektör çalışanları örnekleminde incelendikleri çalışma sonucunda örgütsel adaletin iş tatmininin önemli yordayıcı değişkenlerinden birisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bağcı ve Demir (2017) tarafından ise örneklem grubu idari personellerden oluşan ve süreç adaleti ile etkileşim adaletinin iş doyumunu yordama düzeyinin incelendiği bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda süreç adaleti ve etkileşim adaletinin iş tatmininin yordayıcı değişkenleri oldukları tespit edilmiştir. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013), çalışmalarında örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti açısından yordayıcı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel adalet

algılarının olumlu yönde yüksek düzeylerde olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sağlık ile ilişkili olabileceği düşünülen diğer bir değişken ise işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir iş görenin kendi iradesi ve isteğiyle, bağlı olduğu örgüt, organizasyon ya da çalıştığı birimden ayrılma arzusu olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer,1993). İşten ayrılma niyeti fiilen işten ayrılma olayından farklı değerlendirilir. Çalışan, fiilen işten ayrılma olayında işten ayrılma niyetini eyleme dökerken işten ayrılma niyetinde ise iş görenin iş yerinde kalmak ya da istifa etmek için kendini değerlendirmesi söz konusudur (Mobley, 1982). İşten ayrılma niyetinin gerekli tedbirler alınmadığı ve önleyici çalışmalar yapılmadığı takdirde bir düşünce olmaktan çıkarak eyleme dönüştüğü çeşitli çalışmalarla tespit edilmiştir. Görevinden ayrılma kararı almış çalışanların sayısının fazla olduğu kurumlarda; yetişmiş insan gücü, örgütün rekabet kapasitesi, yeni personellerin eğitim maliyetleri ve çalışanlar arası sosyal ilişkiler olumsuz yönde etkilenmektedir (Cascio, 1991). İşten ayrılan nitelikli personellerin kurumlarda neden olduğu kayıplar; örgütler açısından yeni çalışanların seçilmesi, personellerin uyum ve eğitim sürecindeki maliyetler gibi olumsuz sayılabilecek durumlara yol açmaktadır (Örücü ve Özrafşarlıoğlu, 2013).

İşten ayrılma niyeti konusuna yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ateş, Soran ve Turgut (2017), işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında, katılımcıların yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Genç ve eğitim seviyesi yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca sosyal ilişkiler konusunda kendini güçlü hisseden iş görenlerin işten ayrılma niyeti eğilimlerinin diğer personellere kıyasla daha düşük seviyelerde olduğu anlaşılmıştır. Genç (2014), kamu güvenlik görevlilerine yönelik gerçekleştirdiği araştırmasında ise psikolojik sağlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişkinin bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışma sonucunda personellerin psikolojik sağlık düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı ortaya konmuştur.

Yapılan geniş alan yazın taramasından anlaşıldığı ve bilindiği kadarıyla ulusal alanda yapılan çalışmaların daha çok mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkiyi incelediği tespit edilmiştir (Basım ve Çetin, 2011; Çetin ve Varoğlu, 2015; Çoban, 2013; Topaloğlu, 2010). Uluslararası

çalışmalar incelendiğinde ise psikolojik sağlık konusu ile ilgili yapılan araştırmaların psikolojik sağlık ile örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti, iş doyum ve iş stresi gibi alanlarda yoğunlaştığı ancak bu araştırmalarda ise örneklem ve çalışma grubu olarak genellikle özel sektör çalışanları, sağlık çalışanları, büro çalışanları ve işçilerin tercih edildiği tespit edilmiştir (Shahnawaz ve Jafri, 2009; Tepper, 2001; Luthans ve Jensen 2005).

Psikolojik sağlamlığın temelinde; geçmiş yaşantılardan doyum alma, geçmişe ve geleceğe dönük iyi oluş hali, bireyin umudu, iyimserliği ve mutluluğu gibi bireyin pozitif deneyimleri yer almaktadır. Dışadönüklük, cesaret, sevgi ve affetme gibi pozitif özellikler de yine psikolojik sağlamlığın kapsamına girmektedir. Bu bakımdan her gün farklı insanlarla iletişime geçen oldukça geniş bir etkileşim alanına sahip öğretmenlik mesleği açısından psikolojik sağlık önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Eryılmaz, 2014). Tüm bu bilgiler ışığında psikolojik sağlamlığın farklı değişkenler açısından ve öğretmenler özelinde incelenebilmesi ve araştırmacılara konunun farklı bir boyutuyla kaynaklık edilebilmesi açısından; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarının yordayıcı değişkenleri olarak örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti mevcut araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerinde örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin yordayıcı rolünü ortaya koymaktır. Araştırmanın problem cümlesi: ‘Örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerini yordamakta mıdır?’

Araştırmanın alt problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları psikolojik sağlık düzeylerini yordamakta mıdır?
2. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri psikolojik sağlık düzeylerini yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Psikolojik sağlık; iş ortamı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel adalet algısı açısından oldukça önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır (Larson ve Luthans, 2006). Yetişmiş personelin kaybedilmesi, örgütlerin rekabetçi yapıları açısından ciddi sorunlar oluşturur. Bu açıdan nitelikli iş gücünün örgütlerde tutulabilmesi modern iş yaşamının önemli konularından birisi haline gelmiştir. Çalışma ortamında maruz kalınan stresin artmasının ve iş hayatının çalışan açısından dayanılamayacak seviyelere ulaşmasının iş göreni farklı arayışlar içerisine soktuğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Turunç, Tabak, Şeşen ve Türkyılmaz, 2010).

Kurumlar, örgütsel etkileşimin sağlıklı olmadığı durumlarda, bürokratik bir yapı ve istenmeyen çalışma ortamı olarak görülmektedir. Okulların bir kısmında, öğretmenler ve yöneticiler arasında mesleki iletişimin zayıf olduğu, örgütsel adalet ve görev dağılımlarında istenmeyen durumlarla karşılaşıldığı öğretmenlerin ise bu tür durumlarda mesleki yabancılaşma yaşadığı bilinmektedir (Thomson ve Wendt, 1995). Psikolojik sağlık düzeyi yüksek çalışanlar, günlük etkinliklerine ve işlerine daha sıkı bağlanırlar, bu bireyler ani değişimleri, gelişim için bir fırsat olarak görürler. Psikolojik sağlık düzeyi düşük çalışanlarda ise, işten uzaklaşma, dışsal kontrol odağı ve değişikliğe karşı direnç görülebilmektedir (Klag ve Bradley, 2004; Maddi ve Khoshaba, 1994).

Bu bağlamda mevcut çalışma; eğitim öğretim kurumlarının önemli bölümünü oluşturan ve görev dağılımı, ders dağıtımı, nöbet ve resmi görevlendirmelerin yoğun olarak yaşandığı ortaokul kademesinde gerçekleştirilmesi ve bu kademedeki görev yapan farklı branşlardaki öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin incelemesi açısından önemlidir. Ayrıca mevcut araştırma; araştırmacılara, son yılların güncel konularından birisi haline gelen psikolojik sağlık kavramına yönelik yapılacak çalışmalara, insan kaynaklarından sorumlu personel yetiştiren kurumlara, sendikal faaliyet yürüten kuruluşlara, hizmet içi eğitim faaliyetlerine ve üniversite müfredatlarına kaynaklık etme ve okul yöneticilerinin, psikologların insan kaynaklarından sorumlu personellerin mesleki çalışmalarına katkı sağlama potansiyeli açısından önemlidir.

Sınırlılıklar

1. Araştırmada Sivas il merkezi ve ilçe ortaokullarında görev yapan tüm ortaokul öğretmenlerine ulaşılması amaçlanmış ancak zaman, ulaşım ve iletişim sorunları

nedeniyle örneklem grubu il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.

2. Araştırma kapsamında Ortaokullar, İmam Hatip Ortaokulları ve Yatılı Bölge Ortaokullarında görev yapan tüm öğretmenlere ulaşması amaçlanmış olsa da il merkezinde Yatılı Bölge Ortaokulu bulunmadığından araştırma Ortaokul ve İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlı kalmıştır.
3. Araştırmada ortaokullarda görev yapan tüm branş öğretmenlerine ulaşılması amaçlanmış ancak kadro dağılımları, doğum izinleri, sağlık izinleri ve ücretsiz izinler gibi nedenlerle araştırma; Türkçe, Matematik, Din Kültürü, Sosyal Bilgiler ile Fen ve Teknoloji gibi katılımın yoğun olduğu branşlar açısından sınırlıdır.
4. Araştırmada görev süresi farklı olan öğretmenlere ulaşılması amaçlanmış ancak çalışma 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin yoğun katılım göstermesi açısından sınırlıdır.

Sayıtlar

Araştırmaya katılan katılımcıların ölçekleri, içtenlikle ve objektif olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

Tanımlar

Psikolojik Sağlamlık: Olumsuz bir deneyim sonrası bireyin normal işleyişini sürdürmesi, sorunların olumsuz etkilerine karşı koymak için gerekli biyolojik, psikolojik ve sosyal kaynakları kullanarak sağlıklı kalma deneyimini devam ettirdiği bir süreçtir (Ungar ve Perry, 2012).

Örgütsel Adalet: Gelir paylaşımında adil olunması şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte yönetimin izlediği yöntem ve politikaların da adil olması şeklinde ifade edilmektedir (Özdemir, 2013).

İşten Ayrılma Niyeti: Belirli bir süreci izleyerek çalışanın bağlı bulunduğu örgütten gönüllü ya da gönülsüz olarak ayrılma duygusu içerisine girmesini ifade etmektedir (Arokiasamy, 2013).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin kavramsal çerçevelerine yer verilmiştir. Kavramsal çerçeve oluşturulurken araştırmanın problem cümlesindeki sıralama dikkate alınmıştır. Araştırmanın değişkenleri; psikolojik sağlık, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetidir.

Psikolojik Sağlık

Psikolojik sağlık, “resiliens” kelimesinden türetilmiştir. Elastik olma ve eski haline çabucak dönme anlamlarına gelmektedir. Psikolojik sağlık kavramı kişinin engeller, belirsizlikler ve benzeri olumsuz durumlarla mücadele etme ve başarılı olma becerisi olarak ifade edilmektedir (Luthans, Avey, Avolio, Combs ve Norman, 2006). Psikolojik sağlık; stres yaratan durumlarla baş edebilme, olumsuzluklara rağmen hastalanmama toparlanıp iyileşme, yaşanan olumsuz durumlardan kişinin kendisini kurtarması veya bu yeni duruma hızlı şekilde adapte olması olarak da ifade edilmektedir (Doğan, 2015). Ayrıca psikolojik sağlık kavramı alan yazında, psikolojik dayanıklılık (Bozgeyikli ve Şat, 2014; Gizir ve Aydın, 2006; Gizir, 2007; Kararımak, 2006) ve kendini toplama gücü (Terzi, 2006) gibi isimlerle de yer almaktadır. Luthans’a (2002) göre olumlu örgütsel davranış açısından ele alındığında ise psikolojik sağlık; bireyin istenmeyen olaylar, çatışmalar, belirsizlikler, başarısızlıklar, beklenmedik gelişmeler ve artan sorumluluklar karşısında kendisini yeniden toparlayabilmesi için sahip olduğu kişisel psikolojik kapasite olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sağlık, aksiliklerle karşılaşma ve başarılı olamama durumu ya da mesuliyetin artması gibi birey için olumsuz sayılan olaylarda kendini güçlü kılma ve hızlı şekilde tekrar eski haline dönme durumu olarak ifade edilmektedir (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013). Psikolojik sağlıkta iki önemli faktörden söz edilmektedir. Bu faktörlerden birincisi stresli olaylardan kurtulmak üzerine yoğunlaşırken, ikincisi ise bu sıkıntıların üstesinden gelme durumunu devam ettirebilme becerisidir. Psikolojik sağlıkta asıl olan tekrar tekrar karşılaşılan sorunlara sağlıklı tepkiler vererek yola devam etme iradesini gösterebilmektir (Çakar, Çakır ve Karataş, 2014).

Psikolojik Sağlamlığın Boyutları

Psikolojik sağlamlık, başlangıçta bir kişilik özelliği yani mizaç olarak düşünülmüş ve psikolojik sağlamlığa sahip bireylerin bu özelliklerini doğuştan getirdiklerine inanılmıştır. Ancak zaman içerisinde yapılan araştırmalarla bu özelliğin öğrenilebilen, geliştirilebilen ve yeniden kazanılabilen bir özellik olduğu anlaşılmıştır (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen, 2003). Psikolojik sağlamlık kavramına bu yeni tanım üzerinden yaklaşım ve psikolojik sağlamlığı zedelenen veya yaşadığı olaylardan ağır ruhsal hasarlarla çıkan bireyler yeni süreçlere dâhil edilerek alternatif tedavi ve destek programları başlatılmıştır. Bu nedenle günümüzde psikolojik sağlamlığın, bireylerin yaşadıkları travmalarla baş etmesine olanak sağlayan özelliğinin yanı sıra problemleri çözebilme becerisi gibi özelliklerinin de bir araya gelerek oluşturduğu çok yönlü bir kişilik özelliği olduğu düşünülmektedir (Sakarya ve Güneş, 2013).

Sezgin'e (2012) göre psikolojik sağlamlık üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; bağlanma, kontrol ve güçlülük. Bağlanma; kişinin günlük olaylara aktif katılımı ve sosyal ilişkilerin kişide oluşturduğu anlam duygusu, kontrol; kişinin zor durumlarla karşılaştığında irade gösterebilmesi ve güçlük; kişinin değişimin hayatın vazgeçilmez bir gerçeği olduğunu kabul etmesi ve değişimin ilerlemek için gerekli olduğuna inanması şeklinde ifade edilmektedir (Maddi ve diğerleri, 2006). Fribog ve diğerleri (2003) ise psikolojik sağlamlığı; kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere altı boyutta incelemektedir.

Kendilik algısı. Öz yeterlilik bir başka deyişle kendilik algısı; umut ve hayata tam anlamıyla uyum değişkenlerinin düzeyleri ile değerlendirilmektedir (Fribog ve diğerleri, 2003). Bunun yanı sıra kendilik algısı; etkililik, farkındalık, içsel denetim, iyimserlik, motivasyon ve kişisel merak gibi unsurları içerir (Sipahioğlu, 2008). Kendilik algısı kişinin öz farkındalığına varmasını ve kim olduğuna yönelik düşüncelerini bireyin kendine olan güvenini, öz yeterliliğini, kendini sevmesini ve kişisel varlığına saygı göstermesini, geleceğe dair umutlarını ve hayata dair uyumunu ifade etmektedir (Basım ve Çetin, 2011). Yapılan araştırmalar kendilik algısı yüksek bireylerin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olduklarını ve olumsuz durumlarda olaylara karşı yapıcı ve olumlu tutum sergileyerek kalıcı çözümler üretebildiklerini ortaya koymuştur (Bitmiş ve diğerleri, 2013).

Gelecek algısı. Gelecek algısı; bireylerin geleceğine dair sahip oldukları olumlu ve olumsuz düşünceler bütünüdür. Gelecek algısı daha çok kişinin geleceğe yönelik bakış açısını açıklarken olumlu bakış açısı ise psikolojik sağlık kavramının önemli bir faktörünü teşkil etmektedir. Araştırmalar olumlu gelecek algısına sahip bireylerin yaşam algılarının daha iyi olduğunu ve geleceğe daha umutla bakabildiklerini ortaya koymuştur (Fribog ve diğerleri, 2003).

Yapısal stil. Yapısal stil; kendine güven, güçlü yönler, diğer bireylerden kişiyi ayıran vasıflar ve öz disiplin gibi bireylerin kendisine has özelliklerini kapsamaktadır (Basım ve Çetin, 2011). Bu boyut, daha çok bireyin özel alanı ile ilgili durumları içerir. Kişinin günlük işlerini yapabilmesi, günlük hayatı planlama ve organize edebilme yeteneği yapısal stil ile ilişkilidir (Fribog ve diğerleri, 2003).

Sosyal yeterlilik. Sosyal yeterlilik; bireylerin ait oldukları sosyal çevrede etkileşim halinde buldukları kişilerden gördükleri destek ya da karşılanmayan beklentileriyle ilişkili boyuttur (Fribog ve diğerleri, 2003). Bireyin sosyal uyumunu, girişimci yapısını, dışa dönüklüğünü ve sosyal faaliyetlere katılma düzeyini ifade etmektedir. Sosyal yeterlilikte yapısal stilden farklı olarak kişisel özellikler yerine sosyal ilişkiler ön plana çıkmaktadır (Bitmiş ve diğerleri, 2013).

Aile uyumu. Aile uyumu; psikolojik sağlık kavramının bireyin birinci derecede yakın ilişkide olduğu kişileri kapsayan boyuttur (Fribog ve diğerleri, 2003). Bu boyutta bireyin ailesi ile olan etkileşimi ve ailesinden gördüğü destek ya da ailenin olumsuz davranışları yer almaktadır. Bireylere destek veren, karar vermesi gereken bir durumla karşılaştığında kişiye doğru rehberlik yapan bir ailenin varlığının ve bireyin aile üyeleri ile uyumunun psikolojik sağlık açısından oldukça önemli olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Bitmiş ve diğerleri, 2013).

Sosyal kaynaklar. Psikolojik sağlamlığın son boyutu olan sosyal kaynaklar ise kişinin sahip olduğu sosyal ilişkiler ile açıklanmaktadır (Fribog ve diğerleri, 2003). Sosyal kaynaklar boyutu bireyin ailesinden sonraki yakın çevresi arkadaş ve akrabaları ile ilişkilidir (Bitmiş ve diğerleri, 2013). Bireylere rehberlik eden ve karşılaştığı sorunlara çözüm üretmesinde yardımcı olan, aile dışındaki destekleyici yetişkinlerin (öğretmenler, akranlar, aile dostları, akrabalar) varlığının psikolojik sağlık açısından önemli olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (Sipahioğlu, 2008).

Psikolojik Sağlamlığı Yüksek Bireylerin Kişilik Özellikleri

Haynes (2005), psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin kişilik özelliklerinin sosyal, duygusal ve bilişsel özelliklerden oluştuğunu belirtmiştir. Sosyal özellikler; bireyin arkadaşlık kurma becerisi, pozitif ilişkiler kurma ve geliştirme becerisi, etkili iletişim becerisi ve ihtiyaç duyduğunda yardım bulabilme becerisini kapsamaktadır. Duygusal özellikler ise güçlü öz-yeterlik duygusu, yüksek özgüven, kendini kabul, duygularını denetleme ve farkına varma, yeni durumlara kolay uyum sağlama, kaygı ve engellenmeye dayanabilme ve zor durumları avantaja dönüştürebilme gücünü içermektedir. Bireyin yüksek motivasyonu, geleceği düşünme ve planlama yeteneği, stresli ve travmatik olaylarla mantıklı bir şekilde mücadele edebilme, yetenek gibi dışsal yüklemelerden daha çok çaba gerektiren içsel yüklemelere değer verme, çevresini etrafa yararı olacak biçimde düzenleme ve harekete geçirme yeteneği bilişsel yetenekler kapsamına girmektedir. Bu özellikler bireylerin psikolojik yönden sağlam olduğuna işaret etmektedir. Psikolojik yönden sağlam bireyler zorluklarla mücadele edebilme kapasitesi yüksek, ağır hayat koşullarına uyum sağlayabilen, görev ve sorumluluk bilinci üst düzeyde olan, düşüncelerini hayata geçirebilecek kişisel güç ve kapasiteye sahip kişilerdir (Çakar ve diğerleri, 2014). Psikolojik yönden sağlam bireylerin olumsuz olaylar karşısında gösterdiği tepkisel davranışların daha az olduğu ve ruh sağlıklarının psikolojik yönden zayıf bireylere kıyasla daha iyi olduğu ortaya konmuştur (Kaba ve Keklik, 2016).

Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik yönden güçlü olmak bireylere olaylardan kaçmak yerine kalıp mücadele etme iradesini vermektedir. Bu şekilde bireyler zorluklar karşısında daha dayanıklı hale gelirler. Psikolojik sağlamlıkta kişi; başarıya ulaşmak için, gerekli atılımlarda bulunacak ve doğru organize olacak kapasiteye sahiptir (Santrock, 2012). Bireyin arzuladığı şeyleri elde edebilmesi yolunda sahip olduğu beceriye ilişkin inanç, öz yeterlilik kavramıyla açıklanmaktadır. Öz yeterlilik, travmalardan sonra değil daha öncesinden kazanılan bir beceridir (Bandura, 1997). Bireye dışarıdan sağlanan sosyal destek, kişinin maruz kalması muhtemel fiziksel ve psikolojik tehditlere karşı koruyucu görev üstlenmektedir. Böylece bireyin ruh ve beden sağlığını etkileyecek riskler de azalmaktadır (Arslan, 2015). Bireyin stres yaratan olaylardan güçlü şekilde çıkabilmesi ve hayatın getirdiği zorluklardan doğan psikolojik zararları asgari düzeye indirmesi sosyal desteğin en önemli işlevidir. Bununla birlikte bireyin ruhsal olarak her zaman ihtiyaç duyduğu sevilme,

ilgilenilme, şefkat, teselli edilme, gibi gereksinimler bireyin psikolojik ve biyolojik sağlığını doğrudan etkilemektedir (Terzi, 2008).

Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler alan yazında farklı başlıklar altında incelenmiştir. Bu faktörlerden iki temel başlık ön plana çıkmaktadır. Bunlar; risk faktörleri ve koruyucu faktörlerdir (Kararımak, 2006).

Risk faktörleri. Olumsuz deneyimler, doğal felaketler, krizler ve kişinin psikolojik sağlığının kötüleşmesi psikolojik sağlamlık bağlamında risk faktörleri olarak değerlendirilmektedir (Kararımak, 2006). Risk faktörleri bireysel ve aileye bağlı olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Bireysel risk faktörleri; olumsuz yaşantılarla karşılaşan kişilerin olaylarla mücadele etmelerini engelleyen ve yeni durumlara uyum sorunu yaşamalarına neden olan özelliklerdir. Kişilerin istenmeyen koşullar altında olmasına rağmen uyum sağlamaya yönelik uğraşlarına engel teşkil eden ya da bireylerin kötü tecrübeler edinmelerine ortam hazırlayan ailesel özellikler ise, aileye bağlı risk faktörleri olarak açıklanmaktadır (Ergün Başak, 2012). Belirli bir yeteneğe sahip olmama, sosyal ilişkilerden uzak kalma, fiziki açıdan yetersiz olma ve iletişim becerisine sahip olmama gibi özellikler de yine kişiyi etkileyen risk faktörleri olarak değerlendirilmektedir (Basım ve Çetin, 2011).

Aile ile ilgili risk faktörleri incelendiğinde; anne ve babanın çocuklarıyla olumlu ilişkiler içinde olmaması, ailede aniden ortaya çıkan hastalıklar, huzursuzluk, geçimsizlik, ayrılıklar, yaşanan şiddet olayları ve iletişim sorunları gibi konular ön plana çıkmaktadır (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013). Anne veya babadan birisinin ölümü sonrasında, bireyin tek ebeveynle kalması ve bu duruma alışamaması ailesel bir risk faktörü olarak değerlendirilebilir. Ayrıca anne ya da babadan birisinin ağır bir rahatsızlık geçirmesi ve bu durumun evde yarattığı karamsarlık ya da anne ve baba ayrıldığı zaman bireyin ayrı kaldığı ebeveynine duyduğu özlem de yine aile ile ilgili risk faktörleri kapsamına girmektedir (Gizir, 2007).

Koruyucu faktörler. Koruyucu faktörler, risklerin bir başka ifadeyle, zorlukların etki alanını daraltan veya tümüyle ortadan kalkmasına ve bireyin kendini gerçekleştirmesine katkı sunan durumlardır. Bireyin dâhil olduğu çevrede koruyucu faktörlerin bulunması, problemin ortaya çıkmadan önlenmesini aynı zamanda var olan sorunların etkilerinin azaltılmasını sağlar. Koruyucu faktörlerin varlığı bireyin duygusal ve fiziksel iyi oluşuna katkıda bulunarak sıkıntılar karşısında ayakta durmasına yardımcı

olur (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013). Koruyucu faktörler, risk faktörlerinin ortaya çıkardığı olumsuzlukları azaltmakta ve uyum sürecini hızlandırmaktadır. İçsel ve dışsal koruyucu faktörler ise risk altındaki kişinin hayatının ilerleyen dönemlerinde karşılaşılabileceği olumsuz durumları asgari düzeye indirmektedir (Kararımak, 2006).

Örgütsel Adalet

Karaeminoğulları'na (2006) göre adalet, insan ilişkilerinin başladığı il günden günden bu yana çeşitli tanımlarla kullanılagelmiş bir kavramdır. Genel anlamda adalet kavramı; insan hakları ile birlikte bireylerin çıkarlarının garanti altına alınması, bireyin onurunun korunması ve kişisel özgürlüklerin teminat altına alınması için gerekli şartların sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Devlet politikaları açısından ise bireylerin hayat standartlarının üst seviyelere çıkarılabilmesi için adalet kavramı büyük önem taşımaktadır. Töremen ve Tan'a (2010) göre ise adalet; dürüstlük, doğruluk, eşitlik, tarafsızlık, hak ölçülerinde hareket etme, meşruluk, insani yaklaşım ve iyilik gibi çeşitli anlamları ihtiva etmektedir. Adalet kavramı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda ise devletin temel amaç ve görevi; kişilerin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet normlarıyla bağdaşmayacak surette kısıtlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya çalışmak olarak ifade edilmiştir.

Adalet kavramı örgütler açısından ele alındığında örgütsel adalet terimi ön plana çıkmaktadır. Örgütsel adalet kavramı alan yazına Greenberg (1987) tarafından kazandırılmıştır. Greenberg (1987), örgütsel adaleti; çalışanların kurumsal uygulamaları ve kuralları adalet ilkesi çerçevesinde değerlendirerek, örgütsel sorumluluk ve rollerinin kendi özelliklerini içeren ve kendilerine adil davranıldığına dair düşünceleri olarak tanımlamaktadır. Greenberg'e göre örgütsel adalet algısının şekillenmesinde, çalışan seçimi, performans değerlendirme, ödüllendirme sistemi, alınan ücret ya da farklı çıkarlar sağlama gibi faktörler etkili olmaktadır (Greenberg, 1987). Bir diğer tanımlamada örgütsel adalet; gelir paylaşımında adil olmanın yanı sıra yönetimin izlediği strateji ve politikaların da adil olması şeklinde ifade edilmektedir (Özdemir, 2013).

İşcan ve Sayın'a (2010) göre örgütsel adalet, daha çok işletmelerde ve kurumsal yapılarda adaletin işlevini ortaya çıkarmak için ve kurumsal adalet algısının anlaşılmasına yönelik kullanılan bir terimdir. Daha geniş ifadeyle örgütsel adalet, bir organizasyonda çalışan bireylerin kurumlarını ne düzeyde adil olarak algıladıkları ve bu algının örgütleri ne şekilde etkilediğidir. İçerli' ye (2010) göre ise örgütsel adalet; çalışanların bağlı

bulunduğu kurumlarda yöneticiler tarafından alınan kararları adil olarak algılamasıdır. Kılıç'a (2013) göre örgütsel adalet, bir örgütte yer alan tüm çalışanlar arasında maddi ve manevi yönden adaletin sağlanması, tüm çalışanlara eşit mesafede olunması ve kazancın hak edenlere adil şekilde dağıtılmasıdır. Akyüz, Demirkasımoğlu ve Erdoğan'a (2013) göre ise örgütsel adalet çalışanların örgüte bağlılıkları, iş doyumları ve iş performansları gibi önemli konularda etkili bir kavram olduğundan tüm örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için göz önünde bulundurmaları gereken bir konudur.

Örgütsel Adalet Boyutları

Alan yazında örgütsel adaletin boyutları ile ilgili görüşler araştırmacılara göre farklılık göstermektedir. Bazı araştırmacılar alt boyutların etkileşim, dağıtım ve süreç adaletinden oluştuğunu öne sürerken bir kısım araştırmacı da bu boyutlara bilgilendirici adaleti de eklemektedir. Örgütsel adaletin alan yazında yaygın olarak kullanılan üç boyutu dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaletidir (Forray, 2006; Haris, 2002 ve Kwon 2006).

Dağıtım adaleti. Dağıtım adaleti, ücret, ödül, terfi ve ceza gibi kazanımların çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade etmektedir. Dağıtım adaleti, çalışanların istedik davranışlar ve yüksek performans göstermeleri durumunda alacakları ödül ve ücretin garanti edilmesidir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, dağıtım adaletinin çalışanların ücret ve terfi gibi performans sonuçlarıyla ilgili algılarını belirlediği ifade edilebilir (İşcan ve Naktiyok, 2004). Dağıtım adaleti, adalet ve eşitlik ilkelerinin tutarlı şekilde uygulandığı durumlarda varlığını göstermektedir. Bu tür durumlarda çalışanlar örgütsel yaşam içerisinde emeklerinin karşılığında alacakları ödül ve ücretlerin eşitlik ilkesi uyarınca dağıtıldığını düşünebilirler ve ancak böyle ortamlarda adil dağıtım ilkesinin varlığı ortaya çıkabilir (Colquitt, Donald, Michael, Christopher ve Yee, 2001).

Dağıtım adaleti daha çok çalışanların örgütlere yaptıkları katkılar ve hizmetler sonucunda yöneticiler ya da devlet erki tarafından verilen ücret, ödül ve terfilerin dağıtılmasında izlenen yöntemin iş görenler tarafından adil algılanıp algılanmadığıyla ilişkilidir. Dağıtım adaleti kavramı alan yazına ilk olarak örgütsel adalet algısını meydana getiren tek boyut olarak girmiştir. Ancak yapılan yeni çalışmalarla birlikte süreç adaleti ve etkileşim adaleti de örgütsel adaletin alt boyutları olarak kabul edilmiştir (Yelboğa, 2012).

Süreç adaleti. Örgütsel adaletin ikinci alt boyutu süreç adaletidir. Süreç adaletinde dağıtım ve etkileşim adaletinden farklı olarak kararlar üzerinde değil kararların alınma süreçleri üzerinde durulur. Bu nedenle örgütlerdeki adalete ilişkin çalışanların ücret dağıtım konusunda alınan kararlara gösterdikleri tepki vb. konular dağıtım adaletinin kapsamına girmektedir. Süreç adaleti ise çalışanların bu kararların alınış şekline ve sürece gösterdikleri tepkiler üzerine yoğunlaşmaktadır (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009).

Süreç adaleti, karar alma sürecinde çalışanların görüşlerini ilgili mercilere ulaştırması yoluyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle süreç adaleti; çalışanların, ödül ve terfilerinin belirlenmesindeki süreçleri ve bu süreçlere iş görenlerin katılımını ifade etmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004). Örgütlerde personelleri ve kurumu ilgilendiren kararların alınması sürecinde alınacak kararların çalışanlar tarafından adil olarak algılanabilmesi için ücret ve terfi gibi kazanımların belirlenmesinde, çalışanlara söz hakkı verilmesi sürece aktif katılımlarının sağlanması gerekmektedir (İşbaşı, 2001). Çalışanların, dağıtım sürecinde alınan kararları adil olarak algıladıklarında, örgütlere ve alınan kararlara daha çok itibar ettiği, örgüt kurallarını benimsediği ve kurumsal gelişime azami derecede destek olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Beugré, 2002).

Etkileşim adaleti. Etkileşim adaleti boyutu, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimle ilgilidir. Çalışanlar, görev dağılımları yapılırken samimiyet, nezaket ve hoşgörüyü dayalı iletişim beklentisi içerisindedirler. Ayrıca kararların belirlenme sürecinden haberdar olmak ister ve uygulanacak kuralların kendilerine zamanında bildirilmesini beklerler (İyigün, 2012). Etkileşim adaleti, alınan kararlardan çok, bu kararların çalışanlara ne şekilde aktarıldığı ve bu paylaşım sürecinden çalışanların ne derece memnun olduğunu kapsamaktadır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010).

Greenberg (1987), etkileşimsel adaletin, kişilerarası ve bilgisel olmak üzere iki özgül davranış türünden oluştuğunu belirtmektedir. Kişilerarası adalet olarak isimlendirdiği boyut, sonuçlara karar veren merciler tarafından çalışanlara ne düzeyde duyarlılık, nezaket ve saygı gösterilerek yani değer verilerek davranıldığını içermektedir. Bilgisel adalet olarak adlandırdığı boyut ise çalışanları ilgilendiren kararlar alınırken kullanılan yöntemlerin niçin kullanıldığı ya da sonuçların niçin belirli kriterlerle bölüştürüldüğüne ilişkin bilgilerin ortaya koyulmasıyla ilişkilidir (Karabay, 2004). Yapılan araştırmalarda etkileşim adaleti algısının yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar açısından dağıtım ve işlem adaleti algısının önemli bir yer tutmadığı ortaya konulmuştur (Atalay, 2002).

Örgütsel Adaletin Sonuçları

Örgütsel adalet düzeyinin beklenen seviyelerde olmayışı, genellikle çalışanın örgütten ayrılma eğilimi içerisine girmesine neden olmaktadır. Adaletsiz bir ortamda bulunduğunu hisseden çalışan; motivasyonunu, iş doyumunu, örgütsel bağlılığını kaybederek, çalıştığı ortamdan kendisini soyutlamaya başlamaktadır. (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013). Örgütlerdeki ödül, ceza, terfi, ücret ve görev paylaşımı gibi uygulamaların adil dağıtılıp dağıtılmaması, yöneticilerin bu süreçlerde uygun iletişim yollarını kullanıp kullanmaması örgüt çalışanları açısından büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalarla çalışan tarafından geliştirilen olumlu tutumun örgütsel bağlılığı, verimliliği, kurumda çalışmaya devam etme arzusunun artırdığı, örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği, olumsuz algıların ise örgütsel bağlılığa zarar verdiği, işten ayrılma niyetini artırdığı hatta kolaylaştırdığı, kurumların verimliliğini düşürdüğü, personelleri saldırgan davranışlara yönelttiği ortaya konmuştur (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Bu bağlamda çalışma koşulları, performans değerlendirmesi, ücret ve terfi gibi kritik unsurların belirlenmesinde izlenecek yöntemlerin adil olmasının çalışan motivasyonları açısından ve örgüt verimliliği bakımından oldukça önemli yer tuttuğu söylenebilir (Doğan, 2002). Uluköy (2014), araştırmasında adalet kavramının yerleşmediği ve çalışanlar açısından olumsuz adalet algısının geliştiği kurumlarda personellerin işlerinden uzaklaştığını, tükenmişlik duygularının yoğunlaştığını ve işten ayrılma eğilimlerinin arttığını tespit etmiştir.

Çok yönlü bir örgüt olan okullar açısından örgütsel adalet kavramı ele alınırken okulun unsurlarından birisi olan öğretmenler büyük önem taşımaktadır. Tüm çalışanlar gibi öğretmenlerin de bireysel farklılıkları vardır. Bu farklılıklar öğretmenlerin farklı olaylar karşısında kendilerine özgü tutumlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bu yaklaşım farklılıklarından da anlaşmazlıklar ve uyumsuzluklar doğabilmektedir (Can, 2014). Öğretmenler okullarındaki dağıtım adaleti uygulamalarında görevsel ilişkilerin belirlenmesi, ders ve ek ders dağıtımı gibi konularda adaletli yaklaşım izlenmediğini hissettiklerinde okullarını örgütsel adalet açısından yetersiz kurumlar olarak görmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmen maaşlarının belirlenmesinde yetkili olmadığı bilinmektedir. Ancak yöneticiler okullarda ek ders dağıtımı ile ücret adaletini sağlayarak öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik bakış açılarını olumlu yönde değiştirebilirler (Açıkgöz, 2009).

Okul yöneticilerinin yönetim anlayışı ve personellerin örgütsel adalet algı düzeylerinin tespitine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Aydoğan ve Helvacı (2011), araştırmalarında öğretmenlerin okul yöneticileri hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin; okulların hedeflerinin istenilen düzeyde gerçekleşmesinin, öğretmenlerin etkin ve yeterli olmasına bağlı olduğu bunun da öğretmenlerin duygusal sağlığının iyi olmasıyla gerçekleşebileceği bu nedenle örgütsel hedeflerin öğretmenlerin de hedefi haline getirilmesinin başarının ön koşulu olduğuna yönelik görüşler belirttikleri tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet algısı ve alt boyutları olan dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti ile ilgili araştırmalar alan yazında geniş yer tutmaktadır. Bu araştırmalarda ağırlıklı olarak örgütsel adalet ile iş doyumunu ve iş performansı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Basım ve Şeşen (2006), yaptıkları araştırmada örgütlerdeki yönetim biçimleri ve bu yönetim anlayışlarından doğan çalışma şartlarının çalışanların örgütsel adalet algılarında belirleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. İplik (2009), araştırmasında çalışanların iş ortamlarını adil algılamamaları durumunda motivasyon ve performans seviyelerinde düşüş yaşadıklarını tespit etmiştir. Ayrıca çalışanların örgütlerini adil olarak algılamamalarının, saldırganlık, çalışanların işten uzaklaşma ve iş gücündeki düşüş gibi kurumların hedeflerine ulaşmalarını zorlaştıran olumsuz iş gören davranışları sergilemelerine neden olduğu ve kurumlarda yaşanan gerginlik ve stresin üst seviyelere çıkmasına aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Selvitopu ve Şahin (2013), öğretmenleri örneklem olarak seçtikleri araştırmalarının sonucunda örgütsel adalet algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, performanslarının, verimlilik düzeylerinin ve kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Doğan (2018), beş yıldızlı bir otelde çalışan personeller üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı sonuçlara ulaşmıştır. Karavardar (2015), örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelediği çalışmasında örgütsel adalet algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları örgütsel adalet algısının, iş doyumunu, iş performansı ve kurum verimliliği açısından önemli bir belirleyici olduğunu örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti

Barlett (1999) işten ayrılma niyetinin; bir çalışanın bağlı bulunduğu işten ya da örgütten ayrılma konusundaki bilinçli kararı veya isteği olduğunu ifade etmektedir. Turunç (2011) ise işten ayrılma niyetini çalışanların işten ayrılma belirtilerinden birisi olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımlamada işten ayrılma niyeti, bir bireyin bağlı bulunduğu örgütten ya da organizasyondan ayrılma eğilimi olarak ifade edilmektedir. İşten ayrılma niyetini tetikleyen birçok faktörün bulunduğu yapılan araştırmalarla ortaya çıkartılmıştır. Ancak bu etkenler kültürel farklılıklar ve çalışma ortamının kendine özgü iklimine göre değişkenlik göstermektedir. Bunun yanı sıra yapılan çalışmalar işten ayrılma davranışının en önemli habercisinin işten ayrılma niyeti olduğunu ortaya koymuştur (Meydan, Yalavaç ve Yıldız, 2013).

Özdevecioğlu (2004), gönüllü yapılan davranışların planlı davranışlar olduğunu, bundan dolayı işten ayrılma niyetinin de gönüllü ve planlı bir davranış olan işten ayrılma fiilini yordadığını öne sürmektedir. Bu bağlamda örgüt içi politikalar, iş ortamı ve örgüt ile ilgili belirsizlikler gibi stres yaratan durumlarla karşılaşınca örgüt ile uyşamayacağını değerlendiren çalışanların aldığı işten ayrılma kararı da gönüllü ve bilinçli olarak yapılmış bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Çalışanları işten ayrılma isteğine yönelten ya da işten ayrılma eylemini gerçekleştirmelerine neden olan birçok etken bulunmaktadır. Çalışanların yaptıkları iş ile ilgili yeteneklere sahip olmamasının başlangıçta çalışanların performanslarının düşmesine neden olduğu ilerleyen zamanlarda ise iş tatmininde azalmalara ve işten ayrılmada ise artmalara yol açtığı düşünülmektedir (Altmann, 2000).

Günümüzde tüm alanlarda olduğu gibi çalışma hayatında da hızlı değişimler yaşanmaktadır. Güncel bilgilere sahip personeller örgüt için önemli bir kaynak teşkil etmekte ve kurumların devamlılığı açısından büyük önem taşımaktadırlar. Örgütün en önemli ve en değerli unsuru olan insan sermayesinin örgüte kazandırılması kadar örgütte tutulması da kurumların öncelikleri arasında yer almaktadır (Doyuran ve Sarıdere, 2004). İş gücü devrinin örgüt açısından sonuçları incelendiğinde yeni çalışanların yetersizlikleri ve diğer personellerin performans düşüklükleri ön plana çıkmaktadır. İşten ayrılanların görevlerini bırakma sürecindeki düşük performansları ve bu sürecin olumsuz etkilediği diğer çalışanların performansları ile yeni personeller ikame edilinceye kadar geçen

süredeki kayıp performans da iş gücü devrinin sonuçları arasında değerlendirilmektedir (Kaya, 2010).

Çalışanlar işletmelerin vazgeçilmez ve en önemli unsurlarıdır. Örgütsel planların hayata geçirilmesinde aktif rol alan ve kurum faaliyetlerinin merkezinde yer alan iş görenlerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve anlaşılması örgütsel yönetim süreçlerinin önemli parçasını teşkil etmektedir. Personel devir oranının ve sıklığının işletmeler ile kurumlar açısından maddi ve manevi ciddi sorunlara yol açtığı yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Örgütler ve kurumsal işletmeler açısından nitelikli iş gücünün kaybedilmesi; kalite, verimlilik, pazar hacmi, tanıtım ve reklam işleri ve rekabet konusunda rakiplerin gerisinde kalma anlamlarını taşımaktadır. Ayrıca olası işten ayrılma işlemleri, yeni çalışanların tespiti, işe alma süreçleri ve yeni personellerin uyum eğitimleri bakımından maddi açıdan zora sokacak uygulamalarla karşı karşıya getirmektedir (Abbasi, Hayes ve Hollman, 2008).

Graen, Hoel ve Liden (1982), yöneticilerin çalışanlar arasında adaletsiz davrandığı, özellikle zor işlerin yapılması konusunda kolaylık sağlamadığı durumlarda çalışanların liderler hakkında olumsuz tutum ve düşünceler geliştirdiklerini ve bu gibi durumların iş görenlerin işten ayrılma eğilimine girmelerine neden olduğunu yaptıkları çalışmada ortaya koymuşlardır. Yapılan araştırmalar işletmelerin kalifiyesiz personellerin işten ayrılmasını fazla önemsemediklerini ancak nitelikli personellerini kaybetmek istemediklerini ortaya çıkarmıştır (Arı, Bal ve Bal, 2010). Araştırmalarda işten ayrılma davranışının personel devir oranını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. İşten ayrılan personel sayısının yüksek olduğu durumlarda işlerin yetiştirilmesi için mevcut çalışanlara ödenen fazla mesai ücretleri ve işleri zamanında bitirme gücü işletmelerin katlanmak zorunda olduğu maliyetlerdendir (Kılıç, 2004). Bunun yanı sıra, işten ayrılma davranışı işletmeleri işe yeni alınacak personele ayrılacak zaman (iş ilanı, yazışma, mülakat, seçim vb.) yeni personelin hizmet içi eğitimi, yeni personelin işe alınmaya kadar gösterdiği düşük performansından kaynaklanan verimlilik düşüşü gibi maliyetlerle karşı karşıya bırakabilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2005).

İşten ayrılma niyetinin incelendiği araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. İnal ve Seyrek (2017), bilgi teknolojileri sektöründe çalışan personeller örneğinde yapmış oldukları çalışmada iş alternatiflerinin çoğalmasının, işten ayrılma

niyetini artırdığını tespit etmiştir. Diğer yandan, işte özerklik ve ücret memnuniyeti değişkenlerinin, işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çetinkaya, Işık ve Serçeoğlu (2016) araştırmasında iş yeri zorbalığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemiştir. Çalışanların şiddet tehdidi, kişisel alana saldırı, yüksek sesle uyarı gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarında işlerini bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin, örgütsel etkinlik üzerinde yordayıcı rolünün olduğuna yönelik araştırma sonuçları yer almaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyetinin devamsızlığın ön koşulu olduğu ve iş tatmini ile arasında negatif yönde ilişki olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Gül, Gökçe ve Oktay, 2008).

Alan yazında işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağlık ilişkisinin incelendiği çalışmalar oldukça az yer tutmaktadır. Demir ve Töremen (2016), öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetlerini yordama düzeyini inceledikleri çalışmalarında sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Telli, Yeşil ve Yetiş (2016) ise psikolojik sermayenin çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki yordayıcı özelliğini inceledikleri çalışmalarında çeşitli bankalarda görev yapan personelleri örneklem olarak seçmişlerdir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar örgütsel adalet ile psikolojik sağlık ve işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağlık arasında anlamlı ilişkiler olduğuna işaret etmektedir. Çalışmaların örgütsel adalet değişkeni üzerinde yoğunlaştığı işten ayrılma niyeti değişkeninin ise daha az konu edildiği anlaşılmaktadır. Mevcut araştırmada ise alan yazındaki benzer çalışmalardan farklı olarak her iki değişken ile psikolojik sağlık arasındaki ilişki incelenmiştir.

Psikolojik Sağlık İle Örgütsel Adalet İlişkisi

Çalışanlar örgütlere, kurumlara ve iş yerlerine belirli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla dâhil olmakta ve beklentileri karşılandığı ölçüde doyuma ulaşmaktadırlar. İhtiyaçların karşılanmasına engel olan ya da sekteye uğratan durumlar ortaya çıktığında ise kurum içi gerilim ve çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Herzberg'in (1959) çift faktör kuramında örgüt yönetimi ve çalışanlar arasındaki ilişkiler sonucu ortaya çıkan ve çalışanların adalet algılarının da etkili olduğu bu olumlu örgüt iklimi temiz örgüt

kavramıyla açıklanmaktadır (Eren, 2012). Shahnawaz ve Jafri (2009) ise kurumlarda ve iş yerlerinde pozitif örgüt kültürünün geliştirilmesinin çalışanların psikolojik sağlıklarını etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Araştırmalar örgütsel adalet algısının olumlu yönde gerçekleşmesinin, çalışanların kurumlarına güven duymalarını sağladığını, iş görenleri motive ettiğini ve iş performanslarını artırdığını, kurumlara katkılarını üst düzeylere çıkardığını ve örgütsel sürekliliği desteklediğini ortaya koymaktadır (Topaloğlu, 2010).

Alan yazında örgütsel adalet ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yer almaktadır. Psikolojik sağlık ve örgütsel adalet konusunun incelendiği çalışmaların ise daha az olduğu tespit edilmiştir. Çoban (2013), psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisindeki rolünü incelediği araştırmasında süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu, psikolojik sağlamlığın ise bu ilişkide aracı rolünün bulunduğunu ortaya koymuştur. Turunç ve diğerleri (2015) tarafından yapılan ve turizm sektöründe görev yapan personellerin örgütsel adalet algıları ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sağlamlık açısından anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tepper (2001) tarafından yapılan çalışmada ise dağıtım adaleti ve prosedür adaletine ilişkin adaletsizlik algılarının duygusal tükenme ve depresyon gibi psikolojik sıkıntılara yol açtığı ve kızgınlık, saldırganlık gibi olumsuz duygulara ve çalışanların iş ve iş dışındaki hayatlarından memnuniyetsizlik duymalarına neden olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik Sağlamlık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Bazı araştırmalar iş ortamındaki stresin ve çatışmanın işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Ceylan ve Ulutürk, 2006; Coomber ve Barriball, 2007). Çalışma ortamındaki gerilim arttıkça iş görenlerin daha iyi şartlarda çalışabilecekleri iş alanlarına yöneldiği yapılan araştırmalar sonucu tespit edilmiştir (Turunç ve diğ., 2010). Bu bağlamda kişinin beklenmedik olaylar karşısında mücadele edebilmesi ve stresli durumların üstesinden gelebilmesi olarak ifade edilen psikolojik sağlamlık kavramı ön plana çıkmaktadır (Kırımoğlu, Çokluk ve Yıldırım, 2012). İşten ayrılma niyeti, örgütler ve kurumlar açısından değerlendirildiğinde bu eğilimin yalnızca işten ayrılma davranışına yol açmadığı, örgütsel ve bireysel davranışlar

genelinde psikolojik sađlamlıkla yakın iliřkisi olduđu dűřunűlmektedir (Yűrűr ve űnlű, 2011).

Sun, Zhao, Yang ve Fun (2011), psikolojik sağlamlık ile iş ortamı stresi ve psikolojik sağlamlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca psikolojik sağlamlık ile iş performansı arasında pozitif ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Luthans ve Jensen (2005) ise araştırmalarında çalışanların psikolojik sağlamlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır. Luthans ve Youssef (2004) tarafından pozitif psikolojinin önemli ve geliştirilebilir unsurlarından birisi olarak ifade edilen psikolojik sağlamlığın iş stresi, işten ayrılma niyeti ve farklı değişkenlerle ilişkisi çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur.

Alan yazında psikolojik sađlamlık konusunu inceleyen birçok çalıřma yer almaktadır. Gűngormű, Okanlı ve Kocabeyođlu (2015), hemřirelik öđrencileri örnekleminde gerçekleřtirdikleri arařtırmada öđrencilerin psikolojik sađlamlıklarının orta dűzeyde olduđunu tespit etmiřtir. Cinsiyet, sosyoekonomik durum, cođrafi bölge gibi deđiřkenlerinde psikolojik sađlamlık űzerinde belirleyici rolű olduđu sonucuna ulařmıřlardır. Ayrıca đrencilerin algıladıkları sosyal destek dűzeylerinin psikolojik sađlamlıđın yordayıcı faktörlerinden birisi olduđu tespit edilmiřtir. űlker Tűmlű ve Recepođlu, (2013), Kastamonu űniversitesinde görev yapan akademik personel örnekleminde gerçekleřtirdikleri arařtırmada psikolojik sađlamlık ile yařam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif iliřki olduđunu tespit etmiřler ve psikolojik sađlamlıđın yařam doyumunun önemli bir yordayıcısı olduđu sonucuna ulařmıřlardır. Ayrıca, akademik personelin psikolojik sađlamlık dűzeylerinin, cinsiyet, yař, medeni durum, űnvan ve hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediđi ynűnde bulgular elde edilmiřtir.

Bozgeyikli ve řat (2014) ise çalıřmalarında öđretmenlerin psikolojik sađlamlık ve rgűtsel vatandaşlık davranıřlarını bazı deđiřkenler açısından incelemiřtir. Örnekleme gurubunu aktif görev yapan öđretmenlerin oluřturduđu arařtırma sonucunda kadınlar, evliler ve lisansűstű mezunların psikolojik sađlamlık dűzeylerinin daha yűksek olduđu anlařılmıřtır. Ayrıca kıdemli öđretmenlerin iř doyumlarının daha yűksek olduđu tespit edilmiřtir. Kurum tűrű ile psikolojik sađlamlık ve iř doyumunu arasında anlamlı iliřki tespit

edilememiştir. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Ekingen, Korkmazer ve Yıldız (2016), sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sağlamlık ile çalışan performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Özgan ve Tösten (2017) ise farklı illerde görev yapan öğretmenlere yönelik geniş çaplı bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu; medeni durum, yaş, mezun olunan fakülte türü ve okul büyüklüğü gibi demografik değişkenlerin psikolojik sağlamlığın yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Psikolojik sağlamlık konusunun incelendiği araştırmaların bir kısmı da psikolojik sağlamlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu edinmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013), araştırmalarında psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini yordamadaki rolünü incelemiştir. Farklı meslek gruplarından birçok çalışanın örnekleme dâhil edildiği çalışmada psikolojik sermayenin; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik sağlamlık olmak üzere dört temel boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çetin ve Varoğlu (2015), psikolojik sermaye, performans ve işten ayrılma niyeti ile iş doyum arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında ise Ankara'da özel bir firmada çeşitli pozisyonlarda görev yapan personelleri örneklem olarak seçmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sağlamlık düzeyleri yüksek olan bireylerin iş performanslarının ve iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlığın işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2015) ise araştırmalarında kamu kurumlarında görev yapan personellerin psikolojik sağlamlık ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların psikolojik sağlamlık düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı ortaya konmuştur.

Psikolojik sağlamlık konusunda yapılan araştırmaların daha çok işten ayrılma niyeti, iş doyum ve iş performansı ile ilişkisini ortaya koymaya yönelik gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda demografik değişkenlerin psikolojik sağlamlık açısından belirleyici rolünün olmadığı ve psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu anlaşılmıştır (Bitmiş ve diğerleri,

2015; Bozgeyikli ve Şat, 2014; Çetin ve Varoğlu, 2015; GÜngörmüş ve diğerleri, 2015; Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013). Psikolojik sağlamlık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların ise daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırmalarda ise örgütsel adalet algısının yüksek olduğu kurum ve örgütlerdeki personellerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Turunç ve diğerleri, 2015; Çoban, 2013). Mevcut araştırmada ise psikolojik sağlamlık konusu ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme yer verilmiştir. Uygulanan ölçme araçları hakkında detaylı açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca bu bölümde verilerin toplanma süreci ve verilerin analizinde kullanılan teknikler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlımlıkları açısından örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetinin yordayıcı rolü incelendiğinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, betimsel tarama modelinden genel tarama yöntemi kapsamına girmektedir (Creswell, 2013). Durum sonrası araştırma türüne giren ilişkisel araştırmalarda amaç değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır (Başol, 2008). İlişkisel tarama; iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olduğundan mevcut araştırma için en uygun yaklaşım olarak değerlendirilmiştir (Karasar, 2006). Araştırmanın bağımlı değişkeni psikolojik sağlamlık, bağımsız değişkenleri ise örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetidir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İç Anadolu Bölgesi Yukarı Kızılırmak Bölümündeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın bu kadar geniş bir kitleyi kapsamı, zaman, ulaşım ve maliyet sorunlarını da beraberinde getireceğinden bu olumsuz durumları asgari düzeye indirebilmek için uygun örneklem metodundan yararlanılmıştır. Araştırmalarda mevcut, gönüllü ve kolay erişilebilir katılımcılar örnekleme dahil edilmek istendiğinde uygun örneklem metodundan yararlanır. Uygun örnekleme; kolay erişilebilir, gönüllü ve araştırmanın yapılacağı alana uygun katılımcıların seçildiği örneklem biçimidir (Johnson ve Christensen, 2014).

Bu kapsamda örneklem sayısı, hedef kitlenin özelliklerini yansıtabilecek şekilde belirlenmiştir. Uygun örneklem yönteminin kullanıldığı araştırmada Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren merkez ortaokullarında görev yapan 300 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Uygun örnekleme metoduyla ulaşılan öğretmenlerden geriye dönen 300 ölçek formu incelendiğinde 47 katılımcının ölçekleri

ya da ölçek maddelerini eksik doldurduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ise sekiz katılımcının uç değerler oluşturması nedeniyle analize 245 katılımcının ölçek verileri üzerinden devam edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre dağılımları ve dağılım yüzdeleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Göre Dağılımları

Değişken		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	116	47.30
	Erkek	129	52.70
	Toplam	245	100
Medeni Durum	Evli	157	64.10
	Bekar	88	35.90
	Toplam	245	100
Yaş	20 - 25	12	4.90
	26 - 30	115	46.90
	31 – 35	82	33.50
	36 – 40	25	10.20
	41 – 45	11	4.50
	Toplam	245	100
	Eğitim Durumu	Lisans	214
	Yüksek Lisans	31	12.70
	Toplam	245	100

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 116’sı (%47.3) kadın, 129’u (%52.7) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 157’si (%64.1) evli, 88’i (%35.9) bekârdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 21 ile 45 yaş arasında oldukları tespit edilmiştir. Katılım oranının en düşük olduğu ve birer kişinin yer aldığı yaşlar 21, 22 ve 41 olup % 0.4’erlik dilimi oluşturmaktadır. Katılım oranının en yüksek olduğu yaş ise 30’dur. Bu yaşta araştırmaya katılan 29 (%11.8) kişidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 214’ü (%87.3) lisans, 31’i (12.7) ise yüksek lisans mezunudur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına ve görev sürelerine göre dağılımları ve dağılım yüzdeleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Branşlarına ve Görev Sürelerine Göre Dağılımları

Değişken		<i>f</i>	%
Branş	Beden Eğitimi	6	2.40
	Bilgisayar	11	4.40
	Din Kültürü ve Ahlak Bil.	24	9.60
	Fen Ve Teknoloji	26	11.10
	Görsel Sanatlar	9	3.60
	İngilizce	16	6.50
	Matematik	46	18.80
	Müzik	7	2.90
	Okul Öncesi	5	2.00
	Özel Eğitim	5	2.00
	Rehberlik	10	4.10
	Sosyal Bilgiler	27	11.0
	Teknoloji Tasarım	2	0.80
	Türkçe	51	20.80
	Toplam	245	100
Görev Süresi	1-5 yıl	88	35.90
	6-10 yıl	99	40.40
	11-15 yıl	49	20
	16 yıl ve üstü	9	3.70
	Toplam	245	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin en düşük dilimini 2 (%0.8) kişi ile teknoloji tasarım ve 5'er (%2) kişi ile okul öncesi ve özel eğitim öğretmenliklerinin oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımın en yüksek olduğu branşlar ise 51 (%20.8) kişiyle Türkçe, 46 (%18.8) kişiyle matematik ve 27 (%11) kişi ile sosyal bilgiler öğretmenlikleridir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 88'inin (%35.9) 1-5 yıl, 99'unun (%40.4) 6-10 yıl, 49'unun (%20) 11-15 yıl ve 9'unun (%3.7) 16 yıl ve üzeri aralıklarda görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan ve altı maddeden oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ayrıca ölçme araçları seçilirken araştırmanın amacı, hedef kitle, uygulama alanı, zaman, ölçeklerle yapılan daha önceki çalışmalardan elde edilen geçerlik ve güvenilirlik değerleri gibi faktörler göz önüne alınmıştır. Tüm bu kriterler doğrultusunda mevcut araştırmada psikolojik sağlamlığı ölçmek amacıyla Smith ve

diğerleri (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği, örgütsel adalet algısını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği ve işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada araştırmacı tarafından ihtiyaçlar göz önüne alınarak hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Formun hazırlanmasında katılımcıların mahremiyetine özen gösterilmiştir. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, branş ve çalışma süresi olmak üzere altı madde yer almaktadır.

Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği (KPSÖ)

Katılımcıların psikolojik sağlık düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği kullanılmıştır. KPSÖ, beşli Likert tipinde, altı maddelik, öz bildirim tarzı bir ölçme aracıdır. "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) şeklinde derecelendirmeye sahiptir. Örneğin ölçeğin 1. Maddesinde 'Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.' İfadesi yer almaktadır. Bu tip ifadelerin yer aldığı ölçeğe verilen yanıtlar doğrultusunda puanlama yapılmıştır. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20 ve 100 şeklindedir. Alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik sağlamlığa işaret ederken düşük puanlar ise katılımcının psikolojik sağlamlığının düşük seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçekte 2, 4, ve 6. maddeler tersten kodlanmaktadır. Tersten kodlanan maddeler ise çevrildikten sonra puanlama yapılmıştır.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlik çalışması Doğan (2015) tarafından yapılmış olup ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda, dört farklı örneklem grubu için sırasıyla, toplam varyansın % 61, % 61, % 57 ve % 67'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri ise, .68 ile .91 arasında değişmekte olup toplam varyansın %54'ünü açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması ise yine Doğan (2015) tarafından iç tutarlılık ve test tekrar test yöntemleriyle yapılmıştır. İç tutarlılık güvenilirlik katsayısı Cronbach'ın alfa katsayısı .80 ile .91 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik

katsayısı, .62 ile .69 arasında bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise Cronbach'ın alfa iç tutarlılık değeri .87 olarak yeterli düzeyde bulunmuştur. Cronbach'ın alfa iç tutarlılık katsayısı .70 ve üzerinde ise ölçeğin iç tutarlılık açısından yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978).

Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini tespit etmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Etkileşim adaleti alt boyutu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) olmak üzere dokuz maddeden, işlem adaleti alt boyutu (10, 11, 12, 13, 14, 15) olmak üzere altı maddeden ve dağıtım adaleti boyutu (16, 17, 18, 19, 20) olmak üzere beş maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin seçenekleri 'Kesinlikle Yanlış' (1), 'Yanlış' (2), 'Kararsızım' (3) 'Doğru' (4), 'Kesinlikle Doğru' (5) şeklindedir. Örneğin ölçeğin 5. Maddesi 'Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.' Şeklindedir. Bu tip maddelerin yer aldığı ölçeğe verilen yanıtlar doğrultusunda değerlendirme yapılmıştır. Toplam puanı örgütsel adalet algısı, alt boyut puanları ise etkileşim adaleti algısı, işlem adaleti algısı ve dağıtım adaleti algısı olarak alınabilen ölçekte ters madde yer almamaktadır. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20 ve 100'dür. Alınan yüksek puanlar örgütsel adalet algısının olumlu yönde olduğuna işaret ederken, düşük puanlar ise örgütsel adaletin düşük seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin geçerlik çalışması Polat (2007) tarafından yapılmıştır. Her bir maddenin faktör yükü .45'in üzerindedir. Ölçeğin güvenirlik çalışmasında ise orijinal formu için Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayılarının dağıtımsal adalet için .74, işlemsel adalet için .85 ve etkileşimsel adalet için de .92 olduğu belirtilmiştir (Niehoff ve Moorman, 1993). Ayrıca ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısı .96, alt boyutları için güvenirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet için .89, işlemsel adalet için .95 ve etkileşimsel adalet için .90 olarak hesaplanmıştır (Polat 2007). Mevcut çalışmada ise ölçeğin tamamı için Cronbach'ın alfa iç tutarlılık değeri .97 olacak şekilde yeterli düzeyde bulunmuştur. Bunun yanı sıra üç alt boyut için güvenirlik katsayısı dağıtımsal adalet için .95, işlemsel adalet için .96 ve etkileşimsel adalet için .93 olacak şekilde diğer güvenirlik çalışmaları gibi yeterli düzeyde bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda üç maddeden oluşan 5 li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddelerinin seçenekleri ‘Kesinlikle Katılmıyorum’ (1), ‘Katılmıyorum’ (2), ‘Kararsızım’ (3) ‘Katılıyorum’ (4), ‘Kesinlikle Katılıyorum’ (5) şeklindedir. Örneğin ölçeğin 2. Maddesi ‘Aktif bir şekilde başka bir okula veya yere geçmek için çaba sarf ediyorum.’ Şeklindedir. Bu tip ifadelerin yer aldığı ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Verilen yanıtlar doğrultusunda değerlendirme yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20 ve 100 şeklindedir. Alınan yüksek puanlar katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeylerde olduğuna işaret ederken düşük puanlar katılımcıların mevcut işlerinden ayrılma isteklerinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Özücü ve Özafşarlıoğlu (2003) tarafından yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıda olduğu belirlenmiştir. Faktör yükleri .869 ile .824 arasında değişmektedir. Ayrıca İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin güvenilirlik değeri .904 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). Mevcut çalışmada ise ölçeğin tamamı için Cronbach’ın alfa iç tutarlılık değeri .92 olacak şekilde yeterli düzeyde bulunmuştur.

Veri Toplama Süreci

Ölçekler, Sivas il merkezinde görev yapan ortaokul öğretmenlerine bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Veri toplama sürecinde gerekli yasal izinler alındıktan sonra okullar sırasıyla ziyaret edilmiş, öğretmenler odası ve okul yönetiminin uygun gördüğü alanlarda 15’er dakikalık süreler içerisinde ölçekler katılımcılara uygulanmıştır. Ölçeklerin öncesinde uygulanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, branş ve çalışma süresi olmak üzere altı demografik değişkene yer verilmiştir. Veri toplama sürecinde katılımcıların bir kısmının bilgilerin gizliliği konusunda çalışmaya ön yargılı yaklaştığı gözlenmiştir. Bu durumun araştırmaya katılımı olumsuz yönde etkilemesini önlemek amacıyla katılımcılara özel bilgilerinin talep edilmediği ve ölçeklerden elde edilecek bilgilerin ise yalnızca araştırma kapsamında

kullanılacağı konusunda açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca şehir merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin merkeze uzak bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlere kıyasla katılım konusunda daha isteksiz oldukları tespit edilmiştir. Uygulamanın yapıldığı bazı okullarda ise öğretmenlere ulaşma konusunda ve uygulamanın yapılacağı mekan bulma noktasında zorluk yaşanmıştır. Bu olumsuzlukların asgari düzeye indirilebilmesi için öğretmenlerin ders programları takip edilerek ölçekler öğretmenlerin ders boşluklarının olduğu zamanlarda uygulanmaya çalışılmıştır. Bu tür aksaklıklar dışında çalışmanın hedef kitlesi olan Sivas İl merkezinde görev yapan 300 ortaokul öğretmenine ölçme araçları 30 günlük süre içerisinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri için frekans ve yüzde gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Her bir katılımcıya ait demografik özellikler tablolar ile yöntem kısmında yer almaktadır. Araştırma kapsamında örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetinin psikolojik sağlamlığı yordama düzeyini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Analizlere başlamadan önce kayıp ve uç değerler taranmıştır. Tabachnick ve Fidel'e (2007) göre sürekli değişkenlerde standart değeri ± 3.29 'un üzerinde olan değerler potansiyel uç değerdir. Buna göre yapılan incelemeler sonucunda 3.29'un üzerinde olan sekiz gözlem noktası veri setinden çıkarılmıştır. Stevens'a (1996) göre yordayıcı değişkenlerde çoklu düzeyde uç değerleri ortaya koymak üzere Mahalonobis Uzaklıkları kullanılmalıdır. Mahalonobis değerleri incelendiğinde 18.94 Maholonobis sınır değeri üzerinde veri olmadığı görülmüştür.

Analizler, eksik ve hatalı doldurulan 47 ve uç değer oluşturan sekiz ölçeğin çıkarılması ile kalan 245 katılımcıya ait veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. 116 kadın ve 129 erkek katılımcı sayısı 2 yordayıcı değişkene bölündüğünde ulaşılan 58 ve 64.5 değerleri katılımcı sayısının yeterli düzeyde olduğunu (her bir yordayıcıya karşılık en az 10 katılımcı) göstermektedir. Ek olarak çoklu regresyon analizi için gerekli katılımcı sayısını belirlemede kullanılan bilgisayar uygulaması .15 etki büyüklüğü, .80 istatistiksel güç ve 2 yordayıcı için Alpha .05 düzeyinde 67 katılımcının yeterli olacağına işaret etmektedir (<http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=1>). Kadın ve erkek katılımcılar için katılımcı sayısı önerilen sınır değerinin üzerindedir.

Çoklu regresyon analizi; bağımlı değişken ile doğrudan ilişkili olan iki veya daha fazla yordayıcı (bağımsız) değişkenin, bağımlı değişkeni tahmin etmesine ilişkin analizdir (Büyüköztürk, 2011). Çoklu regresyonda amaç;

- Yordanan ve yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan bir model ortaya koymak,
- Yordanan değer üzerinde etkili olan yordayıcı değişkenlerin derecelerini yordanan değişken üzerindeki etkisini belirlemektir.

Çoklu regresyon analizini gerçekleştirmek için; sürekli ve en az eşit aralıklı bir bağımlı değişken olmalıdır. Değişkenlerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Ayrıca yordanan değişkenlerin birbirinden bağımsız olması gerekmektedir. Çoklu regresyonun diğer varsayımları olan; doğrusallık (linearity), iki veya daha fazla değişkenlik (collinearity/multicollinearity), bağımlı değişkenin normalliği (normality), varyansların homojenliği (homoscedasticity) ve hata varyanslarının sabitliği (constant error variance) varsayımlarının da gerçekleşmesi ile çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Doğrusallık (Linearity)

Regresyon analizinin ön koşullarından birisi olan yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki doğrusallıktır. Araştırma verileri incelendiğinde doğrusallık adına tehdit olup olmadığını anlamak için matris saçılım grafikleri incelenmiş ve doğrusallığı tehdit eden bir durum olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yordayıcı ve yordanan değişkenler arası korelasyonların .115 ve .637 arasında değiştiği ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Çoklu değişkenlik (multicollinearity) çok değişkenli regresyon analizinde dikkat edilmesi gereken bir diğer varsayımdır. Buna göre yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki gücünün .70'ten yukarı olmaması beklenen sonuçlar arasındadır (Tabachnick ve Fidel, 2007). İlgili korelasyon değerleri incelendiğinde öğretmenler için en yüksek korelasyonun .637 ile örgütsel adalet algısı ile psikolojik sağlamlık arasında olduğu bundan dolayı .70 üzerinde ikili korelasyon olmadığından doğrusallık kabul edilmiştir.

Mevcut araştırmanın bağımlı değişkeni psikolojik sağlamlık, bağımsız değişkenleri ise örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetidir. Bu kapsamda çoklu regresyonun varsayımları arasında yer alan; iki veya daha fazla değişkenin olması, doğrusallık,

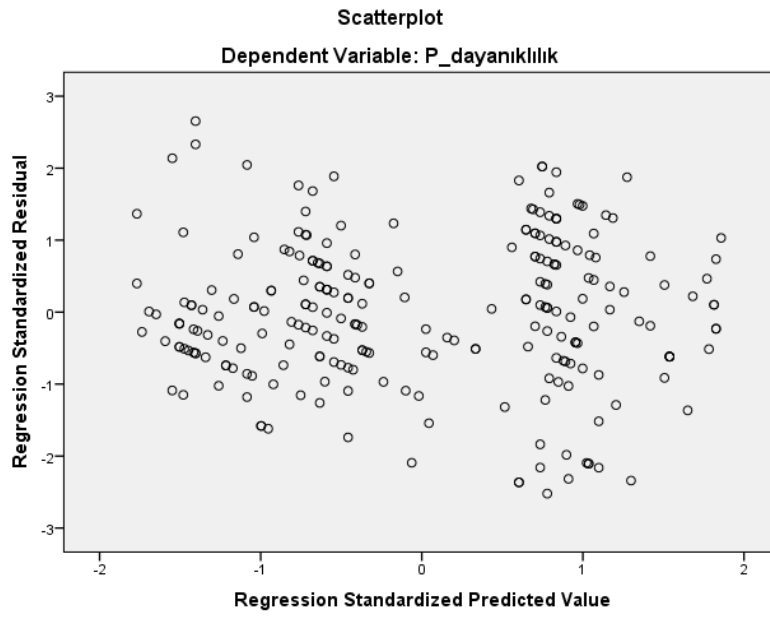
varyansların homojenliği, verilerin normal dağılım göstermesi ve hata varyans sabitliği incelenmiştir. Varsayımların yerine gelmesi sonrasında regresyon analizi kullanılmıştır. Yordanan ve yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren grafikler incelendiğinde de doğrusallığı tehdit eden bir duruma rastlanmamıştır.

Tek Boyutlu ve Çok Boyutlu Durumlar İçin Bağımlı Değişkenin Normalliği (Normality)

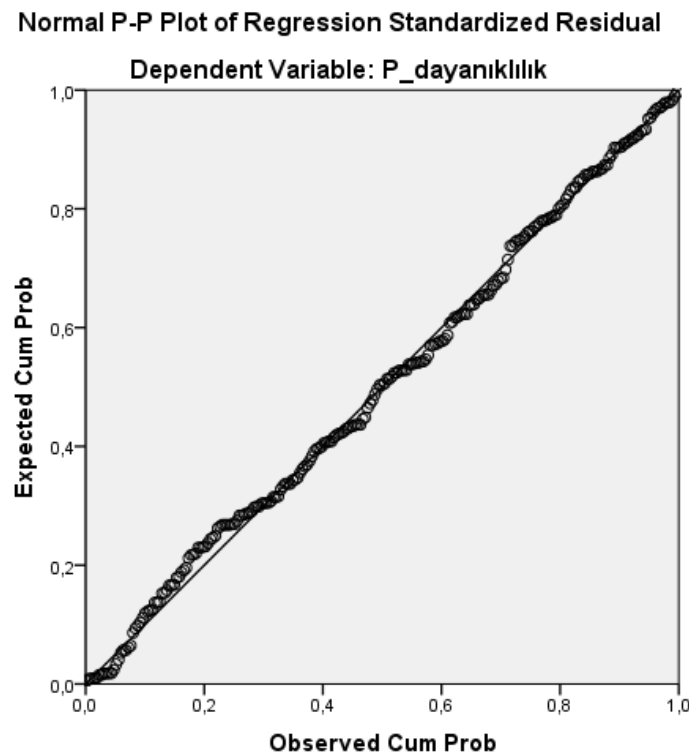
Öncelikle, psikolojik sağlamlık puanlarının histogram ve kutu-çizgi grafiklerine bakılmıştır; dağılımın bütün katılımcılar için normale yakın olduğu görülmüştür (Bakınız Ek 5 ve Ek 8). Normallik testi varsayımlardan bir diğeri olan Kolmogorov Smirnow testi tüm katılımcılar için normallik sayılısının ihlal edildiğini önermekle birlikte kutu-çizgi grafiğinde uç değer olarak görünen gözlem noktalarının z değerlerinin .30'a yaklaşmadığı görülmüştür. Tek boyutlu düzeyde katılımcıların Kolmogorov Smirnow değeri = .078 ($p < .05$) şeklinde normallik varsayımının sağlandığı yönündedir.

Varyansların Homojenliği (Homoscedasticity): Hata Varyanslarının Sabitliği (Constant Error Variance)

Varyansların homojenliği (homoscedasticity) tahmin değerlerine ilişkin (predicted values) hata varyanslarının homojen olmasıdır. Ayrıca çoklu regresyon analizinin varsayımlarından biridir. Varyansların homojenliği standartlaştırılmış hatalar ve tahmin değerlerine ilişkin ikili saçılım grafiklerinden yola çıkarak incelenmektedir. ZRESID ile ZPRED arasındaki saçılım grafiği incelendiğinde net bir desen göze çarpmamıştır. Bundan dolayı tüm katılımcılar için hata varyanslarının homojenliğinin sağlandığı söylenebilir. Standart tahmin değerlerinin standart regresyon hatalarıyla saçılım grafiğine bakıldığında gözlem noktalarını dikey ekseninde başlangıç noktasından yatay bir doğrunun altında ve üstünde kalan noktaların eşit oranda dağıldıklarından dolayı normallik kabul edilmiştir (Şekil 1 ve Şekil 2).



Şekil 1. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık Saçılım Diyagramı



Şekil 2. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık P-P Dağılım Diyagramı

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde mevcut araştırma kapsamında uygulanan KPSÖ, ÖAÖ ve İANÖ'den elde edilen veriler yer almaktadır. Ayrıca verilerin analizlerine ve analiz yorumlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçları ve yorumlamalar yapılırken çalışmanın alt problemleri esas alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek analizlerinden psikolojik sağlamlık, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine ilişkin elde ettikleri puanlara ait betimsel bilgiler Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık, Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Puan Ortalamalarına İlişkin Betimsel Bilgiler

Ölçekler	n	ort	ss
Psikolojik Sağlamlık	245	18.66	4.14
Örgütsel Adalet	245	57.33	20.92
İşten Ayrılma Niyeti	245	5.59	2.99

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sağlamlık, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait puanları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. En yüksek puan ortalamasının (57.33) ile örgütsel adaletle en düşük ortalamasının ise (2.99) ile işten ayrılma niyetine ait olduğu anlaşılmaktadır. Bu puan farklılıklarından yola çıkarak örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetlerinin psikolojik sağlamlık puanlarını ne düzeyde yordadığını ortaya koymak amacıyla çoklu regresyonu analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi gerçekleştirilirken değişkenlerin birbiri ile doğrusal ilişkide olması gerekmektedir. Değişkenler arasındaki doğrusallığı incelemek amacıyla bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki için parçalı regresyon grafikleri incelendiğinde doğrusallığı tehdit edecek bir durumun söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlere ait yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlere Ait Yordayıcı ve Yordanan Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları Matrisi

Değişkenler	Psikolojik Sağlık	Örgütsel Adalet
Örgütsel Adalet	.637**	1
İşten Ayrılma Niyeti	-.273**	-.115*

* p<.05 **p<.01

Tablo 4 incelendiğinde psikolojik sağlık, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayılarının -.115 ile .637 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bulgu; psikolojik sağlık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=.637$) olduğuna işaret ederken, psikolojik sağlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise düşük düzeyde ve negatif ($p<.01$) ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerine ilişkin; örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin yordama düzeyini ortaya koymak amacıyla Çoklu Regresyon Analizinden yararlanılmıştır. Çoklu Regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	F	R ²
Sabit	13.242	.726	-	18.236**	97.28	.446
Örgütsel Adalet	-.278	.67	.613	12.726**		
İşten Ayrılma Niyeti	.122	.010	-.200	-4.156**		

**p<.01 $F(2,242) = 97,282$

$$\hat{Y} = 13.242 - .278X_1 + .122X_2$$

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerini yordadığı görülmektedir [$F(2,242) = 97,28$; $p<.01$]. Örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerini %44 düzeyinde açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin psikolojik sağlık düzeylerini yordamadaki önem sırası, örgütsel adalet ($\beta=.613$) ve işten ayrılma

niyeti ($\beta=-,200$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının işaretleri incelendiğinde ise örgütsel adalet algısının psikolojik sağlamlığın pozitif yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. İşten ayrılma niyetinin ise öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin negatif yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular alan yazındaki diğer çalışma sonuçlarıyla tartışılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında elde edilen bulguların hangi anlamlara geldiği açıklanmıştır. Açıklamalar yapılırken araştırmanın alt problemleri esas alınmıştır.

Psikolojik sağlık açısından örgütsel adalet algısının önemli yordayıcı bir faktör olduğu düşünülmektedir. Tepper (2001), dağıtım adaleti ve prosedür adaletine ilişkin çalışmasında adaletsizlik algılarının duygusal tükenme ve depresyon gibi psikolojik sağlamlığı olumsuz yönde etkileyecek sıkıntılara kızgınlık, saldırganlık gibi olumsuz duygulara yol açtığı ve çalışanların iş ve iş dışındaki hayatlarından memnuniyetsizlik duymalarına neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Turunç ve diğerleri (2015) ise araştırmaları sonucunda örgütsel adalet algısının psikolojik sağlamlığın önemli bir yordayıcısı olduğunu ve örgütsel adalet algısı yüksek olan çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar mevcut araştırma bulgularını örgütsel adalet değişkeni açısından destekler niteliktedir. Mevcut araştırmada sonucunda da örgütsel adalet algısı yüksek olan katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Psikolojik sağlık ile örgütsel adalet konusunun farklı başlıklarda incelendiği çalışmaların alan yazında oldukça az yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Düzgün ve Yeşiltaş (2017), araştırmalarında mevcut araştırma sonucuna benzer ve örgütsel adalet algısı yüksek olan katılımcıların psikolojik dayanıklılıklarının da yüksek olduğu yönünde bulgular elde etmişlerdir. Düzgün ve Yeşiltaş (2017), örgütsel adalet algısı yüksek olan personelin psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Mevcut araştırmada ise psikolojik sağlamlığın yordayıcı değişkenleri olarak örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ortaokulda görev yapan öğretmenler açısından incelenmiş ve alan yazındaki diğer çalışmalara benzer şekilde öğretmenlerin de örgütsel adalet algılarının psikolojik sağlamlıkları açısından yordayıcı faktör olduğu ortaya konmuştur.

Taştan Bal (2013), örgütsel adalet algısının çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelediği çalışmasının bir boyutunda örgütsel adalet algısı düşük olan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin düşük olduğu, agresif davranışlar sergileme oranlarının diğer katılımcılara göre yüksek olduğu ve kurum içi çatışmalara daha yatkın oldukları sonucuna ulaşmıştır. Mevcut çalışmada da örgütsel adalet ve psikolojik sağlamlık ilişkisi bakımından elde edilen bulgularda örgütsel adalet algısı yüksek olan öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mert ve Şen (2019), örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayeyi yordamadaki rolünü inceledikleri araştırmalarında örgütsel adalet algısının psikolojik sağlamlığın önemli yordayıcısı olduğunu ve örgütsel adalet algısı yüksek katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Agun ve Turgut (2016), çalışmaları sonucunda örgütsel adalet algısının psikolojik sağlamlığın yordayıcı bir faktörü olduğunu tespit etmişlerdir. İş görenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olmasının yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa işaret ettiği sonucuna ulaşmışlardır. İslamoğlu ve Kirtulukoğlu (2017) ise örgütsel adalet algısı ile psikolojik sağlamlık ilişkisini otel yöneticileri örneğinde incelemişlerdir. Araştırmaları sonucunda örgütsel adalet algısı ile psikolojik sağlamlık arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda mevcut araştırma sonuçlarının alan yazındaki diğer araştırma bulgularıyla örgütsel adalet değişkeni açısından büyük ölçüde örtüştüğü söylenebilir. Ancak mevcut çalışmada alan yazındaki benzer çalışmalardan farklı olarak konu öğretmenler açısından incelemiş ve örgütsel adalet algısı ile psikolojik sağlamlık arasında yüksek düzeyde değil orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Mevcut çalışmada ayrıca işten ayrılma niyetinin psikolojik sağlamlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur. İşten ayrılma niyeti düşük olan öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu sonucun alan yazındaki diğer çalışma sonuçlarıyla büyük ölçüde örtüştüğü söylenebilir. Yürür ve Ünlü (2011), çalışmalarında işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağlamlık arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erkuş ve Fındıklı (2013) ise çeşitli meslek kollarında görev yapan çalışanlarla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda yine mevcut araştırma sonucuna benzer işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağlamlık arasında negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik sağamlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli meslek gruplarına yönelik farklı araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular birbirini destekler nitelikte ve işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağamlık arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğuna işaret etmektedir. etin ve Varoğlu (2015), psikolojik sermaye, performans ve işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında psikolojik sağamlık düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyelerde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bitmiş ve diğerleri (2015) ise kamu kurumlarında görev yapan personellerin psikolojik sağamlık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanların psikolojik sağamlık düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin azaldığı hatta işten ayrılma niyetine yönelik eğilimlerin nerdeyse yok denilebilecek düzeylerde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mevcut araştırmada ise konu üretmenler açısından incelenmiş ve işten ayrılma niyeti ile psikolojik sağamlık arasında düşük düzeyde, anlamlı ve negatif ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Luthans ve Youssef (2004) tarafından pozitif psikolojinin önemli ve geliştirilebilir unsurlarından birisi olarak ifade edilen psikolojik sağamlığın iş stresi, işten ayrılma niyeti ve farklı değişkenlerle ilişkisi çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Sun, Zhao, Yang ve Fun (2011), psikolojik sağamlık ile iş ortamı stresi ve psikolojik sağamlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Luthans ve Jensen (2005) ise araştırmalarında çalışanların psikolojik sağamlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında yine mevcut araştırma bulgularına benzer negatif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır. Tokmak (2014) ise araştırmasında işe yabancılaşma ile psikolojik sağamlık arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

retmenlerin işten ayrılma niyetleri ile psikolojik sağamlıkları arasındaki ilişkinin incelendiği Demir ve Tremen (2016) tarafından yapılan araştırmada ise sonuçlar iki aşamalı olarak değerlendirilmiştir. Nicel bulguların yer aldığı birinci aşamada elde edilen sonuç mevcut çalışma sonuçlarına benzer Şekilde psikolojik sağamlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın nitel verilerinden elde edilen sonuçlar ise mevcut çalışma sonuçlarından farklı ve işten ayrılma niyeti yüksek olan retmenlerin psikolojik sağamlık düzeylerinin de yüksek olduğuna işaret etmektedir. Hırlak ve Taşlıyan (2016)

ise psikolojik sermayenin iş performansı ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini hemşireler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda alan yazındaki araştırma bulgularının mevcut çalışma sonucu ile büyük ölçüde benzerlik gösterdiği söylenebilir. Araştırma sonucunda psikolojik sağlamlık ile örgütsel adalet arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişki olduğu yönünde diğer çalışmaların sonuçlarıyla (Düzgün ve Yeşiltaş, 2017; Taştan Bal, 2013; Tepper, 2001; Turunç ve diğerleri 2005) örtüşen bulgular elde edilmiştir. Psikolojik sağlamlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise yine alan yazındaki araştırma sonuçlarıyla (Bitmiş ve diğerleri, 2015; Çetin ve Varoğlu, 2015; Luthans ve Jensen, 2005; Yang ve Fun, 2011) büyük ölçüde örtüşen düşük düzeyde, anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan ne tür sonuçlar elde edildiğine yer verilmiştir. Sonuçlar açıklanırken araştırmının alt problemleri esas alınmıştır. Ayrıca bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda yapılan öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Mevcut araştırmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeyleri için örgütsel adalet algıları ve işten ayrılma niyetlerinin yordayıcı rolü incelenmiştir. Çalışmanın alt problemleri doğrultusunda elde edilen veriler incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sağlıkları ile örgütsel adalet algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen verilere göre ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının psikolojik sağlık düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti değişkeni açısından sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerini açıklamada işten ayrılma niyetinin yordayıcı bir faktör olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırma sonucunda psikolojik sağlık ile örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. İşten ayrılma niyeti ile psikolojik sağlık arasında ise düşük düzeyde, anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeylerini açıklamada örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin yordayıcı birer faktör olduğu ortaya konmuştur.

Öneriler

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler araştırmacılara, öğretmenlere, eğitim yöneticilerine ve eğitim politikalarının belirlenmesinden sorumlu kurumlara yönelik olmak üzere üç başlık altında sunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Mevcut araştırmada psikolojik sağlamliğın yordayıcı değişkenleri olarak örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti incelenmiştir. Araştırmacılar oldukça geniş çalışma alanına sahip psikolojik sağamlık kavramını farklı değişkenler açasından inceleyerek alan yazına katkıda bulunabilirler.
- Mevcut araştırma Sivas il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır. Psikolojik sağamlık ve yordayıcı faktörleri üzerinde çalışmak isteyen araştırmacılar imkânlar ölçüsünde örnekleme grubunu farklı ilçe, il, bölge ve çeşitli eğitim kademelerinde faaliyet gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerden seçerek daha güvenilir ve genellenebilir sonuçlar elde edebilirler. Ayrıca mevcut araştırmanın çalışma grubu öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Araştırmacılar farklı meslek gruplarına yönelik benzer çalışmalar yaparak alan yazına katkıda bulunabilirler.

Öğretmenlere Yönelik Öneriler

- Öğretmenler, psikolojik sağamlık düzeylerini olumsuz yönde etkileyecek ve kurumsal adaleti zedeleyici uygulamalar konusunda yasal haklarını kullanabilirler. Karşılaştıkları haksız uygulamalar karşısında itirazlarını ilgili makamlara sözlü ve yazılı olarak iletip takibini yapabilirler.
- Mevcut araştırmada örgütsel adalet algısının psikolojik sağlamliğın yordayıcı faktörü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan tüm eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler kurumlarındaki örgütsel adaletin sağlanabilmesi için meslektaşlarının hukukunu gözeterek görev ve sorumlulukları konusunda gerekli hassasiyeti gösterebilirler.

Eğitim Yöneticilerine Yönelik Öneriler

- Mevcut araştırmadan elde edilen bulgular ortaokulda görev yapan öğretmenlerde örgütsel adalet algısı ile psikolojik sağamlık arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu açından psikolojik sağlamliğın desteklenebilmesi için eğitim kurumlarındaki yöneticiler örgüt kültürünün güçlenmesi ve okullarda

ortak hedeflerin oluşturulabilmesi için örgütsel adalet konusunda gereken tedbirleri alabilirler. Özellikle okul yöneticileri öğretmenler arasında ders dağıtımını, nöbet görevleri, kutlamalar, izin işlemleri, belirli gün ve haftalardaki görev dağılımları gibi konularda ortak ve adil karar alma mekanizmalarını işleterek örgütsel adalet algısının olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayabilirler.

- Başta okullar olmak üzere eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü tüm kurumlardaki yöneticiler yönetim süreçlerinde tüm öğretmenlerin ortak katılımıyla fikirlerini sunabilecekleri, paylaşımında bulunabilecekleri ve kişisel özellikleri doğrultusunda tercihler yapabilecekleri ortamlar oluşturup örgütsel adalet algısının olumlu yönde gelişim göstermesini sağlayarak öğretmenlerin psikolojik sağlıklarına katkıda bulunabilirler.
- Okul yöneticileri kurumlardaki başarılı öğretmenlere tarafsız ve somut değerlendirmeler sonucunda belirli aralıklarla ödüller vererek dağıtım adaleti algısına, tüm öğretmenlerin kendilerini açıkça ifade edebilecekleri ve yönetim süreçlerine dahil olabilecekleri ortamlar hazırlayarak süreç adaleti algısına ve iletişim kanallarını açık tutarak etkileşim adaleti algısına olumlu yönde katkıda bulunabilirler.

Eğitim Politikalarının Belirlenmesinden Sorumlu Kurumlara Yönelik Öneriler

- Mevcut araştırmada elde edilen veriler örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetinin psikolojik sağlamlığın önemli yordayıcıları olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda eğitim politikalarının belirlenmesinden sorumlu kişi, kurum ve kuruluşlar eğitim ile ilgili hedeflerin belirlenmesi süreçlerine öğretmenlerin; aktif katılımlarını sağlayabilirler. Eğitim ve öğretimde görev dağılımlarının öğretmenler arasında örgütsel adaleti sağlayacak şekilde olabilmesi için öğretmenlerin beklenti, istek, görüş ve önerilerine daha sık başvurabilir ve eğitim politikalarını bu doğrultuda revize ederek öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerine olumlu yönde katkıda bulunabilirler.
- Öğretmenlerin özlük hakları belirlenirken öğretmenler arasında ücret, çalışma saatleri, iş yeri koşulları gibi örgütsel adalet algısını etkileyecek unsurları

anlaşılır, adil ve tutarlı şekilde düzenleyerek öğretmenlerin psikolojik sağlamlık göstergelerinin desteklenmesine katkıda bulunabilirler.



KAYNAKÇA

- Abbasi, S. M., K. W. Hollman ve R. D. Hayes (2008). Bad bosses and how not to be one. *Information Management Journal*, 42(1),52-56.
- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Agun, H. ve Turgut, T. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve çalışan sesliliğinin ara değişken rolü. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26.
- Akyüz, Ü., Demirkasımoğlu, N. ve Erdoğan, Ç. (2013). Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki yöneticilerin örgütsel adalet algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167), 273-288.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-485.
- Altmann, R. (2000). Understanding organizational climate: start minimizing your workforce problems. *Water Engineering And Management*, 147(6), 31-32.
- Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Arokiasamy, A. R. A. (2013). A qualitative study on causes and effects of employee turnover in the private sector in malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research* 16 (11), 1532-1541.
- Arslan G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: Bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 73-82.
- Atalay, İ. (2002). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Ateş F. M., Soran S. ve Turgut H. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *16. Kuşadası Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 281-284.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40.
- Bağcı, Z. ve Demir, G. (2017). Örgütlerde adalet algısının iş tatmini üzerine etkisi: Akdeniz Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 343 – 357.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. Urbana: The University of Illionis.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, N. ve Çetin, F. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Basım, N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik sağlamlık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-12.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-10.
- Başol, G. (2008). Bilimsel araştırma süreci ve yöntem. Kılıç, O. ve Cinoğlu, M. (Editörler). *Bilimsel araştırma yöntemleri, içinde (102-138)*, İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Beugré, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employess: An African Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bitmiş, G., Sökmen, A ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(2), 27-40.

- Bitmiş, G., Sökmen, A ve Turgut, H. (2015). Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: kamu kurumu çalışanları üzerine bir araştırma. *11. İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1(1), 258-260.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik sağlamlık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-19.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı - istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*. Ankara: Pegem Akademi
- Cascio, W. (1991). *Costing human resources: the financial impact of behavior in organizations*. Boston: PWS Kent.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stres-burnout relationship among prospective. *Teaching and Teacher Education*, 19, 381-395.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 195-212.
- Colquitt Jason A., Donald E., Michael J., Christopher O. L. H. ve Yee K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445
- Coomber, B. ve Barriball, L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni* (Çev Edt Demir, S. B.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Çakar S. F., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.

- Çelik, A., Şahin, M. ve Yetim, A. (2012). Psikolojik sağlamlığın gelişiminde koruyucu bir faktör olarak spor ve fiziksel aktivite. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(8), 373-380.
- Çetin, F. ve Varoğlu, K. A. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetinkaya, Y. M., Işık, Z. ve Serçeoğlu, N. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 1099 – 1109.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1309-8039.
- Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.
- Demir, S. ve Töremen, F. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Doğan, H. (2002). İş görenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 71-78.
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26-46.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Düzgün, E. ve Yeşiltaş M. (2017). Çalışanlardaki prosedür adaleti algısının psikolojik sermaye üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik otel işletmelerinde bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17, 428-439.
- Ekingen, E., Korkmazer F. ve Yıldız A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.

- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergün Başak, B. (2012). *Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencilerinin öz duyarlık, sosyal bağlılık, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resources management*. Thousand Oaks. London: Sage Publications.
- Forray, J. M. (2006). Sustaining fair organization: an interpretive view of justice in organizational life. *Group and Organization Management*, 31(3), 359-387.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. ve Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gizir C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 113-126.
- Gizir C. A. ve Aydın G. (2006). Psikolojik sağlamlık ve ergen gelişim ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 87-96.
- Graen, G. B., Liden, R. C. ve Hoel, W. (1982). Role of leadership in the employee withdrawal process. *Journal Of Applied Psychology*, 67(6), 868-872.

- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslar Arası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 72-82.
- Güngörmüş, K., Okanlı, A ve Kocabeyoğlu, T (2015). Hemşirelik öğrencilerinin psikolojik sağlamlıkları ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.
- Haris, L. (2002). Achieving a balance in human resourcing between employee rights and care for the individual. *Business and Professional Ethics Journal*, 21(2), 45-60.
- Haynes, N. M. (2005). Personalized leadership for effective schooling. www.atdp.berkeley.edu/haynes_keynote_04.ppt adresinden alınmıştır.
- Helvacı, M. A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.
- Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Oxford, England: John Wiley.
- Hırlak, B. ve Taşlıyan M. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Uluslar Arası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 56, 92-115.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnal, O. ve Seyrek, H. İ. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74
- İslamoğlu, E. ve Kirtulukoğlu, E. (2017). Otel işletmelerinde psikolojik dayanıklılık ve yöneticilerin adalet algıları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 24-36

- İşbaşı, Ö. (2001). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-73.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1) 181-201.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İplik, F. N. (2009). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 107-118.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21):49-64.
- Johnson, B. ve Christensen, L. (2014). Nitel, nicel ve karma araştırmalarda örnekleme. Demir S. B. (Ed.) *Eğitim araştırmaları içinde* (s. 215-242). Ankara: Eğiten Kitap.
- Kaba, İ. ve Keklik, İ. (2016). Öğrencilerin üniversite yaşamına uyumlarında psikolojik sağlık ve psikolojik belirtiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 98-111.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karabay, E. (2004). *Kamuda ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-139.

- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde iş görenlerin iş tatminini etkileyen iş bırakma eğilimi. *Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219-236.
- Kılıç, A. (2004). *Örgüt içi stres faktörlerinin çalışanların çatışma ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kırmoğlu, H., Yıldırım, Y. ve Çokluk, G. F. (2012). Türk antrenörlerin yılmazlık düzeylerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 115-127.
- Klag, S., ve Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology*, 9, 137-161.
- Kwon, J. W. (2006). Distrubutive and procedural justice as predictors for organizational outcomes in korea and malaysia: an integrative model. *The Business Review*, 5(1), 253-257.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

- Luthans, K. W. ve Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital ve commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competetive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2) 143-160.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. ve Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.
- Maddi, S. R., ve Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*, 63(2), 265-274.
- Memduhoğlu, H. B., ve Yılmaz, K., (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Mert, İ. S. ve Şen, C. (2019). Örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değeriendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 213-231.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources.
- Mobley, W. H., Horner, S.O., ve Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric testing*. New York: McGraw-Hill.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36(23), 335-358.

- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1), 99-117.
- Özdevecioğlu. M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özgan, H. ve Tösten R. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, O. H. (2013). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım.
- 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, Kocaeli.
- Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisine yönelik bir araştırma, *Süleyman Dem. ÜN S.B.E.D.*, 1(9). 152 – 163.
- Sakarya, D. ve Güneş, C. (2013). Van depremi sonrasında travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin psikolojik sağlamlık ile ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 21(1), 25-32.
- Santrock, J. W. (2012). *Adolescence*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sarıdere, U. ve Doyuran Ş. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultay, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sezgin, F. (2012) İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Shahnawaz, M. G. ve Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Sipahioğlu, Ö. (2008). *Farklı risk gruplarındaki ergenlerin psikolojik sağlamlıklarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.
- Sun, T., Zhao, W. Z., Yang, L., B. ve Fan, L., H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural 134 equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79.
- Stevens, J. P. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn ve Bacon.
- Taşdan, M., Oğuz, E. ve Ertan Kantos, Z. (2006). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 100-111.
- Taştan Bal, S. (2013). Bir negatif iş davranışı olarak üretkenliğe aykırı davranışların işyerinde örgütsel adaletsizlik ve agresif davranış algıları ile ilişkisinde psikolojik güçlendirme, benlik değeri ve sosyal bütünleşmenin düzenleyici rolünün incelenmesi: Otizm tanısı almış çocuk sahibi çalışanlar üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 466-481.
- Telli, S., Yeşil, S. ve Yetiş, E. (2016). Psikolojik sermaye ve çalışanlar üzerinde etkisi: banka sektöründe bir alan çalışması. *Uluslararası Akademik Değer Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 25-40.
- Tokmak, İ. (2004). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational justice: Tests of main and interactive effects. *Organizational and Human Behavior Processes*, 86(2), 197-215.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 77-84.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-9.

- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Thomson, W. C. ve Wendt, J. C. (1995). Contribution of hardiness and school climate to alienation experienced by student teachers. *The Journal of Educational Research*, 88(5), 269-274.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İş görenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim örgütlerinde adalet: kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 145-168.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 117-136.
- Ungar, M. ve Perry, D. B. (2012). Violence, trauma and resilience, cruel but not unusual: violence in canadian families. *Wilfrid Laurier University Press*, 119-143.
- Uluköy, M. (2014). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik duyguları arasındaki ilişki: Bir uygulama örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Soysyal Bilimler Dergisi*, 39, 110 – 130.
- Ülker Tümlü, G. ve Reçepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik sağlamlık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 12(2), 171-182.

- Yeşil, S. ve Dereli, F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgüte bağlılığın aracı rolü: Türkiye'deki gümrük ve ticaret bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 13(2), 157-170.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2005). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslar Arası Ekonomi Dergisi*, 2(4), 93-108.
- Yöndem, Z. D. ve Bahtiyar, M. (2016). Ergenlerde psikolojik sağlamlık ve stresle baş etme. *13.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 45, 53-62.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.

EKLER**Ek 1. Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Meslektaşım;

Bu formda üç adet ölçek sunulmuştur. Lütfen her bir maddeyi okuyarak seçeneklerden size uygun olanı çarpı (X) ile işaretleyiniz. Sonuçlar çalışma kapsamında kullanılacak ve alınan bilgiler amacı dışında hiçbir kurum veya şahısla paylaşılmayacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Gülşah BAŞOL

Dr.Öğr. Üyesi Ahmet ERDEM

Y.L. Öğr. Mahmud Musab ÖNDER

1. Cinsiyetiniz nedir?

1. () Kadın
2. () Erkek

2. Medeni durumunuz nedir?

1. () Evli
2. () Bekar

3. Yaşınız

4. Eğitim durumunuz nedir?

1. () Lisans 2. () Yüksek Lisans 3. () Doktora

5. Branşınız:

6. Kaç yıldır görev yapmaktasınız?

1. () 1 – 5 2. () 6 – 10 3. () 11 – 15 4. () 16 ve üstü

Ek 2. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Size en uygun olan seçeneği X işareti belirtiniz. Hiç bir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz.

1- Hiç Uygun Değil 2- Uygun Değil 3- Biraz Uygun 4- Uygun 5- Tamamen Uygun

	1	2	3	4	5
	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim					
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.					
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.					
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.					
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.					
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.					

Ek 3. Örgütsel Adalet Ölçeği

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Size en uygun olan seçeneği X işareti belirtiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz.

1- Kesinlikle Yanlış 2-Yanlış 3-Kararsızım 4-Doğru 5-Kesinlikle Doğru

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Yanlış	Yanlış	Kararsızım	Doğru	Kesinlikle Doğru
1. İşyerimde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır.					
2. İşyerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır ve ek bilgi sunulur.					
3. Genel olarak değerlendirdiğimde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.					
4. İşyerimde alınan her karar, ilgili tüm personele tutarlı bir şekilde uygulanır.					
5. Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.					
6. İşyerimde işle ilgili alınan kararlara karşı çıkma veya bunların değiştirilmesini talep etme hakkı vardır.					
7. Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
8. İş yükümün adil olduğu kanaatindeyim.					
9. Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim.					
10. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir.					
11. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim benim şahsi ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
12. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana açık sözlü davranır.					
13. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, çalışan olmamdan doğan haklarıma saygı gösterir.					
14. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, bunun sonuçları ve etkileri hakkında benimle görüş alışverişinde bulunur.					
15. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana karşı kibar ve düşünceli davranır.					
16. Amirim, işimle ilgili her kararı çok açık ve net bir şekilde açıklar.					
17. İşyerimde işle ilgili karar verilmeden önce tüm çalışanların fikri alınır.					
18. İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınır.					
19. Amirim, işimle ilgili olarak alınan kararlara ilişkin haklı gerekçeler sunar.					
20. Amirim, işimle ilgili bir karar alınırken bana makul ve mantıklı bulduğum açıklamalar yapar.					

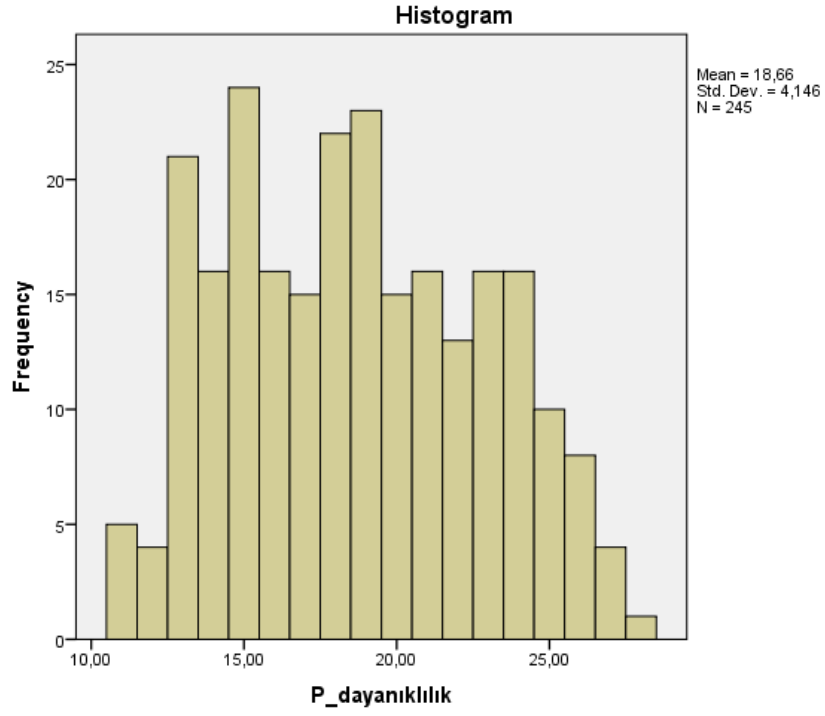
Ek 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Size en uygun olan seçeneği X işareti belirtiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz.

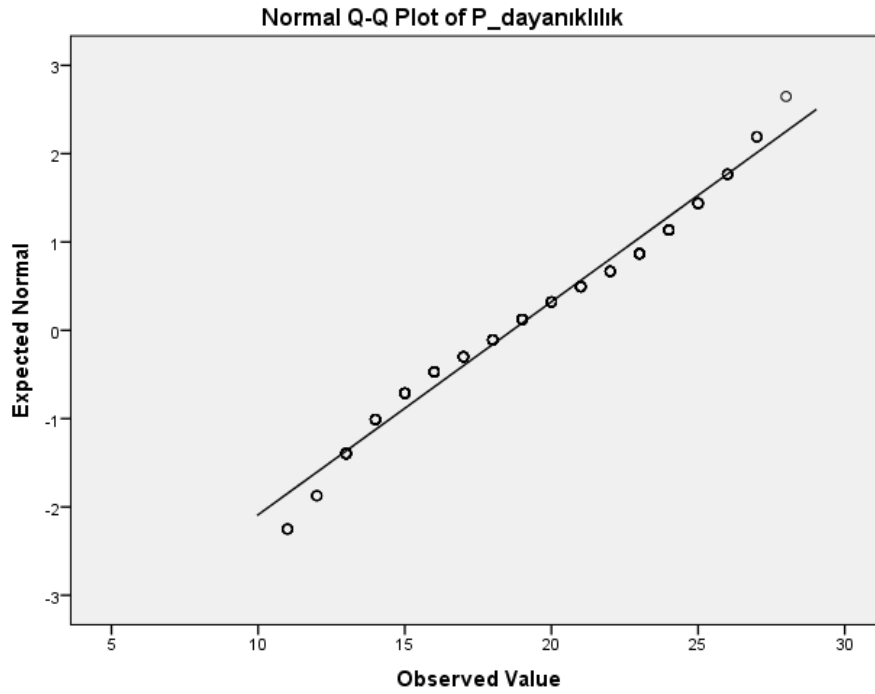
1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çoğu kez mevcut okulumu bırakmayı düşünüyorum.					
2. Aktif bir şekilde başka bir okula veya yere geçmek için çaba sarf ediyorum.					
3. Okulumdan muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

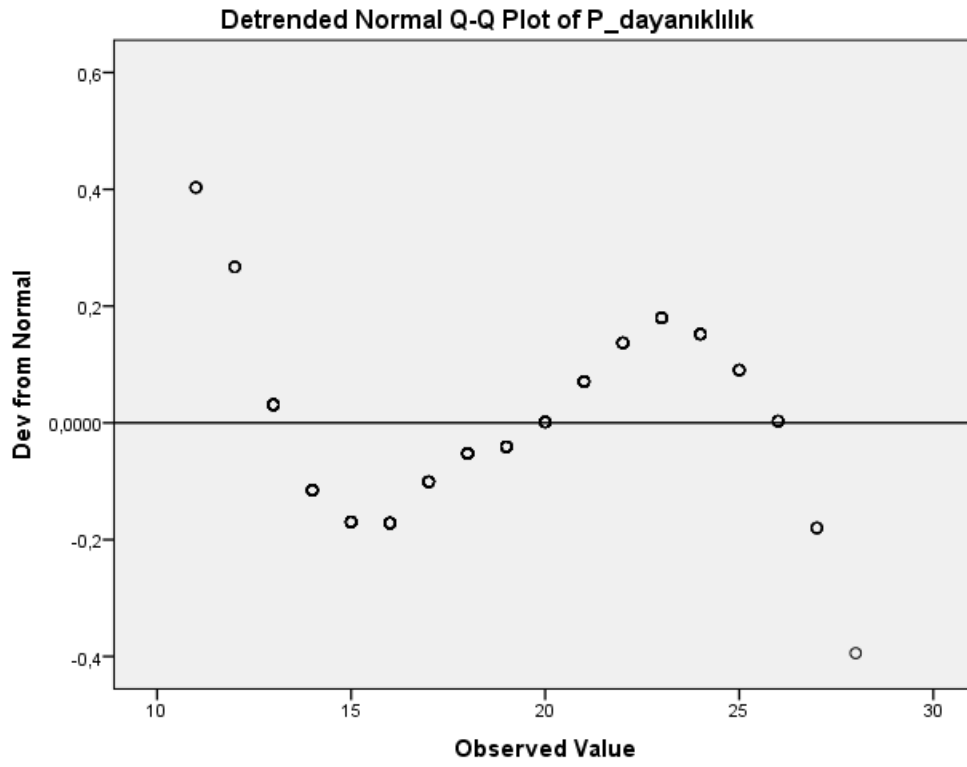
Ek 5. Psikolojik Sağamlık Standartlaştırılmış Puanlar Histogramı



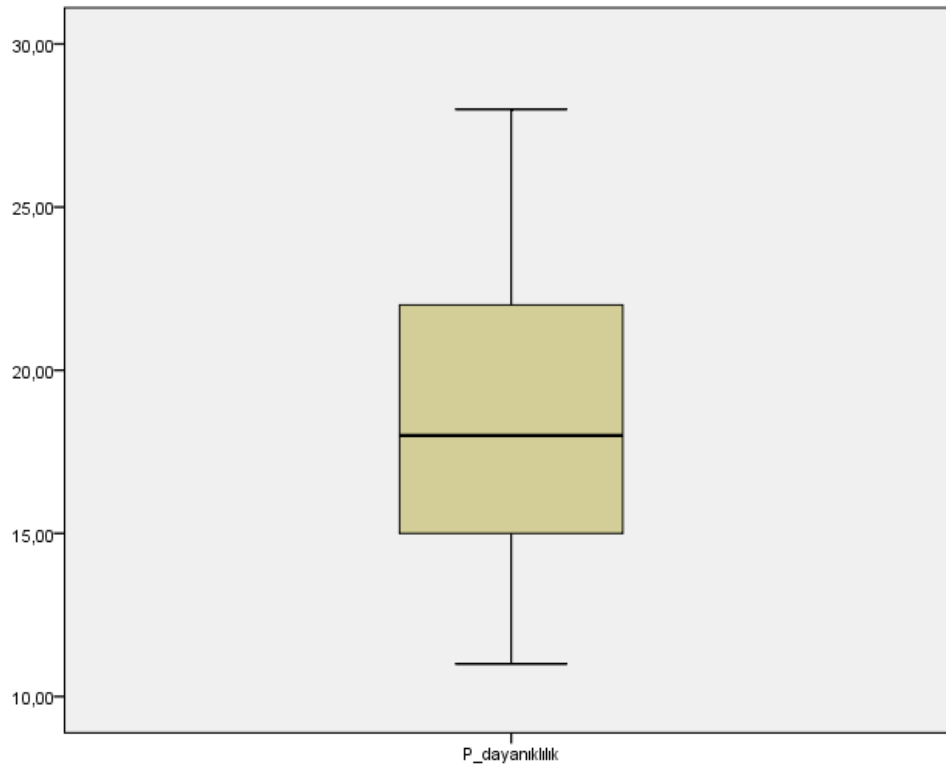
Ek 6. Psikolojik Sağamlık Normal Q – Q Grafiği



Ek 7. Psikolojik Sağlamlık Ardışık Normal Q – Q Grafiği



Ek 8. Psikolojik Sağlamlık Standartlaştırılmış Puanlar Kutu Grafiği



Ek 9. Araştırma İzin Yazısı



T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 92255297-604.01.01-E.11638214
Konu : Araştırma İzni
(Mahmud Musab ÖNDER)

19.06.2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Mahmud Musab ÖNDER'in tarihsiz dilekçesi.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.
c) Valilik Makamının 16/05/2019 tarihli ve 92255297-605.99-E.9678308 sayılı onayı.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mahmud Musab ÖNDER, "Kadın ve Erkek Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılığın Yordayıcı Değişkenleri Olarak Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti" konulu tez çalışması kapsamında, ilimiz merkezinde bulunan ortaokullarda çalışma yapmak istemektedir.

İlgi (a) dilekçe ekindeki çalışma; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması ve katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması kaydıyla, ilimiz merkezinde bulunan ortaokullarda uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Muhammed Alpaslan ÜNAL
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek : Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

OLUR
19.06.2019

Dursun YILDIRIM
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü V.

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır
19/06/2019

Adres: Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı Merkez/ SİVAS
Elektronik Ağ: <http://sivas.meb.gov.tr/>
e-posta: butce58@meb.gov.tr

Bilgi için: Leyla SÜREN
Tel: 0 (346) 280 58 81
Faks: 0 (346) 280 59 48

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0a52-5b9a-3164-ac7f-04b3 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 10. Özgeçmiş

Adı Soyadı	Mahmud Musab ÖNDER
Kişisel Bilgiler	Uyruğu: T.C. Doğum tarihi ve yeri: 12.10.1989 / Sivas
İletişim Bilgileri	Tel: 0507 577 31 70 E-posta: fmmonder@hotmail.com
Öğrenim Bilgileri	2003–2007 Sivas Cumhuriyet Anadolu Lisesi 2008–2012 Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği 2015-2019 Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı
İş Deneyimi	2012-2014 Milli Eğitim Bakanlığı Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ovacık İlkokulu Okul Öncesi Öğretmeni 2015 – Devam Milli Eğitim Bakanlığı Hafik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Hafik Şehit Turgay Çelik Anaokulu Okul Müdürü