



**T.C.**

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**

**BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE GÖREV  
YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ**

**İLYAS BALCI**

**ŞANLIURFA-2019**



**T.C.**

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**

**BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE GÖREV  
YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ**

**İLYAS BALCI**

**Danışman**

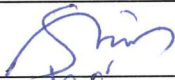
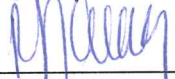

**Dr. Öğr. Üyesi Sedat ŞEN**

**ŞANLIURFA-2019**

T. C.  
HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 175215020 numaralı İlyas BALCI'nın hazırladığı "Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet seviyelerinin İncelenmesi" konulu **yüksek lisans** tezi ile ilgili tez savunması, 10.10.2019 tarihinde, saat 13.00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABUL** (başarılı) olduğuna oybirliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

10.10.2019

| Sınav Jürisi | Unvan, Adı Soyadı        | Kanaati | İmzası  |
|--------------|--------------------------|---------|---|
| Danışman     | Dr. Öğr. Üyesi SEBAT SAN | KABUL   |  |
| Üye          | Prof. Dr. Refik BALAY    | KABUL   |  |
| Üye          | Doc. Dr. Mustafa ÖTMÜŞK  | KABUL   |  |

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

25.10.2019

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN  
Müdür

Not: a) Butezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntılar, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümler tabidir.

b) Tez, HÜBAK'tan Bilimsel Araştırma Projesi mali destek  Almıştır  Almamıştır.



HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ**  
**ÖĞRENCİ BİLGİLERİ**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Adı-Soyadı            | İlyas BALCI  |
| Öğrenci Numarası      | 175215020  |
| Enstitü Anabilim Dalı | Eğitim Bilimleri   |
| Programı              | Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans  |
| Başlık (Türkçe)       | Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet seviyelerinin İncelenmesi |

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Yukarıda başlığı belirtilen yüksek lisans tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 94 sayfalık kısmına ilişkin, 13/05/2019 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 21'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 6 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen tezli/tezsiz lisansüstü programlarda seminer, dönem projesi, tez vb.Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen lisansüstü orijinallik raporu alınması uygulama esasları ile belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntılarının bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi, Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden her hangi birisinin yer almadığını, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

13/05/2019

İlyas BALCI

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 13./05/2019

Dr. Öğr. Üyesi Sedat ŞEN

Danışman

## ÖZET

# MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ

**BALCI, İlyas**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sedat ŞEN**

**Haziran, 2019, 121 Sayfa**

Yapılan araştırmalara göre Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki ilişki ne yazık ki arzu edilen seviyede değildir. Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının sektör, iş ve ekonomi çevrelerinin beklentilerini karşılamaması ve istenilen niteliklere sahip olmaması her geçen gün bu sorunun etkilerinin hissedilmesine neden olmaktadır. Bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin tutum ve algılarının saptanması, Mesleki ve teknik Anadolu liselerinden mezun olan öğrencilerin daha nitelikli olmasında büyük bir önem arz edecektir. Bu çalışma 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Araştırmanın, örneklemi rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenen 431 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda ulaşılan verilere göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların örgütsel adalet aritmetik ortalamaları genel olarak yüksek, örgütsel bağlılık aritmetik ortalamaları da orta düzeyde tespit edilmiştir. Katılımcıların adalet algısındaki artış bağlılıklarını doğru orantılı bir şekilde değiştirmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Mesleki ve Teknik Eğitim, Adalet, Bağlılık, Örgüt, Öğretmen.

**ABSTRACT**  
**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS WORKING  
IN VOCATIONAL AND TECHNICAL HIGH SCHOOLS**

**BALCI, İlyas**

**Master's Thesis**

**Department of Educational Science**

**Advisor: Asst. Prof. Dr. Sedat ŞEN**

**June, 2019, 121 Pages**

According to the research the relationship between employment and vocational training in Turkey unfortunately is not at the desired level. The fact that the graduates of Vocational and Technical Education do not meet the expectations of the sector, business and economic circles and do not have the desired qualifications cause the effects of this problem to be felt every day. Determining the attitudes and perceptions of the teachers working in these institutions will be of great importance for the students who are graduated from vocational and technical high schools. This study aims to investigate the relationship between organizational justice and organizational commitment of teachers working in vocational and technical Anatolian high schools in Gaziantep city province in the 2018-2019 academic year. The sample of the study consisted of 431 teachers determined by random sampling method. As a result of the research, it was concluded that the perception of organizational justice had a significant effect on organizational commitment. The organizational justice averages of the participants were generally high and the organizational commitment average was at medium level. The increase in the perceptions of the participants in fairness had a direct impact on their commitment. The increase in participants of the preception in fairness had changed their commitment in a direct proportion.

**Key words:** Vocational and Technical Education, Justice, Commitment, Organization, Teacher.

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE GÖREV  
YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ**

**İÇİNDEKİLER**

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| TEZ ONAY TUTANAĞI                  | ii   |
| ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ | iii  |
| ÖZET                               | iv   |
| ABSTRACT                           | v    |
| İÇİNDEKİLER                        | vi   |
| KISALTMALAR                        | x    |
| TABLolar LİSTESİ                   | xi   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ                   | xiii |
| EKLER LİSTESİ                      | xiv  |
| GİRİŞ                              | 1    |

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**PROBLEM DURUMU**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ | 1 |
| 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI    | 3 |
| 1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ    | 3 |
| 1.4. SAYILTIAR             | 4 |
| 1.5. SINIRLILIKLAR         | 5 |
| 1.6. TANIMLAR              | 5 |

**İKİNCİ BÖLÜM**

**KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

|  |    |
|--|----|
| 2.1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM                                | 6  |
| 2.1.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Durumu | 8  |
| 2.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı                      | 11 |
| 2.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Öncelikleri                | 13 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.4. Okul Türleri ve Programlar  | 14 |
| 2.1.6. Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Süreçleri                       | 17 |
| 2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK   | 19 |
| 2.2.1. Duygusal Bağlılık   | 24 |
| 2.2.2. Devam Etme Bağlılığı  | 25 |
| 2.2.3. Normatif (Yükümlü) Bağlılık                                       | 26 |
| 2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler                            | 26 |
| 2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları                                     | 27 |
| 2.2.5.1. Örgütsel Bağlılığın “Uyum” Boyutu                               | 28 |
| 2.2.5.2. Örgütsel Bağlılığın “Özdeşleşme” Boyutu                         | 29 |
| 2.2.5.3. Örgütsel Bağlılığın “İçselleştirme” Boyutu                      | 29 |
| 2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Seviyeleri                                    | 30 |
| 2.2.6.1. Düşük Bağlılık Seviyesi   | 31 |
| 2.2.6.2. İlmli Bağlılık Seviyesi   | 31 |
| 2.2.6.3. Yüksek Bağlılık Seviyesi  | 32 |
| 2.2.7. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar       | 33 |
| 2.2.8. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar      | 36 |
| 2.3. ÖRGÜTSEL ADALET   | 38 |
| 2.3.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)                          | 41 |
| 2.3.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice)                              | 42 |
| 2.3.3. Etkileşimsel (Kişilerarası) Adalet (Interactional Justice)        | 45 |
| 2.3.4. Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarının Birbirlerine Olan Etkileri     | 46 |
| 2.3.5. Örgütsel Adalet İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar         | 47 |
| 2.3.6. Örgütsel Adalet İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar        | 49 |
| 2.4. KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ     | 51 |
| 2.4.1. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet                               | 52 |
| 2.4.2. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık                             | 53 |
| 2.4.3. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi | 55 |
| 2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Hakkında Yapılan Çalışmalar  | 56 |



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 3.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ  | 59 |
| 3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM    | 60 |
| 3.4. VERİLERİN TOPLANMASI | 65 |
| 3.5. VERİLERİN ANALİZİ    | 65 |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

|   |    |
|---|----|
| 4.1. ADALET ALGILARINA AİT BETİMSSEL İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI  | 68 |
| 4.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları           | 70 |
| 4.1.2. Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları              | 70 |
| 4.1.3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları       | 71 |
| 4.1.4. Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları       | 71 |
| 4.1.5. Katılımcıların İstihdam Şekli Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları               | 72 |
| 4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNE AİT BETİMSSEL İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI   | 73 |
| 4.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları       | 75 |
| 4.2.2. Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları          | 76 |
| 4.2.3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları   | 76 |
| 4.2.4. Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları   | 77 |
| 4.2.5. Katılımcıların İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları | 78 |

|   |     |
|---|-----|
| 4.3. ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİ<br>ARASINDAKİ İLİŞKİYE AİT BULGULAR   | 79  |
| 4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN KİŞİSEL DEĞİŞKENLER<br>AÇISINDAN FARKLILAŞMASINA AİT İSTATİSTİK BULGULARI VE<br>YORUMLARI                    | 80  |
| 4.4.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık<br>Seviyelerinin Farklılaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları     | 80  |
| 4.4.2. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık<br>Seviyelerinin Farklılaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları | 81  |
| 4.4.3. Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık<br>Seviyelerinin Farklılaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları        | 82  |
| 4.4.4. Katılımcıların Görev Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık<br>Seviyelerinin Farklılaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları | 83  |
| 4.5. ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ KİŞİSEL DEĞİŞKENLER<br>AÇISINDAN FARKLILAŞMASINA AİT İSTATİSTİK BULGULARI VE<br>YORUMLARI                        | 83  |
| 4.5.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları<br>Arasındaki İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları         | 83  |
| 4.5.2. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları<br>Arasındaki İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları     | 84  |
| 4.5.3. Katılımcıların Görev Süresi Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları<br>Arasındaki İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları     | 85  |
| 4.5.4. Katılımcıların Branş Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki<br>İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları            | 86  |
| <b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>  |     |
| <b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b>  |     |
| 5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA  | 88  |
| 5.2. ÖNERİLER   | 93  |
| 5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler  | 93  |
| 5.2.2. İleride Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler   | 95  |
| KAYNAKÇA  | 96  |
| EKLER   | 122 |

## KISALTMALAR

|              |   |
|--------------|---|
| <b>ABD</b>   | Amerika Birleşik Devletleri             |
| <b>AB</b>    | Avrupa Birliği                          |
| <b>Akt.</b>  | Aktaran                                 |
| <b>Çev.</b>  | Çeviren                                 |
| <b>DFA</b>   | Doğrulayıcı Faktör Analizi              |
| <b>Ed.</b>   | Editör/Editor                           |
| <b>HBÖGM</b> | Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü      |
| <b>MEB</b>   | Milli Eğitim Bakanlığı                  |
| <b>MTÖGM</b> | Mesleki Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü  |
| <b>OECD</b>  | Avrupa Ekonomik İşbirliği Topluluğu     |
| <b>SPSS</b>  | Statistical Package for Social Sciences |
| <b>SSCB</b>  | Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği  |
| <b>s.</b>    | Sayfa numarası                          |
| <b>TDK</b>   | Türk Dil Kurumu                         |
| <b>Vd.</b>   | Ve diğerleri                            |
| <b>%</b>     | Yüzde                                   |

## TABLÖLAR LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 1:</b> Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişim Süreci   | 22 |
| <b>Tablo 2:</b> İlçelere Göre Öğretmenlerin Dağılımı   | 61 |
| <b>Tablo 3:</b> Demografik Bilgilere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları  | 62 |
| <b>Tablo 4:</b> Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına Ait Betimsel İstatistik Değerleri | 70 |
| <b>Tablo 5:</b> Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına Ait Ölçeğin Madde Analizi         | 71 |
| <b>Tablo 6:</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri                              | 72 |
| <b>Tablo 7:</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkenini Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri                        | 72 |
| <b>Tablo 8:</b> Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri                          | 73 |
| <b>Tablo 9:</b> Katılımcıların İstihdam Şekli Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri                                  | 74 |
| <b>Tablo 10:</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevaplara Ait İstatistikler  | 75 |
| <b>Tablo 11:</b> Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Cinsiyet Değişkenine Ait İstatistik Değerleri                                | 77 |
| <b>Tablo 12:</b> Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri                            | 78 |
| <b>Tablo 13:</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri                     | 78 |
| <b>Tablo 14:</b> Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Değişkeni Açısından   |    |

|   |    |
|---|----|
| Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri   | 79 |
| <b>Tablo 15:</b> Katılımcıların İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri                        | 79 |
| <b>Tablo 16:</b> Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları                            | 81 |
| <b>Tablo 17:</b> Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları                     | 82 |
| <b>Tablo 18:</b> Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları                 | 83 |
| <b>Tablo 19:</b> Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Branş değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları                        | 83 |
| <b>Tablo 20:</b> Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Görev Süresi Değişkeni Açısından Tek-Yönlü ANOVA Değerleri Bulguları ve Yorumları | 84 |
| <b>Tablo 21:</b> Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Ait İstatistik Bulguları ve Yorumları                            | 85 |
| <b>Tablo 22:</b> Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları                     | 86 |
| <b>Tablo 23:</b> Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Süresi Değişkeni Açısından Tek-Yönlü ANOVA Değerleri Bulguları ve Yorumları     | 86 |
| <b>Tablo 24:</b> Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Bulguları ve Yorumları                        | 88 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Şekil 1:</b> Bazı Ülkelerdeki Toplam İş Gücüne Katılım Oraları (2015,%)         | 9  |
| <b>Şekil 2:</b> Türkiye'de İş Gücüne Katılım Oranları (2014-2018, %)               | 10 |
| <b>Şekil 3:</b> Türkiye'deki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarının Dağılımı   | 11 |
| <b>Şekil 4:</b> Mesleki ve Teknik Eğitimin Paydaşları                              | 13 |
| <b>Şekil 5:</b> Mesleki ve Teknik Eğitim Süreci                                    | 15 |
| <b>Şekil 6:</b> 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılındaki Ortaöğretim Öğrenci İstatistiği | 16 |
| <b>Şekil 7:</b> İş yaşamındaki Bağlılık Türleri                                    | 23 |

## **EKLER LİSTESİ**

|   |        |
|---|--------|
| EK 1 Demografik Bilgiler                    | Ek s.1 |
| EK 2 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği          | Ek s.2 |
| EK 3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği               | Ek s.3 |
| EK 4 Ölçek Kullanım İzinleri                | Ek s.4 |
| EK 5 Araştırma İzin Talep ve Onay Belgeleri | Ek s.7 |



## **GİRİŞ**

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **PROBLEM DURUMU**

#### **1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ**

Coğrafi keşiflerle başlayan küreselleşme, kıtaları, ülkeleri, toplumları günden güne birbirine yaklaştırmış sömürgeleştirme yarışı Dünya'ya iki büyük savaşa mal olmuş büyük bir yıkım yaşayan dünya, sonrasında özellikle ABD (Amerika Birleşik Devletleri) ile SSCB (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği) arasında “Soğuk Savaş” olarak isimlendirilen bir silahlanma yarışına sahne olmuştur. 1989 yılında resmen sona eren bu süreç sonrası ülkelerin mücadelesi farklı zeminlerde devam etmektedir. Bu yeni düzenin adına ekonomik savaş demek mümkündür. Bu yeni düzende savaşlar ekonomik yaptırımlar, ekonomik krizler, borsa dalgalanmaları, siyasi ve askeri krizler şeklinde etkisini göstermektedir. Artık silahlar değişmiş, varlığını sürdürmek isteyen devletler ve örgütler güçlü mali ekonomik sistemlere, ihracat ağırlıklı sanayilere ve kalifiye iş gücüne sahip olmak zorunda kalmışlardır.

Günümüzde, küresel rekabetçi dünyada artan iletişim olanakları tüketim ve pazarlama anlayışlarını da değiştirmiş, daha önce dünya nüfusunun sadece çok azını oluşturan ayrıcalıklı ve zengin sınıfının sahip olduğu ürün ve imkânlar artık tüm insanlar için lüks olmaktan çıkmıştır. Sürekli değişen ihtiyaç ve beklentilerin artması, üretim politikalarının da değişmesini zorunlu kılmış, sonuçta işletmelerin ancak verimlilik ve karlılık düzeylerini yükselterek, ürün yelpazesini genişleterek, ihtiyaçlara zamanında ve hızlı çözümler üreterek varlıklarını sürdürebilecekleri anlaşılmıştır. Bu süreçte iyi yönetilemeyen tarım politikaları, şehir merkezlerindeki sosyal ve ekonomik imkânların kırsal bölgelere yeterli ve etkili bir şekilde yayılamaması köyden kente göçü hızlandırmış ve işsizlikle mücadele



hükümet programlarının bir numaralı maddesi haline gelmiştir. Artık “ne iş olsa yaparım” devri kapanmış, gelişmekte olan ülkelerde büyüyen sanayi kuruluşları, artan meslek kolları “ara eleman” diye tarif edilen vasıfsız işçi olmayan ama aynı zamanda bir mühendislik eğitimi de almamış olan, asgari düzeyde mesleki bilgi ve beceri sahibi işgücünün öneminin anlaşılmasına neden olmuştur.

Bu post modern rekabetçi dünyada toplumlar, katma değerlerini ancak nitelikli ve işlevsel bilgiye sahip olarak arttırabilmektedirler. Büyüyen ve gelişen toplumlar bu bilgiyi işleyen ve tecrübelerini sonraki kuşaklara aktarmayı başaran toplumlardır. Elbette eğitimi, sadece salt bilginin sonraki nesillere aktarımı olarak da görmek bu kavramın anlaşılmadığı anlamına gelir. Eğitimin diğer paydaşları olan okullaşma oranı, ders materyallerinin güncelliği, öğretmenlerin mesleki yeterliliğe sahip olması ve daha birçok faktörün eğitimde kaliteyi doğrudan etkilediği bilinmektedir.

Beşeri sermaye teorisine göre bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan biri, o ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarının niteliğidir. Bu doğrultuda, değişen koşullara uyum sağlayabilen, sorun giderebilen, çevresi ile iyi iletişim kurabilen, takım çalışması yapabilen, mesleğinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip, yetişmiş mesleki ve teknik insan gücü, kalkınmanın itici gücünü oluşturmaktadır (Adıgüzel ve Berk, 2009, s. 221).

Mesleki ve teknik eğitimin ülkemizin eğitimi ve ekonomisi üzerinde hatırı sayılır bir etkiye sahip olması ve halen hak ettiği önem ve değere ulaşamamış olması, bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin tutumlarının önemini ortaya koymaktadır. Bu eğitim kurumlarının önem kazanması, iş alanlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman yetiştirme vazifesini ifa edebilmesi ve toplumdaki itibarın yükseltilmesi, eğitim yöneticilerinin üzerinde durması gereken bir konu olmalıdır. Sağlıklı ve objektif bir durum tespiti, gelecekte yapılması planlanan eylemler için birinci basamaktır. Bu araştırmada, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili olarak sorular yöneltilmiş, alınan

cevaplar merkezinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyeleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmamız, hızla değişen ve gelişen dünyada mesleki ve teknik eğitimin değerinin fark edilip, güçlendirilmesine katkı sunmak amacıyla eğitimci görüşlerini saptamaya yönelik bir araştırmadır.

## **1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın amacı, mesleki ve teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet seviyeleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiyi hangi etkenlerin ne derece etkilediğini incelemektir. Bu amaçla şu sorulara cevap aranmıştır:

1.Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ne düzeydedir?

2.Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?

3.Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında cinsiyet, görev süresi, branş, medeni hal gibi değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?

5.Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinde cinsiyet, görev süresi, branş, medeni hal gibi değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?

## **1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Araştırmamız, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesinin önemine dikkat çekmek amacıyla mesleki ve teknik eğitimin Türkiye’deki uygulanmakta olan “Türk Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Sistemi”nde okutulan programlar ve mevcut mesleki alanlar hakkında güncel bilgiler içermektedir. Türkiye’deki mesleki eğitimin, Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü’nün (OECD) standartları dikkate alındığında yeterli olduğu kadar geliştirilmesi gereken yönleri de bulunmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitimin ülkemizin eğitimi ve ekonomisi üzerinde hatırı sayılır bir etkiye sahip olması ve halen istenilen düzeye ulaşamamış olması, bu kurumlarda görev yapan öğretmen tutumlarının incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır. Bu eğitim kurumlarının önem kazanması, iş alanlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman yetiştirme vazifesini ifa edebilmesi ve toplumdaki itibarın yükseltilmesi, eğitim yöneticilerinin üzerinde durması gereken bir konu olmalıdır. Sağlıklı ve objektif bir durum tespiti, gelecekte yapılması planlanan eylemler için birinci basamaktır. Bu araştırmada, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilgili olarak sorular yöneltilmiş, alınan cevaplar merkezinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyeleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmamız, hızla değişen ve gelişen dünyada mesleki ve teknik eğitimin değerinin fark edilip, güçlendirilmesine katkı sunmak amacıyla eğitimeci görüşlerini saptamaya yönelik bir araştırmadır.

Bu çalışmanın, Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmesi, bu iki kavram arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koyması ve örgütsel adalet algısının ve örgütsel bağlılık seviyesinin bazı demografik değişkenler açısından bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmesi beklenmektedir.

#### **1.4. SAYILTILAR**

Araştırmanın sayıltıları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel bağlılık seviyeleri belirlenebilir.
2. Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet seviyeleri belirlenebilir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, anket formlarını doldururken görüşlerini objektif olarak yansıttıkları kabul edilmiştir.
4. Araştırmada seçilen örneklemin, evreni temsil ettiği kabul edilmiştir.

## 1.5. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma, 2018-2019 eğitim - öğretim yılında Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerden elde edilen verilerden elde edilen sonuçlardan oluşmaktadır. Bu nedenle araştırma, bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırılan değişkenlerin sadece öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi bu araştırma için geçerli bir sınırlılıktır.

## 1.6. TANIMLAR

**Adalet:** Toplumda kabul görmüş faziletler, kuralların somut hale dönüşmesi, kişilerin hak ettiği taltif veya cezayı alması, davranışların ilkelere kıyas edilmesi, hakkın ortaya çıkması, dürüst, hakkaniyetli olmak, tarafsız olmak anlamlarına gelmektedir (Hoxha, 2013).

**Bağlılık:** Bir örgütün üyesinin örgütte kalma yolunda duyduğu şiddetli istek, örgütün ilerlemesi için çaba ve gayret sarf etme isteği veya örgütün hedef ve ilkelerine inanmak ve kabul etmek olarak tanımlanabilir (İbicioğlu, 2000, s.13).

**Mesleki ve Teknik Eğitim:** Sektörlerin ve iş dünyasının beklentileri doğrultusunda ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün karşılanması ve mezun öğrencilerin istihdam alanlarını tespit ederek bu faaliyetleri yeniden planlayan eğitim türü olarak tanımlayabiliriz (Bolat, 2016).

**Öğretmen:** Bir eğitim-öğretim kurumunda öğrencilerinin sahip olduğu bilgi, görgü, tecrübe ile gerçek hayat arasında bağ kurmasını sağlayan ve bu şekilde öğrencilerin öğrenme serüvenine eşlik ve rehberlik eden bireydir (Keskinkılıç, 2005, s. 63)

**Örgüt:** Ortak bir hedef doğrultusunda, belirli bir amacı hayat geçirmek için iki veya daha fazla bireyin ortak çabalarının birleşmesi neticesinde ortaya çıkan işbirliği sistemi şeklinde tanımlayabiliriz (İşican ve Timuroğlu, 2007).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde mesleki ve teknik eğitim, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ile ilgili kuramsal araştırmalara, bu kavramların çeşitlerine, alt boyutlarıyla ilgili tanımlamalara ve bu konularda yapılmış bilimsel araştırmalara ait bilgilere yer verilmiştir.

#### 2.1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

Mesleki eğitim ile öğrencilere erken yaşta turizm, hizmet, sağlık veya sanayi alanlarından birinde bir mesleğe yönlendirilmeleri, meslek kolunun ihtiyaçları doğrultusunda gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılmasını ve gerekli teknolojiyi kullanma becerilerini kazanmaları hedeflenmektedir.

Kadim medeniyetlere ev sahipliği yapmış olan Anadolu'da, mesleki eğitim faaliyetleri bilindiği kadarıyla Anadolu Selçuklu Devleti'nden bu yana devam etmektedir. Anadolu Selçuklu Devletinde adı Ahilik Teşkilatı adı altında yürütülen bu faaliyetler Osmanlı Devletinde yerini Lonca'lara bırakmıştır. Bu kuruluşlarda sadece mesleki alan bilgisi verilmemekte, bunun yanı sıra ahlaki ve dini bir bakış açısıyla meslek etiği kuralları da öğretilmekteydi. Osmanlı Devletinde 18. Yüzyılda, mesleki eğitim farklı meslek erbablarının iş yerlerinde uygulamalı olarak yapılırdı. İlk mesleki eğitimini bu dükkânlarda alan çıraklar, ileriki yıllarda önce kalfa sonra da usta olarak kendi mesleklerini yapabilecek yeterliliğe ulaşabilirlerdi (Özalp, 1961). Aynı zamanda Loncalarda icra edilen mesleğin gereklerine vefa, sadakat, örf, gelenek ve adetlere bağlı kalmak şeklinde birbirinden farklı ahlaki kaidelere de önem verilirdi. Lonca heyetinin almış olduğu kararlara riayet etmeyenler para cezası, loncadan atılma, icra edilen sanat dalından uzaklaştırılma gibi ağır yaptırımlara maruz bırakılabilirlerdi. İcra ettiği sanattan men edilen bir bireyin hiçbir yerde aynı işte çalışmasına müsaade edilmezdi (Gürata, 1975).

Mesleki eğitimde güncelleme çalışmaları 19. yüzyılda askeri anlamdaki bazı düzenlemeler için başlamıştır. Mesleki öğretim, 1860'tan sonra örgün öğretim kurumları olarak kabul edilen meslek ve sanat

okullarında uygulanmıştır. 1861’de bu gün Sırbistan topraklarında yer alan Niş şehrinde, 1864 yılında bu gün Bulgaristan sınırlarında yer alan Rusçuk ve Sofya şehirlerinde faaliyete başlayan “ıslahhane”lerde, çoğu kimsesi olmayan çocuklardan oluşan öğrencilere çuha, kundura, terzi ve külah vb. üretimi ve hizmeti yapabilecek eğitimler verilmiştir (Bolat, 2016). Kız çocuklarının mesleki eğitimde geri kalmamaları adına 1879’da İstanbul’da “kız sanayi mektepleri” açılmıştır (Tuna, 1973).

Milli mücadele sonrasındaki yıllarda yapılan ekonomik kalkınma hamleleri, yeni Türkiye’de hayata geçirilen ilk işlerden olmuştur. Milli ekonomiyi geliştirme çalışmalarında eğitimin rolü gereği, eğitimin yeniden şekillendirilmesi adına, o zamanki meşhur eğitimcilerden olan John Dewey, Alfred Kühne ve Omer Buyse Türkiye’ye davet edilmiştir. Yapılan araştırmalar sonunda hükümete sunulan raporda milli ekonomik kalkınmanın sağlanması için orta öğretim ve yükseköğretimde gerekli bölümlerin açılmasıyla nitelikli insan yetiştirilmesinin önemine vurgu yapılmıştır (Sezgin, 1983).

Yapılan yasal düzenlemelerle mesleki ve teknik eğitim, 1927 yılında Milli Eğitim Bakanlığının görev ve hizmet alanına girmiş, bu eğitim kurumları 1933’te Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan “Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü”ne bağlanmıştır (Akkutay, 1991).

1977’de yapılan yasal düzenlemelerle “çıraklık eğitim” mesleki eğitime dahil edilmiştir. 1986 yılında yasalaşan 3308 Sayılı “Meslek Eğitimi Kanunu” ile mesleki eğitimi; “örgün”, “çıraklık” ve “yaygın” eğitim kurumlarını içine alacak bir kanuni düzenleme ile tek bir sistem içerisine dahil edilmiştir. Bu kanun ile aynı zamanda örgün eğitim, çıraklık eğitim ve yaygın eğitim planlaması yapılırken, izleme ve değerlendirme çalışmalarında sosyal paydaşlar önemli görevler üstlenmiştir. Bunun ilk göstergesi olarak, “Mesleki Eğitim Kurulu” ve il düzeyinde hizmet veren “İl Mesleki Eğitim Kurul”ları oluşturulmuştur (Akpınar, 2004).

Kalkınma Bakanlığı 2014 yılı verileri Türkiye’nin sosyal ve ekonomik kalkınmasında mesleki eğitimi önemli bir araca dönüştürebilmek için

sistem içindeki mevcut sorunları çözümlenmek öncelikli amaçlardan biri olmalıdır. Türkiye Cumhuriyetinin 100. yıl dönümü olan 2023 yılında Dünya'nın en büyük on ekonomisi içinde bulunma hedefleri olduğu düşünüldüğünde, imalat sanayinde yapısal dönüşümü sağlayacak nitelikli işgücünün bir an evvel yetiştirilmesi bir zorunluluktur. Gerçekten de günümüz Türk Eğitim Sistemi, Türkiye'nin mevcut ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmaktadır. Dolayısıyla gittikçe büyüyen ve çeşitlenen bir ekonomik yapının ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için mesleki eğitim sisteminin güncellenmesi, kalitesinin artırılması gerekir. Ayrıca, kaliteli eğitim sunma, ekonomik faydanın çok ötesinde toplumsal faydalar da getirdiğini ifade etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014a, s.42).

Mesleki ve teknik eğitime verilen önemin ekonomik gelişmeler paralelinde artması, ekonomik gelişmeleri, yatırımları ve buna bağlı olarak meslek kollarının da artmasını beraberinde getirecektir. Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitimin, ekonominin lokomotifini olduğunu söylemek yerinde bir ifade olacaktır. Ayrıca mesleki eğitimle bireylere; iş güvencesi, yüksek gelir imkânı, girişimcilik yönünün geliştirilmesi, özgüven sağlanması ve gelecekte istihdam artışına katkıda bulunarak kişi başına düşen milli gelirin artması bakımından ülkemize birçok avantajlar sağlayacaktır (Çoban, 2018).

Mesleki ve teknik eğitim sosyal bir varlık olan insanın etkileşim gücünün artmasına katkı sağlayacaktır. Bu konuyu sosyo-psikolojik pencereden inceleyecek olursak, yardımlaşma ve dayanışma yetilerinin gelişmesinde ve bireyler arasında sağlam bağlar oluşmasında mesleklerin önemli bir yeri olduğu görülür (Özsoy, 2007).

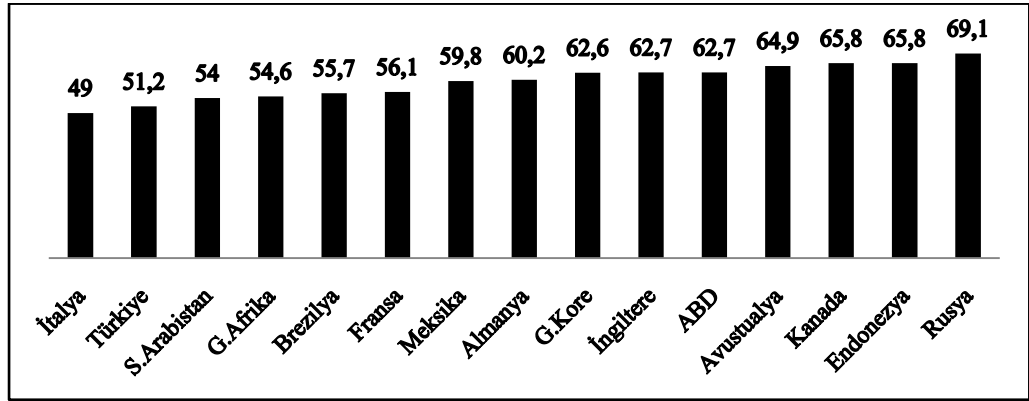
### **2.1.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Durumu**

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2007 yılından beri "e-mezun" adıyla, internet üzerinden, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının okulu bitirdikten sonraki iş hayatına ve tercihlerine yönelik izleme çalışmaları

yapılmaktadır. Bu çalışmalar neticesinde 2011 yılında yaklaşık olarak 57000 öğrenci ve 5600 işverenle bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre, gerek mezun olduğu alan ya da bölümle ilgili olmayan işlerde çalışan mezun oranları gerekse de aradığı özellik ve yeterlilikte personel bulmakta zorlanan işveren oranları mesleki ve teknik eğitimin kaynaklarının azımsanmayacak bir oranda rasyonel olarak kullanılmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (MEB, 2011, s.47).

Bir ülkedeki çalışabilecek durumdaki fertlerin ne işgücü arzına ne oranda katıldığını gösteren verilere “işgücüne katılım oranı” denilmektedir. Başka bir deyişle bir ülkedeki çalışabilecek durumda olan bireylerin verimli bir biçimde bu sürece katılıp katılmadığının ölçütüdür. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının 2017 yılında yayımladığı “Sanayinin İhtiyaç Duyduğu İşgücü Nitelikleri” raporu, 2015 yılı verilerine göre Ülkelerin işgücüne katılım oranlarını duyurmuştur. Şekil 1’de gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkelerin yıllara göre toplam iş gücüne katılım oranları gösterilmiştir (MEB, 2018).

**Şekil 1:** Bazı Ülkelerdeki Toplam İş Gücüne Katılım Oranları (2015,%)



**Kaynak:** (Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü, MEB, 2018)

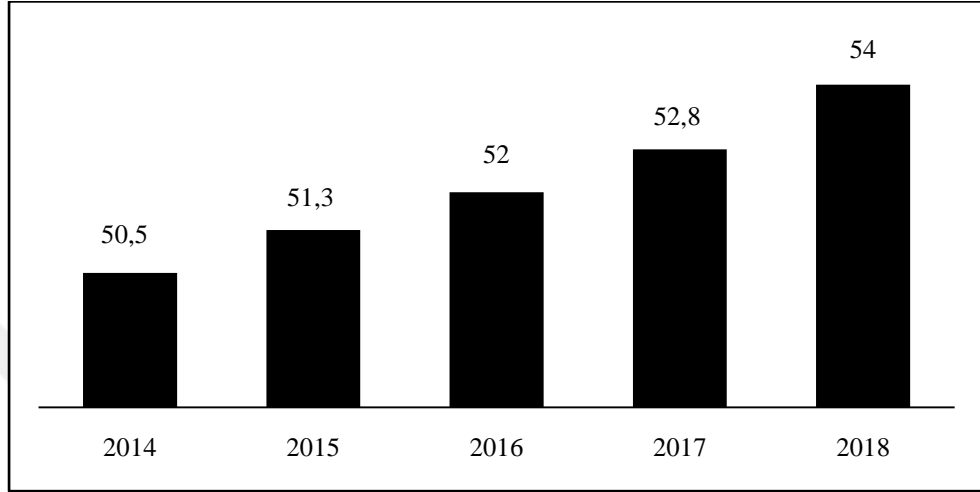
Şekil 1’e göre Ülkemizde işgücüne katılım oranı %51,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç ile AB üyesi olan İtalya, ülkemizin gerisinde kalmıştır. Türkiye, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Brezilya, Fransa ve Meksika’daki iş gücüne katılım oranları, birbirine yakın değerlerde seyretmiş %50 ile %60 bandında gerçekleşmiştir. Almanya, Güney Kore, İngiltere,



ABD, Avustralya, Kanada, Endonezya ve Rusya gibi gelişmiş ülkelerde iş gücüne katılım oranları %60 ile %69,1 bandında seyretmiştir (MEB, 2018).

Şekil 2’de ise ülkemizde iş gücüne katılım oranının 2014 ve 2018 yılları arasındaki değişimine ait tabloyu görmekteyiz.

**Şekil 2:**Türkiye’de İş Gücüne Katılım Oranları (2014-2018, %)



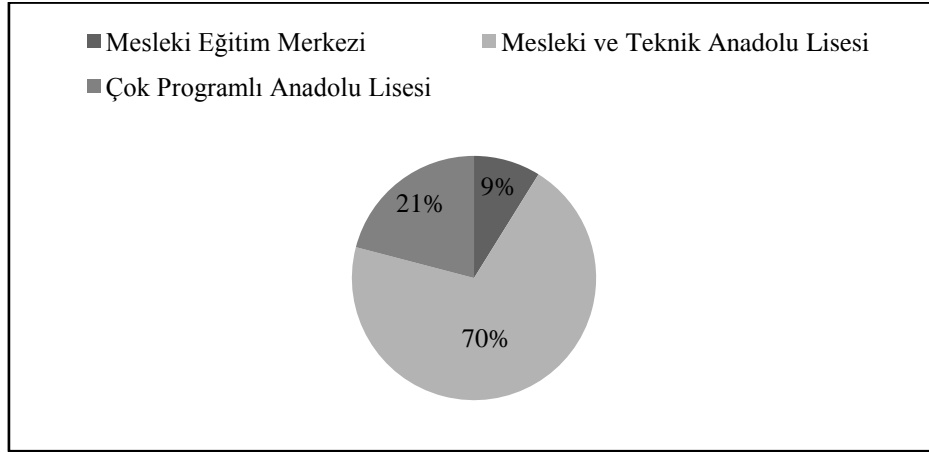
**Kaynak:** (Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü, MEB, 2018)

Şekil 2 incelendiğinde 2014 yılında %50,50 olan iş gücüne katılım oranının 2016’da %52,00’a 2018’de de %54,00’a yükseldiğini görmekteyiz. Bu sonuçtan, çalışabilecek durumdaki fertlerin işgücüne ve ekonomiye katkılarının 2014 yılından 2018 yılına kadar arttığını görmekteyiz (MEB, 2018).

Türkiye’de 2017-2018 eğitim-öğretim yılı verilerine göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında örgün eğitime devam eden 1.642.635 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 864.591’i (%56,08) erkek, 677.008’i (%43,92) kız olmak üzere 1.541.599’u mesleki ve teknik Anadolu liselerinde, 101.036’sı ise mesleki eğitim merkezlerinde eğitim görmektedir.

Şekil 3 Türkiye’deki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin eğitim gördüğü kurumlara ait dağılımını göstermektedir.

**Şekil 3:**Türkiye’deki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarının Dağılımı



**Kaynak:**(Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü, MEB,2018)

Şekil 3’e 2018 yılı verilerine göre toplam sayısı 3.636 olan bu kurumların 2.552’sinin (%70,21) mesleki ve teknik Anadolu lisesi, 762’sinin (%20,93) çok programlı Anadolu lisesi, 322’sinin de (%8,86) mesleki eğitim merkezleri olduğu görülmektedir (MEB, 2018).

### **2.1.2.Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı**

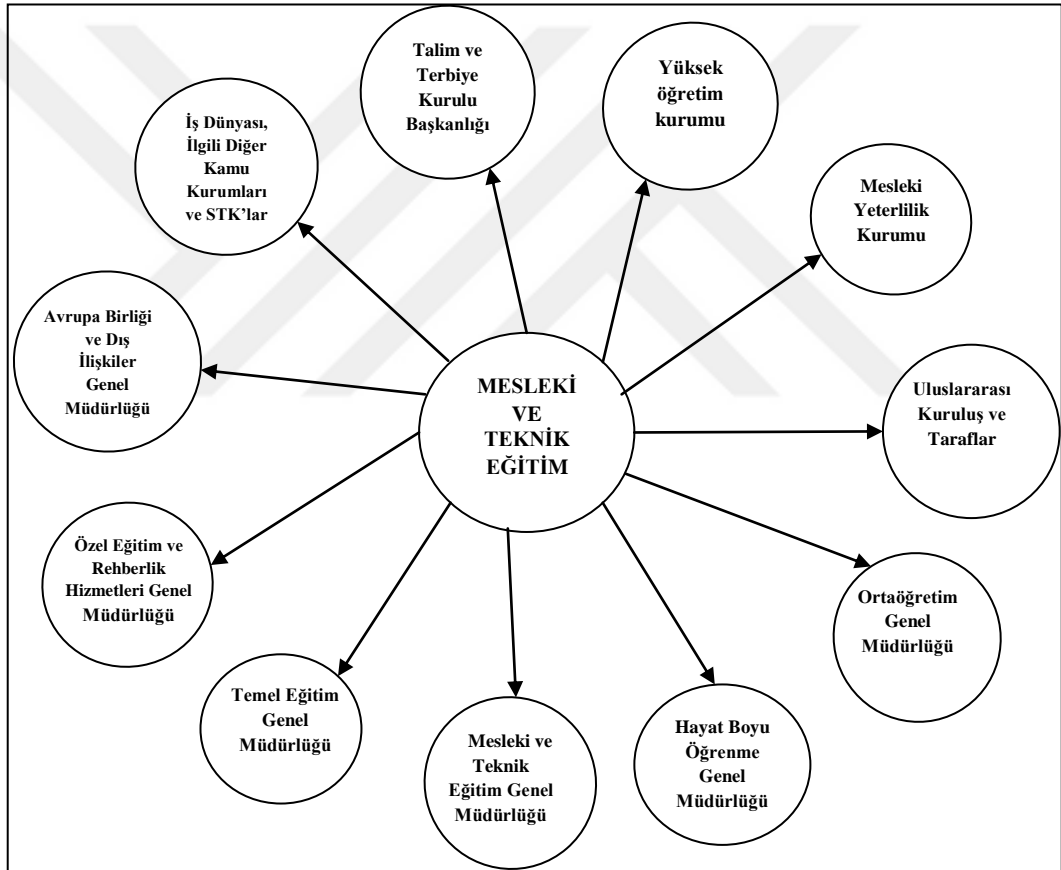
Milletlerin ekonomik ve sosyal alanlarda ilerlemesinde hatırı sayılır bir öneme sahip olan mesleki ve teknik eğitimde, bireylerin ilgisini çeken ve yeteneği olan alanlarda özellikler kazandırmak temel amaçtır. Bu süreçte bireylerin mizaçlarının ve yatkınlıklarının da kazandırılması hedeflenen bilgilerin öğretimi, becerilerin kazandırılması ve belki de en önemlisi olan meslek ahlakının kazandırılması hayati bir öneme sahiptir. Mesleki ve teknik eğitimin ideal seviyeye yükselmesinde sektörlerin nitelikli iş gücü ihtiyaçlarına cevap verebilmesi, güncel teknolojik değişimlere adapte olabilmesi, bu sürece katkı sunan tüm paydaşları aktifleştirecek bir yönetim stratejisi izlenmelidir (MEB, 2018, s.21).

Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Cumhuriyeti’nin 2023 yılı hedefleri doğrultusunda, bu hedeflerle uyumlu bir strateji geliştirmeye ve mesleki ve teknik eğitime dair mevcut toplumsal algıyı iyileştirmeye çalışmaktadır. Bunun için öncelikle, öğrencilerin ilgi duydukları meslek ve alanları ailenin

de katkısıyla erken yaşlarda tespit edip buna göre bir yöneltme-yönlendirme hizmeti sunulmaya başlanacaktır.

Mesleki ve teknik eğitim çok farklı paydaşların ortak girişimleri sonucunda istenilen düzeyde sonuç veren bir eğitim biçimidir. İş dünyası, sivil toplum kuruluşları, uluslararası eğitim kurumları bunlardan sadece birkaçıdır. Şekil 4'te mesleki ve teknik eğitimin eşgüdümlü olarak etkilendiği paydaşlar verilmektedir.

**Şekil 4:** Mesleki ve Teknik Eğitimin Paydaşları



**Kaynak:** (Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü, MEB, 2018, s.26)

Okullarımızda uygulama eğitimi imkânları iyileştirilmekte, sektörlerin önde gelen temsilcileri ile gerek işletmede meslek eğitimi gerekse de mezun öğrencilerin almış oldukları eğitim doğrultusunda istihdam politikaları ve bu öğrencilere yönelik pozitif ayrımcılık yaklaşımı ile farklı ücret uygulamalarına geçilmektedir. Aynı zamanda başarılı öğrencilerin

alanlarındaki bir yükseköğretim lisans programına yerleştirilebilmesi yönünde değişiklikler de koordineli bir biçimde yürütülmektedir (MEB, 2018).

### **2.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Öncelikleri**

Mesleki ve teknik eğitimin, ihtiyaç duyan tüm bireylerin ulaşabileceği yakınlıkta olması gerekmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin hedefleri belirlenirken bireylerin ilgi ve yetenekleri çerçevesinde zamanın gereksinimlerini göz ardı etmeden yetkinlikler kazandırmak amaçlanmalıdır. Bireylerdeki girişimciliği, takım ruhunu, hızlı ve etkin kararlar alabilme özelliklerini, problem çözme becerilerini geliştirmeli, yurt içi ve yurt dışında sektör tanıtımına katkı sunabilecek, sürekli değişen maddi imkânları destekleyebilecek bir doğrultuda geliştirilmelidir (MEB, 2018). Bu kapsamda mesleki ve teknik eğitimin önceliklerini sıralayacak olursak;

- Değişen ihtiyaçlar doğrultusunda nitelikli personel yetiştirmek,
- Sürece katkı sunan tüm paydaşları yönetim süreçlerine dahil etmek,
- Mezun olan bireylerin üretim odaklı olarak yetiştirmek,
- Mesleki ve teknik eğitim sistemini değişen koşullara göre güncellemek ve niteliğini arttırmak,
- Sektörlerin ihtiyaçları doğrultusunda esnek ve modüler öğretim programları geliştirmek,
- Ekonomideki verimliliği ve rekabeti arttırmak için eğitimi, sosyal yapıyla ve sektörlerle tümleşik bir biçimde ele almak,
- Bireyleri eğitim gördükleri mesleğin gereksinimi olan bilgi ve becerilerin yanı sıra değişime uyum sağlaması için ihtiyaç duyulan yetkinlikleri kazandırmak,
- Dijitalleşme süreciyle birlikte belirli alanlarda bireylere bilgi, beceri ve iletişim teknolojileri yetkinliklerini kazandırmak,
- Bireylere tarihimizin mihenk taşlarından olan ahiliği öğretmek ve ahi olmanın gerektirdiği anlayışla meslek kazandırmak,
- Mesleki ve teknik eğitimin sadece ekonomik ilerlemenin değil, aynı zamanda insani değer ve ahlakın da gelişmesinde aktif olarak kullanmak,

- Sektörlerin yenilikçi dönüşüm planları çerçevesinde yeni istihdam alanlarının belirlenmesinde etkin olarak katılması (MEB, 2018, s.21).

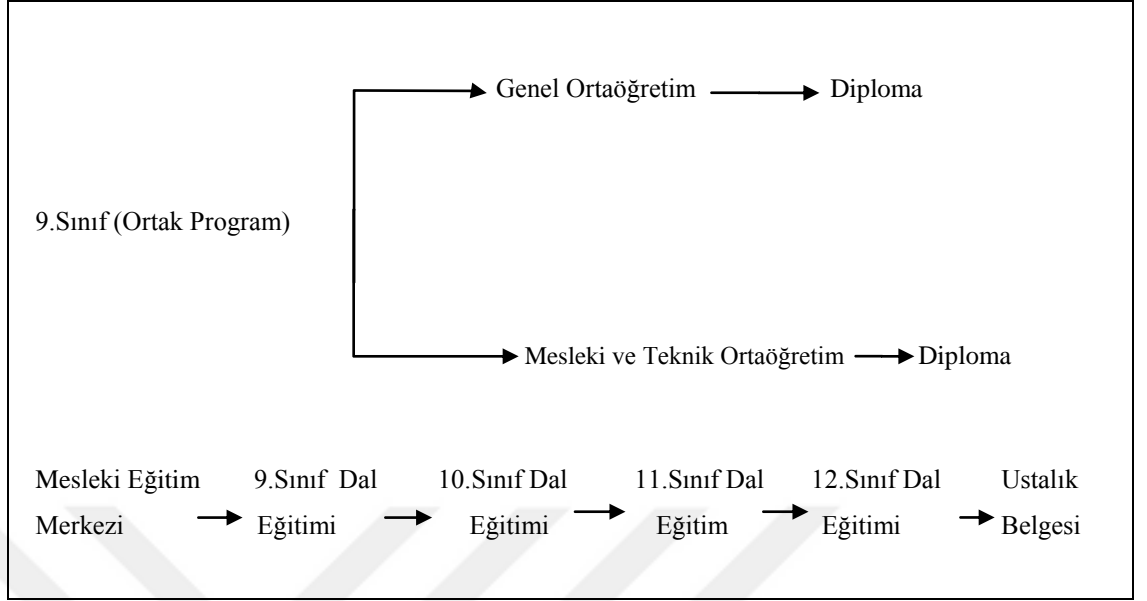
#### **2.1.4. Okul Türleri ve Programlar**

Ülkemizdeki mesleki ve teknik faaliyetleri, öğrencilerin farklılaşan imkânları çerçevesinde bu eğitimden yararlanabilmeleri için örgün ve yaygın olmak üzere geniş bir yelpazede verilebilmektedir. Örgün eğitim sürecinden çıkan veya zorunlu öğrenim yaşını aşmış bireylere ihtiyaç duydukları mesleki becerileri kazandırmaya yönelik olarak mesleki açık öğretim liseleri faaliyet göstermektedir (Sözer, 2017).

Günümüzde mesleki ve teknik Anadolu liselerine öğrenci kabul etme şekilleri okul türü, seçilecek alan ve dallara göre çeşitlilik arz etmektedir. Öğrencilerin, okul türü ve programlar arasındaki geçişleri ile okullar arasındaki nakiller belirli şartlar altında yapılabilmektedir. Öğrencilere öğrenimlerini tamamladıkları okul türü, program, alan ve dala göre diploma düzenlenmektedir. 2017-2018 eğitim-öğretim yılında ortaöğretimde toplam 5.689.427 öğrenci eğitim almıştır. Bu öğrencilerin 1.987.282'si mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarındadır. Mesleki ve teknik eğitim kapsamında verilen örgün eğitim, mesleki ve teknik Anadolu liseleri, çok programlı Anadolu liseleri ve mesleki eğitim merkezleri olmak üzere üç okul türünde gerçekleştirilmektedir. Yaygın eğitim kapsamında mesleki ve teknik eğitim ise mesleki açık öğretim liselerinde verilmektedir. Eğitim süreçleri okul türlerine göre çeşitlilik göstermektedir (MEB, 2018, s.22).

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki mesleki ve teknik Anadolu liseleri ile mesleki eğitim merkezlerinde yapılmaktadır. Bu kurumlardaki eğitim süreci ve süreç sonunda alınacak olan belgenin türü Şekil 5'te ayrıntılı olarak verilmiştir. Buna göre mesleki eğitim merkezleri süreç sonunda "ustalık" belgesi verirken mesleki ve teknik Anadolu liselerinden mezun olan öğrenciler "lise diploması" ile mezun olmaktadır.

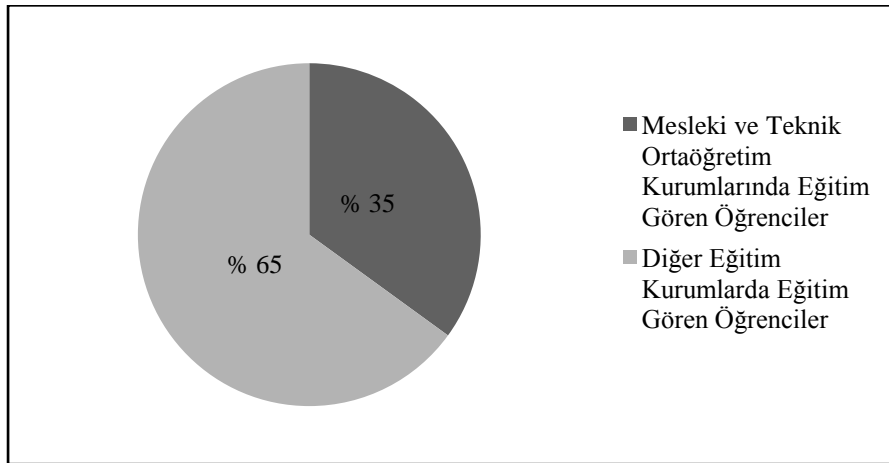
**Şekil 5:** Mesleki ve Teknik Eğitim Süreci



**Kaynak:** (MEB, 2018, s.25)

Şekil 6’da 2017-2018 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre ortaöğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin oranları görülmektedir.

**Şekil 6:** 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılındaki Ortaöğretim Öğrenci istatistiği



**Kaynak:**(MEB, 2018, s.22)

Şekil 6’ya göre 2017-2018 Eğitim-Öğretim Yılında ortaöğretimde eğitim gören toplam 5.689.427 öğrenciden, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim alan öğrencilerin Sayısı 1.987.282 olarak hesaplanmıştır.

Bu sayılara göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin oranı sadece %35 olarak gerçekleşmiştir (MEB, 2018, s.22).

2017-2018 Eğitim öğretim yılında mesleki ve teknik eğitim kurumlarını tercih eden öğrenciler %42'lik bir oranı temsil etmektedir. Bu oran Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri arasında oldukça düşük bir orandır. Ülkemizde bu eğitim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin %56,08'i erkek, %43,92'si de kız öğrencilerden oluşmaktadır (MEB, 2018, s.23).

### **2.1.5. Mesleki ve Teknik Eğitimde Okutulan Alan ve Dallar**

Bu gün ülkemizde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde 54 alanda ve bu alanlar altındaki 199 dalda, mesleki eğitim merkezlerinde ise 27 alanda ve bu alanlar altındaki 142 dalda eğitim öğretim yapılmaktadır. Alanlar birbirinden bağımsız olarak değerlendirildiğinde mesleki eğitim mezunlarının yaklaşık olarak %56'sı erkek, %45'i de kız öğrencilerden oluşmaktadır. İstihdam olanakları ve mesleğin çalışma koşulları alanlarda cinsiyet farklılaşmasına sebep olmaktadır. Erkek öğrencilerin eğitim görme oranının %90 ve üzerinde olduğu alanlar Metal Teknolojisi, Metalürji teknolojisi, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme, Motorlu Araçlar Teknolojisi, Elektrik-Elektronik Teknolojisi, Uçak Bakım, Mobilya ve İç Mekân Tasarımı, Gemi Yapımı, Makine Teknolojisi, Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri, Raylı Sistemler Teknolojisi, Denizcilik ve Tarım alanlarıdır. Kız öğrencilerin eğitim görme oranının %90 ve üzerinde olduğu alanlar ise Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, El Sanatları Teknolojisi, Aile ve Tüketici Hizmetleri, Hasta ve Yaşlı Hizmetleri, Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri, Giyim Üretim Teknolojisi ve Grafik ve Fotoğraf olduğu tespit edilmiştir (MEB, 2018).

2018-2019 Eğitim Öğretim yılı itibariyle bu 54 alanı alfabetik sıraya göre sıralayacak olursak bunlar; Adalet, Aile ve Tüketici Hizmetleri, Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi, Bilişim Teknolojileri, Biyomedikal Cihaz Teknolojileri, Büro Yönetimi, Çocuk Gelişimi ve eğitimi, Denizcilik, El Sanatları Teknolojisi, Elektrik-elektronik Teknolojisi, Eğlence Hizmetleri, Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri, Gazetecilik, Gemi yapımı, Gıda

Teknolojisi, Grafik ve Fotoğraf, Kimya Teknolojisi Güzellik Saç Bakım Hizmetleri, Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri, Harita-Tapu-Kadastro, Hasta ve Yaşlı Hizmetleri, Hayvan yetiştiriciliği ve sağlığı, İnşaat Teknolojisi, İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği, Kuyumculuk Teknolojisi, Laboratuvar Hizmetleri, Makine Teknolojisi, Maden Teknolojisi, Matbaa Teknolojisi Metal Teknolojisi, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, Metalürji Teknolojisi, meteoroloji, Mobilya ve İç Mekan Tasarımı, Motorlu Araçlar Teknolojisi, Muhasebe ve Finansman, Müzik Aletleri Yapımı, Pazarlama ve Perakende, Plastik Teknolojisi, Moda Tasarım Teknolojileri, Sağlık Hizmetleri, Sanat ve Tasarım, Seramik ve Cam Teknolojisi, Sivil Havacılık, Tarım, Tasarım Teknolojileri, Raylı Sistemler, Radyo-Televizyon, Tekstil Teknolojisi, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme, Uçak Bakım, Ulaştırma Hizmetleri, Yenilenebilir Enerji Teknolojileri, Yiyecek İçecek Hizmetleri'dir (MEB, 2018).

Mesleki ve teknik eğitimde hala istenilen düzeyin yakalanamamış olmasının çeşitli sebepleri vardır. Bunların; yöneltme ve yönlendirme hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde uygulanamaması, mezun öğrencilerin sektörün ihtiyaçlarını karşılayamaması, programların yeterince esnek uygulanamaması, her alan ve dalda belli bir standardın yakalanamamış olması, öğretmen ve öğrencilerin güncel teknolojiyi kullanmakta ve sektör tecrübesinin yetersiz olması, okulların yeterli ve güncel altyapıya sahip olmaması gibi sorunlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra Türkiye'de, eğitim alanı-istihdam ilişkisi tam anlamıyla sağlıklı bir şekilde işlememektedir. Bu durum, öğrencilerin bilişsel yetenekleri doğrultusunda mesleki eğitime yönelmemelerine ve mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla işbirliği içinde güncellenmemesinden kaynaklanmaktadır (MEB, 2012).

#### **2.1.6. Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Süreçleri**

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki mevcut olanaklar, faydalanılan hizmetler, kullanılan süreçleri ve hizmet veren yerleşkeleri tartışarak iyileştirilmesi gereken yönlerinin tespit edilmesi süreçlerine ve



yöntemlerine kalite yönetimi adı verilir. Kalite yönetimi örgütlere hedefleri ve stratejileri doğrultusunda bir takım somut veriler ve göstergeler sunmaktadır. Kalitenin korunmasını isteyen kurum ve örgütler bunun zorlu bir süreç olduğunu bilmek durumundadırlar. Kalite yönetimi stratejileri bu konuda herhangi bir kesinlik bildirmemesiyle beraber amaçları gerçekleştirme yönünden takip edilen yol ve yöntemlerin tarafsız bir biçimde ele alınmasına ve analiz edilmesine olanak sunmaktadır (Özer, Gür ve Küçükcan, 2010).

Verimli bir kalite yönetim stratejisi; belirlenen kurum standartlarının sağlanıp sağlanmadığını belirleyebilmeli, bu hizmetin nasıl sunulacağı konusunda net bir yol haritası çizmeli ve sürekli kendini besleyen bir kontrol mekanizması geliştirmelidir. Mesleki ve teknik eğitimde kalitenin yükseltilebilmesi, kullanılan yöntem ve sunulan hizmetlerin verimini arttırmak için karşımıza şu başlıklar çıkmaktadır (MEB, 2018);

Kalite yönetim hizmetlerinin veya süreçlerinin hayata geçirilmesinde rol üstlenen aynı zamanda iş ve sektör çevrelerinin beklentilerinden de haberdar olan eğitimci ve yöneticilerin bu konuda sağlıklı bir eğitim sürecinden geçmiş olmaları gerekmektedir.

- Eğitimci ve yöneticilerin çalışma ortamı, izlenecek olan eğitim programını uygulamaya elverişli olmalıdır. Bu kurumlarda bulunan atölye ve laboratuvar koşullarının yeterli olmadığı durumlarda aynı hizmeti sunan diğer eğitim kurumlarında bulunan atölye ve laboratuvar imkânlarından faydalanabilmelidir. Bu atölye ve laboratuvarlar da iş güvenliği ve sağlığı ilkeleri dikkate alınarak oluşturulmalıdır.
- Hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için eğitim süreçlerinde kullanılacak teknolojik alt yapı ve araç-gereçler yeterli miktarda sağlanmalı, paydaşlar kullanılacak kaynakları finanse etmelidir.
- Ölçme ve değerlendirme süreçleri yeniden gözden geçirilmeli, kazandırılacak özelliğin ve becerinin gerektirdiği teknikler hayata geçirilmelidir.

Kalite yönetimi yukarıda sayılan unsurları ihtiva eden her türlü girdi ve materyalin etki ettiği bir kavramdır. Verimli bir kalite yönetim sistemi oluşturulabilmesi için personelden çalışma ve eğitim ortamlarına, eğitim materyallerinden kalite standartlarının uygulanmasına kadar birçok faktör göz önünde bulundurulmalıdır (MEB, 2018, s.32).

## 2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık kavramı, “birleştirmek” anlamına gelen Latince kökenli bir kelimedenden türetilmiştir. Bir bağlılığa sahip olan bireyler, bir olguya karşı aidiyet duygusu taşır ve kendilerini o olguya ait hissederler. Ayrıca bu bireyler, bu bağın sürekliliği için çaba sarf ederler (Doğan, 2013).

Örgütsel bağlılık kavramı günümüz yönetim stratejileri ve eğitim yönetimi alanlarında adından sıkça söz ettiren bir olgudur ve üzerine birçok çalışmanın yapıldığı bir konudur. Örgütsel bağlılık, bir örgütün verimliliğini ve entelektüel iş gücünün yönetimini etkili bir biçimde kullanması açısından son derece önemli bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, örgütlerin birikimlerini koruma çabalarının başat etkinliklerinden birisi olmakla beraber aynı zamanda nihai amaçlarından biridir. Çünkü yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır ki örgütsel bağlılığa sahip örgütler bireylerarası ilişkiler açısından daha uyumlu, iş görenler açısından daha tatminkâr, üretim politikaları açısından daha verimli ve üretken olmaktadır. İş görenler örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için son derece sadakat, sorumluluk ve azim duygusu ile gayret göstermekte ve tüm bunlarla beraber örgütteki giderleri de en aza indirgemektedir (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütteki istikrar ve güveni sağlayan ve iş görenlerde olumlu davranış sergileme duygusunu güçlendiren bir kavramdır. Bu kavram, örgütte ortak amaç ve değerler bütününe içselleştirmeyi, bu amaç ve değerlerin gerçekleştirilebilirliğine inanmayı, örgütün hedeflerine hizmet edecek bir çalışma azmi ortaya koymayı sağlayıcı etkiye sahip ve söz konusu örgütün mensubu olmaktan mutluluk duymayı sağlayıcı güçlü bir istek uyandırmaktadır. Bir örgütte adalet, güven, uyum gibi özelliklerin olması iş görenlerinin örgüte karşı bağlılık göstermesinin sebeplerindedir.

Karahan (2008) örgütsel bağlılığı; bir örgütün, yerellikten sıyrılıp uluslararası bir konum elde etmesi ve örgütün amaçları doğrultusunda adeta bir bütünün parçaları gibi çalışması çerçevesinde bir kavram olarak ele almıştır. Örgütsel bağlılığı, örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak ifade etmiştir.

Faaliyet gösterdiği örgüte bağlılık duyan iş görenler, örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirebileceğine tam bir inanç beslerler. Bu iş görenler örgütlerinin misyon ve değerlerine sıkı sıkıya bağlıdırlar ve kendilerinden beklenen vazifeleri içtenlikle ifa ederler. Ayrıca bu bireyler, amaçların hedeflenen şekilde gerçekleşebilmesi için azami bir çaba ve gayret sarf ederler. Her ne pahasına olursa olsun örgütte kalma konusunda yüksek bir kararlılık ortaya koyarlar. Bağlılık kazanan iş görenler, içsel bir güdülenmişlik hali sergiler, ortaya çıkması muhtemel maddi sebeplerden çok fazla etkilenmezler. Bu kimseler için ödül, ortaya konulan başarılı sonuçların ta kendisidir (Balay, 2000).

Bir örgütte iş görenlerin sahip olması ve olmaması gereken özellikler o örgütün varlığını ve işlevini hayati ölçüde etkileyecektir. Bateman ve Strasser (1984) örgütsel bağlılığı, iş görenin bulunduğu örgüte karşı duyduğu sadakat, örgüt adına gayret gösterme istekliliği, örgütle bir birliktelik arz eden amaç-ilke uyum seviyesini ve örgüte olan üyelik bağını muhafaza etme isteği gibi birçok değeri içeren, alt boyutlara sahip bir kavram olarak ele almışlardır. Eğitim örgütleri ifa ettikleri vazife itibariyle toplumun tüm katmanlarını etkilediği için belki en önemli örgütlerden biridir.

Bilindiği üzere toplum, dinamik bir yapıdır. Toplumu meydana getiren unsur olan insanlar sürekli birbirleriyle etkileşim ve iletişim içerisinde. Eğitim örgütlerindeki iş görenlerin örgütlerine duydukları bağlılıklarının ve verimliliklerinin yüksek olması eğitimin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

**Tablo 1:** Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişim Süreci

| Araştırmacı/lar     | Yıl  | Araştırma Konusu   |
|---------------------|------|--|
| Guetzkov            | 1955 | Bağlılığın örgüt bileşenleriyle ilişkisini tanımladı.  |
| Becker              | 1960 | Yan bahisler teorisini ortaya attı.  |
| Grusky              | 1966 | Eğitim, cinsiyet ve bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledi.   |
| Steers              | 1970 | Bağlılığın, örgütsel etkinlikteki rolü saptamaya çalıştı.  |
| Hrebiniak ve Alutto | 1972 | Bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ele aldılar.  |
| Buchanan            | 1974 | Örgütsel bağlılığa tutumsal bir model geliştirdi.  |
| Porter vd.          | 1974 | Örgütsel bağlılığa davranışsal bir model ortaya koyarak ve örgütsel bağlılık ölçeği geliştirdiler. |
| Salancik ve Staw    | 1977 | Bağlılığın davranışsal ve tutumsal alt boyutlarıyla ilgili çalışmalar yaptılar.                    |
| Mowday vd.          | 1979 | Örgütsel bağlılığı psikolojik açıdan ele aldılar.  |
| Morris ve Steers    | 1980 | Bağlılığın belirlenmesinde eğitimin rolünü incelediler.  |
| Morris ve Sherman   | 1981 | Yaşın ve kıdemin bağlılığa etkilerini incelediler.   |
| Meyer ve Allen      | 1984 | Yan bahis teorisi ile ilgili deneysel çalışmalar yaptılar.   |
| Meyer ve Allen      | 1990 | Örgütsel bağlılığı mevcut üç boyutta ifade ettiler.  |

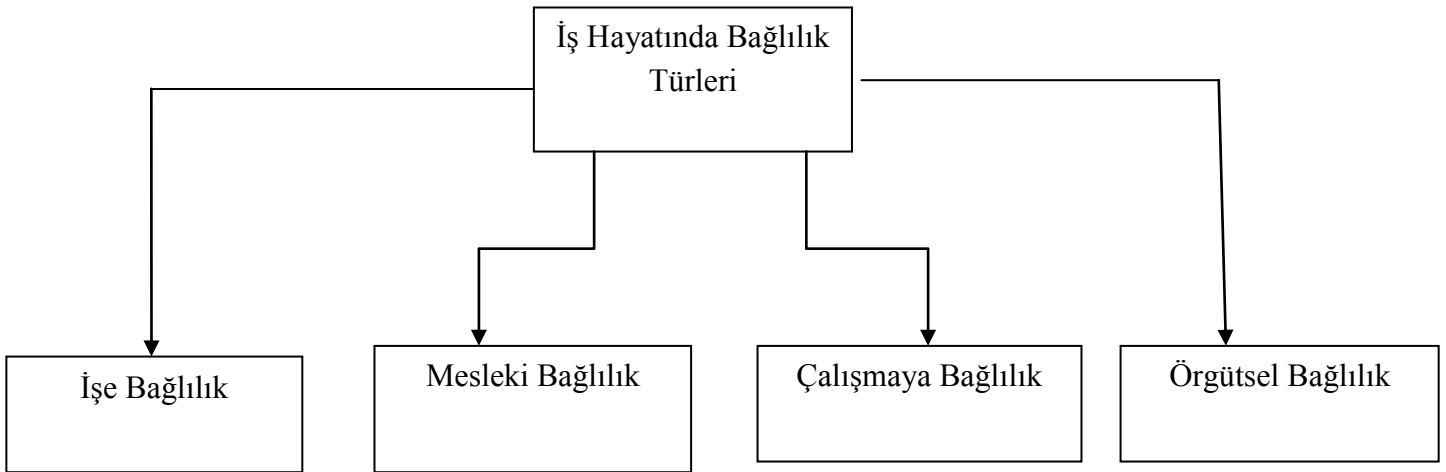
**Kaynak:** Yüksel Yıldız, *A Study on the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul 1993, s. 72-80.

Tablo 1’de örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi ve araştırma alanları gösterilmektedir. Bağlılık kavramını ilk inceleyen araştırmacılardan olan

Harol Guetzkov (1955) bağıllığın, kişiyi belirli bir fikre, bulunduğu örgüte ya da başka bir örgüt bileşenine karşı bağıını arttırdığını söylemiştir. Guetzkov'a göre bağıllık, hedefe ulaşmada kesintiye uğramayan duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan ve fiillerle bütünleşen bir davranıştır. İşletme bağıllığını ise 1974 yılında Porter, geliştirdiği “Örgütsel Bağıllık Ölçeği” ile ölçmüştür. 1979 yılına gelince Mowday, Steers, ve Porter yaptıkları bir araştırma neticesinde örgütsel bağıllığı, “iş gören ile işletme arasında kurulan duygusal bir bağ” olarak tanımlamışlardır. Ayrıca Salanick 1977 yılında işletme bağıllığının, bazı davranış ve tutumlara sebep olan yönelimleri üzerinde çalışmalarda bulunmuştur (Akt. Emhan ve Gök, 2011, s.159).

Örgütsel bağıllık kavramı, “iş görenin mensubu olduğu örgüte karşı taşıdığı özdeşleşme halini ve bütünleşmişlik derecesini dile getirmektedir” tanımıyla Karahan (2008), örgütsel bağıllık duygusuna sahip iş görenlerde, örgütü adına elinden gelen çaba ve gayretin en üst seviyesini gösterme hali olarak ifade etmiştir. Ayrıca o örgütün bir iş göreni olmaya devam etme konusunda bireylerde büyük bir istek uyandırması durumu olduğunu ifade etmiştir.

**Şekil 7:** İş Hayatındaki Bağıllık Türleri



**Kaynak:** Özlem Çakır, *İşe Bağıllık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001. s.37

Mesleki bağıllık, iş hayatı ile ilgili bir bağıllık türüdür. Bireyin mesleğine karşı aşırı ilgili olma durumu olarak tanımlanabilecek bu kavram,

genellikle meslek seçimi ve iş bulma imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle ortaya çıkabilmektedir (Çakır, 2001). İş hayatındaki bağlılık türleri Şekil 7’de gösterilmektedir.

Çalışanların mesleklerine karşı duygusallaşmaları, meslekleriyle özdeşleşme hali sergilemeleri, mesleklerini icra etmek için gerekli donanımları elde etmeleri, deneyimlerini arttırmak için yoğun bir çaba ve gayret sarf etmeleri ve mesleğini icra etme fırsatı yakalayamayan bir bireyin ilk fırsatta mesleğini yapabilecek imkân bulması gibi nedenleri mesleki bağlılığı ortaya çıkaran faktörler olarak sıralayabiliriz.

Allen ve Mayer “Örgütsel bağlılığın; psikolojik bir boyutu vardır. Bu psikolojik boyut, iş görenin örgütle ilişkisine paralel olarak şekil almaktadır. Bu şekillenmenin sonunda, birey örgütte kalma yönünde karar almakta ya da almamaktadır” şeklinde bir yorum getirmiştir (Allen ve Meyer, 1996, s.255). Bu tanımdan da örgütsel bağlılığın aynı zamanda “örgütsel bir psikolojik durum” olduğu yorumunu yapmak mümkündür. Buna göre örgütsel bağlılığı iş görenlerin, örgütsel eylemler ve çalışmalar esnasındaki ortalama psikolojik durumlarının bir yansıması olarak ifade edebiliriz.

Allen ve Meyer (1990) araştırmalarında üç çeşit örgütsel bağlılık olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar;

- Duygusal Bağlılık (Affective Commitment-AC)
- Devam Etme Bağlılığı (Continuance Commitment-CC)
- Normatif (Yükümlü) Bağlılık (Normative Commitment-NC)’tır.

Bu üç bağlılık boyutundaki artmada da iş görenler örgütte kalma eğilimi göstermektedirler. Bu boyutlardan duygusal bağlılıktaki kalma güdüsü kişinin kendi isteğine bağlı iken, devam bağlılığı boyutunda bu durum bir gereksinime bağlı olmakta, normatif bağlılık boyutunda da örgütteki sorumluluklar belirleyici etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca, duygusal, devam ve normatif bağlılık algılarının, iş görenler tarafından farklı şekillerde deneyim edilen farklı derecelerdeki psikolojik durumlarının bir göstergesi olduğunu söylemek de mümkündür. Bağlılığın alt

boyutlarının bireylerin psikolojik durumlarının örgütsel eylemler ve çalışmalar sürecindeki somutlaşmış hali olduğunu da söyleyebiliriz (Çetin, 2004).

### **2.2.1. Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık, bir örgütteki iş görenlerin duygusal olarak, bireysel tercihleri doğrultusunda örgütte kalma isteği olarak tanımlanabilir. Bu bağlılık boyutunda, iş görenler, kendilerini örgütün bir bileşeni olarak görmektedirler. Örgütleri onlar açısından çok büyük bir anlam ve öneme sahiptir. Kısacası, iş görenlerin örgütlerine karşı hissettikleri bu güçlü duygusal bağ, örgütteki ilişkileri, örgüt hakkındaki tüm olumlu düşünceleri, buna mecbur olduklarından değil, kendi iç dünyalarından ve sevgilerinden kaynaklanmaktadır (Balay, 2000).

Duygusal bağlılıkta iş gören, örgütün değer yargılarını benimsemiştir. Örgütün bir bireyi, bir mensubu olmaktan mutluluk duyar ve bu durum onun için son derece önemlidir. Bu durum bir iş gören için tam bir “mutluluk” halidir. Çünkü kişi, hem örgüte katkıda bulunmakta, hem örgütün sunduğu imkânlardan istifade etmekte, hem de bütün bu süreci bir iç motivasyonun neticesi olarak, yani içinden geldiği için yaşamaktadır. Bu bağlılık türü iş görenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın en iyi biçimidir. İş gören, örgütüne içten ve samimi bir bağlılık duyar. Örgütlerdeki sahip olunması istenen ideal iş gören karakteristiğidir ve her yönetici bu özellikteki personelle çalışmayı arzular. Zira bu özellikteki iş görenler gerektiğinde örgüt için fedakârca çalışmalar yürütebilmektedir. Aynı zamanda bu görünümdeki iş görenler son derece sadakatli ve örgüte değer katacak her faaliyette hep en ön sırada olan kimselerdir (Çetin, 2006).

İş görenlerin örgütlerinin hedefleri doğrultusunda çalışmalarından bir adım ötesi olan fedakârlık, duygusal bağlılıkta önemli bir yere sahiptir. Bu özellik yalnızca örgütü ile duygusal bağı olan bireylerde görülür. Bu fedakârlık sonucunda da dinamik bir bağ oluşur. İş görenlerin duygusal bağlılığı örgütlerini özümsemelerini, örgütleriyle özdeşleşmelerini, örgütleriyle bütünleşmelerini, örgütün hedef, amaç ve değerlerini

içselleştirmelerinin doğal bir sonucudur. Böyle bireyler bu sebeple örgüt yararına üstün bir çaba ve gayret sarf ederler (Gürbüz, 2006).

### **2.2.2. Devam Etme Bağlılığı**

Bu bağlılık çeşidi, iş görenin kişisel beklenti, talep ve çıkarlarını merkeze alarak örgüt mensubiyetini ve örgütle olan bağına devam ettirmesidir. Bu bağlılıkta iş görenin, örgütte bulunma sebebi olarak ilk sırayı kişisel beklentileri almıştır. Öncelikle çıkara dayalı olarak, örgüt ile iş gören arasında oluşan bir bağlılık türüdür. İş görenler örgütten ayrılmasının oluşturacağı sonuçlar ile örgüte yaptığı yatırımlar ve kazanımların bir karşılaştırmasını yaparlar. Örgütten ayrıldıkları takdirde yüzleşmek zorunda oldukları maliyet, olası kazanımlarını aşıyor ise örgütlerinde kalmaya devam eder ve devam etme bağlılığı sergilerler. Aksi söz konusu olursa örgütlerini terk edebilirler (Meyer ve Allen, 1991).

Devam etme bağlılığı, iş görenin örgütte bulunduğu süre içerisinde örgütün ona sunduğu maddi katkıları önceleyerek o örgütte bulunmayı bir zorunluluk addetmesidir. Başka bir deyişle bireyin örgütte bulunmasının sebebi örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceği maddi ve manevi bir takım kazanımlardır (Meyer ve Allen, 1991).

İş görenler örgütten ayrılmasının kendisine pahalıya mal olacağını düşündüğü için örgütten ayrılamamaktadır. Bu tür bireylerden birçoğu daha iyi koşullarda bir iş bulamadıklarından veya kendilerini daha iyi koşullarda çalışabilecek yeterlilikte görmediklerinden dolayı örgütten ayrılmayı göze alamamaktadırlar. Bazıları da ailevi veya kişisel (örgütün bir aile şirketi olması, emekliliğine az bir zaman kalması, sağlık koşullarının el vermemesi vb.) sebeplerden ötürü örgütte çalışmaya devam etmekten başka seçeneklerinin olmadığını düşünmektedirler. Tüm bu etkenler, devam etme bağlılığının meydana gelmesinde ortak bir sebep olan kişisel çıkarların öncelenmesini, hatta bireyler istemese de örgütte faaliyet göstermeye devam ettiklerini ortaya koymaktadır (Demirel, 2009, s.117).

Devam bağlılığının düşük düzeyde olduğu örgütlerde iş görenler yaptıkları işten ve kazanımlarından tatmin olmadıkları için faaliyetlere,



verimli bir şekilde katılmazlar. Bu tür bireyler daha cazip ve getirisi yüksek bir iş imkânı elde ettikleri an örgütleriyle bağlarını koparabilir, örgütlerini terk edebilirler (Kurtulmuş, Kinay ve Gündaş, 2012).

### **2.2.3. Normatif (Yükümlü) Bağlılık**

Normatif bağlılık, iş görenlerin erdemli bir vazife hissiyatıyla örgütlerinden ayrılmamaları gerektiğine inanmaları ve bunu adete bir yükümlülük gibi gördükleri bağlılık çeşidi olarak ifade edilebilir (Meyer ve Allen, 1991). Bu bağlılık boyutunda, çalışanların kendilerini yükümlü hissetmelerini sağlayan ahlaki değer “sadakat”tir (Yalçın ve İplik, 2005).

Bu örgütsel bağlılık çeşidinde, iş görenlerin faaliyet yürüttüğü örgüte karşı bir minnet duygusu taşıması ve kazanımlarını, örgütlerine borçlu olduğuna inanması yüzünden kendilerini örgütte kalmaya mecbur hissetmelerine yol açmaktadır (Wasti, 2002).

Yine bu bağlılıkta kişiler faaliyette buldukları örgüte bulunmayı bir borç bilirler ve bu nedenle ayrılmaktan kaçınırlar. Bu durumu zor zamanlarında örgütlerinin kendilerine iş imkânı sunduğunu, ayrıldıkları takdirde örgütlerini yüz üstü bırakacak olmanın vereceği mahcubiyet duygusunun ağır basması olarak da ifade edebiliriz. Bu davranış bazen bir sadakat göstergesi, bir minnet duygusu veya bir vefa borcunun sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Normatif bağlılıkta iş görenler örgütlerine, herhangi bir dış etkene bağlı olmaksızın bir bağlılık gösterirler. Devam etme bağlılığındaki gibi maaş, terfi vb. etkenlerin etkisi çok düşük düzeydedir (Bayram, 2004).

### **2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Literatürü incelendiğinde, örgütsel bağlılık tutumuna etki eden ve hakkında birçok araştırma yapılan faktörlerin olduğu görülmektedir. İş görenlerin örgütlerine bağlılık duyması, örgütün hedeflerine ulaşılma düzeyini ve iş verimliliğini arttırarak, örgüt için olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Bu nedenle bir örgütte, iş görenlerin örgüte olan bağlılığını arttırabilecek ya da bağlılığını azaltabilecek etkenlerin bilinmesi son derece önemlidir.

İş görenlerin buldukları örgüte olan bağlılıklarını etkileyen bu faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz (Balay, 2000; Çetin, 2004):

- 1- Yaş, cinsiyet ve tecrübe
- 2- Örgütteki adalet anlayışı, örgüte olan güven,
- 3- Yapılan işin bireyi tatmin derecesi
- 4- İş bölümü, görev belirliliği, rol çatışması
- 5- Yapılan işin iş gören veya toplum açısından önemi
- 6- İş görene sağlanan sosyal ve psikolojik destek
- 7- İş yerindeki karar alma süreçlerinde etkin olma
- 8- İş güvenliği, tanınma, örgüte yabancılaşma
- 9- İş görenlerin medeni durumları
- 10- İş görene sağlanan ücret ve sosyal haklar(ulaşım, yemek, kıyafet yardımı gibi)
- 11- Mecburiyet, çalışma saatleri, primler, düzenlilik
- 12- Terfi imkânı, iş arkadaşları
- 13- Sergilenen liderlik yaklaşımları,
- 14- Diğer iş olanakları, iş görenlere verilen değer, gösterilen ilgi

### **2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları**

Bir iş görenin faaliyet gösterdiği alana bütüncül olarak veya bir kısmına karşı düşük düzeyde bir bağlılık sergilediği takdirde bu durum ortaya bireysel veya örgütün bütününe karşı bazı olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Örgütsel yaşamda, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, iş görende, düşük performans, düşük verim, işe gitmede isteksizlik, örgüt faaliyetlerine iştirak eksikliği ve nihayetinde örgütten ayrılma şeklinde sonuçlar doğurmaktadır. Örgütün amaç ve değerlerini gerçekleştirmede ortaya çıkan bu olumsuz tablo belirli süreçlerden veya boyutlardan sonra meydana gelmektedir (Yüksel, 2004).

Örgütsel bağlılığı, iş görenin yaşadığı psikolojik bir hal olarak ele alan O'Reilly ve Chatman (1991), örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç başlık altında ele almışlardır.

### 2.2.5.1. Örgütsel Bağlılığın “Uyum” Boyutu

Bireylerin, bir örgütün savunduğu değerlere ve amaçlarına inanmaksızın, bazı taltif elde etme beklentileriyle veya sorumluluklarını yerine getirmediği takdirde ortaya çıkabilecek yaptırımlardan zarar görmemek endişesiyle gösterdikleri yüzeysel bağlılık boyutuna “uyum bağlılığı” denir (Balay, 2000).

Örgütlerdeki iş görenin yapmak zorunda olduğu eylemin veya uymak zorunda olduğu kuralın yönetici tarafından yetki, kural gibi zorlayıcı etkiye sahip prosedürlere dayalı olarak uygulanması durumunda birey uyum göstermek zorunda olduğuna inanır. Uyum göstermeye, yönetici konumundaki kişilerin ayrıcalıklı ve yaptırım gücünün olduğu, çoğu zaman geçici ve kısa süreli bir çözüm olarak başvurulmaktadır. Zira İsteklerini, yönetimi altındakilere konumunu kullanarak kabul ettirme yoluna başvuran bir yöneticiyle gönülsüz de olsa şimdilik iyi geçinilmek zorundadır. Bu nedenle uyum, karşılıklı bir güven ya da içsel bir motivasyona dayalı değil de dış etkenlerin baskısı sonucu oluşan kontrollü bir durumdur. Uyum gösterme zorunluluğu, bireyin seçeneklerinin sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır. Uyum, genellikle örgütsel bağlılıktaki ilk aşamadır ve bu aşamada kişiler, işverenin veya yöneticilerin isteklerini, bazı beklentileri elde etmek için kabul etmek zorundadırlar (Balay, 2000).

İş görenler çoğu zaman, örgütleri kendilerine bir takım faydalar sunduğu ve kazanımları kaybetmemek için, kendilerini örgüte uyum sağlamak zorunda hissederler (Bursalıoğlu, 2005). Örgütsel bağlılığın uyum boyutu, pragmatist (faydacı) örgütlerde uyum, değişimin bir yönü, bazen de örgütün yapısal durumunu resmeden bir kavram olarak kendini göstermektedir. Bir başka deyişle bağlılık, örgütten elde edilecek kazanım miktarının, bu kazanımları elde etmek için harcanacak olan emek, zaman ve maddiyet ilişkisine dayanmaktadır. Örgüt başlangıçta değişime kapalı, sadece prosedürleri uygulayan bir örgüt iken zamanla bu durum örgütün genel karakteristiği haline almaktadır (Balay, 2000).

Faydacı örgütlerde çoğunlukla bireyler, verilen emirlere uyar, vazifelerini yerine getirirler fakat bireylerin herhangi bir çıkarının olmadığı durumda örgütlerine bağlılığı çok zayıftır. Maddi kazanç ve yönetsel pozisyon için var olan karşılıklı ilişki dışında bir bağlılık yok gibidir. Bu açıdan bakıldığı takdirde uyum, zaman içinde fayda ve maliyet karşılaştırmasında araçsal bir algı sonucuna götürebilmektedir (Balay, 2000).

#### **2.2.5.2. Örgütsel Bağlılığın “Özdeşleşme” Boyutu**

Özdeşleşme, bireylerin birbirlerine yakın olma isteğinin örgütsel anlamda gerçekleşen bağlılık boyutudur. Sosyal bir varlık olmasının gereği olarak insanlar, davranışlarını benimsediği başka kişi ya da topluluklarla etkileşimsel bir ilişkiye girerek onların tutum ve davranışlarını örnek almaları ve bunun bir süreklilik kazanmasına özdeşleşme demek mümkündür (Balay, 2000).

Özdeşleşme, cezp edici bir durum neticesinde meydana geldiğinden kişide bir memnuniyet meydana getirir. Fakat bu durum birçok etkenden kolayca etkilenebildiği için muhafaza edilmesi gerekmektedir. Yani hem örnek alan kişi hem de davranışları örnek alınan kişi ya da örnek alınan tutumlar pasifleşmeden, körelmeden korunmalıdır. İş görenler bu boyutta, örgütleri kendilerinin değerlerini desteklediği için bağlılık göstermekten gurur duyar (Balay, 2000).

Bireyler, bir toplulukla ya da örgütle farklı sebepler neticesinde özdeşleşebilmektedir. Bir guruba mensup olmak, bireylerin kendilerini tanımalarına, bir aidiyet duygusuna sahip olmalarına ve kendini gerçekleştirmelerine yardımcı olabilmektedir. Örgütün imajının, vizyonunun, prestijinin ve güvenilirliğinin yüksek olması üyeler nezdinde, özdeşleşme oluşması için önemli faktörlerdir (Benkhoff, 1997).

#### **2.2.5.3. Örgütsel Bağlılığın “İçselleştirme” Boyutu**

Örgütsel bağlılığın son boyutu olup bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumlu oluşu biçiminde ifade edilir. İçselleştirmede, bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin karşılıklı uyum içinde olmasıyla beraber ve örgütsel değerlerin bireyin düşünce ve davranışları üzerinde bir etki

göstermesidir. Bu boyutta birey, örgütsel değerleri kişisel değerlerinin bir ödüllendiricisi konumunda görmektedir. İçselleştirmede birey, örgütsel değer, kriter ve normları, herhangi bir dış etkenden bağımsız olarak içtenlikle kabul etmiş ve benimsemiş olmaktadır. Bu yönüyle içselleştirme, normatif bağlılıkla paralellik arz etmektedir (Balcı, 2003).

İçselleştirme boyutu, bireysel değerlerin örgütsel değerlerle olan uyumun ve örgütteki değerler sisteminin, bireylerin düşünce ve davranışları üzerinde ne denli etkili olduğu konusu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bir örgütte en çok istenilen bağlılık boyutu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme dinamik, bireysel iç dinamikler etkisiyle başlayan ve süreç içerisinde dış etkenlerden bağımsız bir süreçtir. Eğer olumsuz bir yanından bahsedecek olursak içselleştirme, kazanılması zor ve uzun soluklu bir etkileşimin sonucu oluşmaktadır. Ancak, içselleştirme duygusu harekete geçirildikten sonra süreç farklı etki kaynaklarının devreye girmesine gerek kalmaksızın dinamik bir şekilde işlemeye devam eder. Bu noktadan sonra birey, tüm yeni fikir, düşünce ve davranışları benimser (Balay, 2000).

#### **2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Seviyeleri**

Günümüzde bir örgüt, belirlediği hedeflerine ulaşabilmesi için, iş görenlerini kurumlarına karşı olan bağlılıklarını sürekli olarak pozitif bir şekilde, dinamik süreçlerle, nitelikli bir biçimde ileriye taşıma azminde olmalıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için yönetim süreçlerinin planlayıcılarının, örgütsel hedefleri, bireylerin hedefleri çıkarlarını göz ardı etmeden ortaya koymak zorundadırlar. Bireyler kurumlarının hedeflerini gerçekleştirirken aynı zamanda aslında kendi hedeflerini gerçekleştiriyor hissine kapılmalarını sağlamalıdır. Bu durum verimi, performansı arttıracak ve bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarına bir zarar getirmeyecektir (Güney, 2011).

Duruma örgütsel açıdan bakıldığında ise örgüt bünyesinde adaletli bir ödül ceza mekanizması, icra edilen faaliyet alanında birbirine uyum, iş görenler arasında ortaya çıkması muhtemel sorunların en aza indirilmesine sebep olacaktır. Sıcak bir iş yeri ortamının tesis edilmesi ve çalışanlar

arasında sağlıklı işleyen bir hiyerarşi neticesinde verimin artması, nitelikli ürün ve hizmet üretilmesi, kurumsal kimliğin oluşması gibi birden fazla olumlu sonuçla neticelenecek bir sürecin oluşması doğal bir sonuç olacaktır. Aynı zamanda bu durum birbirini besleyen bir sürece dönüşecektir (Küçükeşmen, 2015).

#### **2.2.6.1. Düşük Bağlılık Seviyesi**

Örgütüne karşı düşük bağlılık düzeyine sahip bireyde, kendini her ne kadar kurumuna bağlı kılan sağlam bağ ve eğilimler az olsa da, bireyde bir üretkenlik potansiyeli ve ilerleme azmi göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra birey, kurumuna düşük düzeyde bir bağlılık sergilediği için sürekli olarak farklı iş olanaklarını araştıracaktır. Birey hem yeni iş olanakları araştırması yapması hem de mevcut konumundan da mahrum olmak istemediği için daha dikkatli ve yüksek bir algı kapasitesine sahip olacaktır. Örgüt bu kendi içinde gelişen ve örtük olan bu süreçten yeteri kadar faydalanabilirse, süreci kendi lehine kullanmış olacaktır (Balay, 2000).

Ancak bunlara rağmen, düşük bağlılık düzeyi de istenmeyen sonuçlar ihtiva etmektedir. İş görenlerin kurumlarına gösterdikleri düşük düzeydeki bağlılık, bireyleri görevi ile ilgili düşük bir çaba ve motivasyon eksikliği olarak kendini gösterebilmektedir. Ekip bağının devam etmesinde de daha düşük bir gayret sarf ederler. Bunlardan dolayı bu kişiler, örgütte “duygusuz iş görenler” olarak da tanımlanabilmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük bir seviyede olması çoğu zaman; polemik konusu, kabullenmeme ve şikayetle neticelendiğinden kurumsal kimliğe zarar vermekte, müşteri güveni zedelenmekte ve maddi-manevi kayıplar oluşabilmektedir. Örgüt içinde yayılan bu gayri resmi iletişim süreci, kurumun otoritesini sarsmakta ve yönetimin meşruluğu sorgulanmaya başlamaktadır (Randal, 1987, s.463).

#### **2.2.6.2. İlimli Bağlılık Seviyesi**

İlimli bağlılık düzeyinde, ferdin kişisel deneyimlerinin sağlam, ancak örgüt ile özdeşleşme ve bağlılığın zayıf veya düşük olarak sağlandığı türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlılık düzeyindeki bireyler, sistemle tümleşik olmaya karşı isteksiz olmakta, sistemin kendilerini yeniden

biçimlendirmesine reaksiyon göstermektedirler. Bu nedenle bu tip bireyler bir tür kimlik koruma gayreti içerisindeydirler. Bu bağlılık düzeyindeki bireyler, örgüte ait bir takım değerleri kabullenme eğilimindedirler. Ancak bir yandan örgütün hedeflerine yaklaşmasını sağlamaya çalışırken, diğer taraftan da bireysel özelliklerini sürdürmek istemektedirler. Elbette ılımlı bağlılık düzeyinin de olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu düzeydeki bireylerin en belirgin yaşayacağı olumsuz taraf kişisel özellikler, toplumsal değerler ve kurumsal beklentiler bir kararsızlık ve fikir çatışmasıdır. Bu çatışma durumu örgütün veriminin düşmesine ve hedefleri tutturamamasına sebep olabilmektedir (Bayram, 2005).

### **2.2.6.3. Yüksek Bağlılık Seviyesi**

Bu bağlılık düzeyindeki bireyler örgütlerine karşı sağlam ve nitelikli bir bağlılık sergilerler. Bu tip bireyler, örgüt içerisinde her zaman örnek gösterilen personeller olarak bilinirler. Böyle bir seviyede bağlılık gösteren bireyler, mesleki başarı, doyum, yüksek ücret ve statü ile ödüllendirilirler. Böyle bireyler yaptıkları işin niteliğinden, örgüt içi kontrol mekanizmalarından, mesai arkadaşlarından ve kariyer beklentilerinden memnundurlar ve tatmin seviyeleri yüksektir (Balay, 2000).

Yüksek düzeydeki örgütsel bağlılık, bireylerdeki gelişime ve yeniliğe ket vurması açısından ve bireylerin hareket kabiliyetini sınırlaması açısından olumsuz bir yöne de sahiptir. Birey sahip olabileceği maksimum doyuma ulaşınca dinamizmini kaybedip ilerlemeye karşı negatif bir reaksiyon geliştirebilir. Yüksek bağlılık düzeyinin zamanla aşırı öz güven neticesinde üretkenliği minimize edip, sosyal hayatta aradığı mükemmelliği bulamama neticesinde sosyal kişilik problemlerine neden olduğu da bilinmektedir (Bayram, 2005). Ayrıca Durkheim, çalışanın örgütü ile ileri düzeydeki bağlılığının çalışanın kendi kimliğinden sıyrılıp örgüt bütünleşmesine ve bir kimlik erozyonuna neden olabileceğini ileri sürmüştür (Ulutaş, 2003).

Yüksek bağlılık düzeyi iş örgütlerinde bireylerin mesleki doyum, güdülenme, girişimcilik, isteklilik, süreçlere müdahil olma gibi yönlerini geliştirdiği açıklanmıştır. Aynı zamanda bu bağlılık düzeyinin işten ayrılma

isteği, devam etmeme, iş bırakma gibi istenmeyen sonuçları da en aza indirme gibi bir fonksiyonu bulunmaktadır (Güney, 2011).

Çalışanların örgütün amaçları ile bütünleşmesi yüksek düzeyde bir bağlılığa neden olur. Böyle bir bağlılık sonucu çalışanlar, örgütün kazanımları için aslında sorumluluk alanında olmayan görevleri bile ifa etmekten çekinmezler. Böyle bireyler, iş yerine devam, çalışma hızı ve verime katkıda bulunurlar. Tüm bu fedakârlıkları yaparken iyi niyetinin istismar edilmesi, kızgınlık, öfke, işi bırakma, yavaşlatma veya maddi bir beklenti duygusuna kapılmazlar (Güney, 2011).

Örgüt açısından da çalışanlarının bağlılık seviyelerini yükseltmek isteyen yöneticiler, işyeri ortamının fiziki açıdan iyileştirmeli ve çalışanların önemsendiği hissini uyandırmalıdır. Bir örgütte çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, mesleki doyum seviyesini ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı da arttıracaktır. Bunun neticesinde çalışanların performansı ve verimi artacak, örgüt hedeflerine daha kısa sürede ulaşılabilecektir (Güney, 2011).

### **2.2.7. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Balay (2000), “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli çalışmasında, özel liselerle resmi liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, farklı değişkenler açısından örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmasını konu almıştır. Araştırmaya öğretmen ve yöneticilerden resmi liselerde görev yapanların, özel liselerde çalışanlara oranla daha yüksek bir seviyede uyum bağlılığı gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Yıldırım (2003) “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Adalet İlişkisi” isimli çalışmasında, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan ve çalışma süresi gibi değişkenlerin iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarıyla ne derece ilişkili olduğunu ve bu değişkenlerin örgütsel bağlılık çeşitleriyle örgütsel bağlılığın alt boyutlarını ne düzeyde etkilediğini araştırmasına konu etmiştir. Yapılan araştırmada örgütsel adalet ve örgüt temelli öz saygı değişkenlerinin örgütsel bağlılığa katkı sunduğunu tespit etmiştir.



Erdoğan (2004), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” isimli çalışmasında; yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla ve çeşitleriyle incelemesini yapmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin genel anlamda yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Akınaltuğ (2003), yaptığı araştırmasında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Buna göre iş görenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılıkla doğru orantılı bir seyir izlemekte olduğunu ve psikolojik doyumun azımsanamayacak bir ölçüde maddi doyumunu etkilediğini ortaya koymuştur.

Erdem (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” isimli çalışmasında, Kamu lise öğretmenleriyle özel lise öğretmenlerin örgütsel bağlılığını incelemiş ve kamu liselerinde çalışan öğretmenlerin özel liselerde çalışan öğretmenlere oranla, uyum boyutunun yüksek, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunun düşük olduğunu tespit etmiştir.

Demirtaş (2010) “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu” isimli çalışmasında, dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını branş, cinsiyet, formasyon eğitimi, haftalık ders yükü ve çalıştıkları dershanedeki öğretmen sayısı bakımından incelemiş ve bu değişkenler açısından anlamlı farklılaşmalar tespit etmiştir. Çalışma sonucuna göre, dershane çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleriyle iş doyumları arasında pozitif ve orta seviyede bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Afşar (2011) “Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında, iş yaşamı kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre düşük olmadığı ve normatif bağlılık boyutu bakımından bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Akgül (2012) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında, cinsiyet faktörünün normatif ve devam bağlılığına anlamlı bir etkisinin olmadığını; ancak duygusal bağlılığı anlamlı derecede etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya göre erkek öğretmenlerin duygusal bağlılıkları kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde çıkmıştır.

Yıldız (2013) “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılığa sahip olduğu, örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek seviyede negatif yönlü bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ile örgütsel muhalefet algıları arasında da orta seviyede zıt yönlü (negatif) bir ilişki olduğu bilgisine ulaşmıştır.

Özdemir ve Yaylı (2014) “Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmalarında, çalışanların işten ayrılma niyeti boyutu ile performans boyutu arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ile performans algısı boyutu arasında, aynı yönde güçlü bir ilişki, normatif bağlılık algısı boyutu ile de aynı yönde pozitif, zayıf bir ilişki olduğu bilgisine ulaşmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ile işten ayrılma niyeti algısı arasında zıt yönde (negatif) yüksek düzeyde bir ilişki, normatif bağlılık boyutu ile de zıt yönde (negatif) zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Köse (2014) tarafından yapılan “Dezavantajlı Okullarda Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler” isimli çalışmada, bu tür okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sessizlik düşünceleri arasında anlamlı,

zıt yönlü (negatif) bir ilişkinin olduğu, örgütsel sessizlik tutumunun, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu etkilediği bilgisine ulaşmıştır.

Küçükeşmen (2015) “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasını, farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 379 katılımcı üzerinde yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu, erkeklerin bayanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, bayanların da erkeklere göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda çalışanların yaş ortalamaları arttıkça duygusal bağlılıklarının arttığını, eğitim seviyeleri yükseldiğinde de devam bağlılıklarının azaldığını tespit etmiştir.

#### **2.2.8. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Schappe (1998) ABD’de, özel bir şirket çalışanları üzerinde, örgütsel bağlılığın, iş tatmini, işlemsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık düzeyinden etkilendiği, iş tatmini ve işlemsel adalet arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu ve iş tatmininin örgütsel bağlılıktan etkilendiği bilgisine ulaşmıştır.

Rowden (2000) “Karizmatik Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” konulu, farklı sektörlerde faaliyet gösteren iş görenler üzerinde yaptığı araştırmasında, ABD’de örgütsel bağlılığın yaş ve çalışma süresi açısından anlamlı derecede pozitif bir ilişkiye sahip olduğu bilgisine ulaşmıştır.

Payne ve Bullis (2003) çalışmalarında, çalışma süresinin duygusal ve devam bağlılığı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla ABD (Amerika Birleşik Devletleri) ordu mensubu bireyler üzerinde bir araştırma yapmıştır. katılımcılarda, duygusal bağlılık boyutunun devam bağlılığı boyutundan anlamlı düzeyde güçlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Jackson (2009) “Öğrenen Örgüt Girişiminin Öğretmen-Liderler Rolü Üzerine Etkisi” isimli araştırmasında, öğretmen ve yöneticiler nezdinde öğretmen-liderler yaklaşımının geçmişten günümüze nasıl algılandığını ve

öğrenen okulda bu yaklaşımdaki değişimler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmen-liderler rolü öğrenen okul uygulaması sürecinde değişime uğramıştır. Öğretmen-liderler dinamik bir role bürünmüş, kendilerini aktif bir süreç içinde bulmuşlardır. Bunun yanı sıra yöneticiler, öğretmenlerle liderlik paylaşımı konusunda daha gönüllü davranmaya başlamışlar ve bir adanmışlık rolüne bürünmüşlerdir.

Malik, Dorosh ve Krausova (2010) “Pakistan’da Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Memnuniyetleri” isimli araştırmasında işin doğası, ücret, kalite kontrolü gibi faktörlerin örgütsel bağlılığı önemli seviyede etkilediği, iş memnuniyeti, işin niteliği, ücret ve denetim faktörlerinin, örgütsel bağlılık üzerinde ve önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eslami (2012) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık ve İş Memnuniyeti” isimli çalışmada, iş memnuniyetinin, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını artırıcı bir etkiye sahip olduğu bilgisine ulaşmıştır.

Ali Mohammadi ve Neyshabor (2013) “Çalışanların İş Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılıkları” başlıklı çalışmalarında, iş görenlerin motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve önemli bir ilişki olduğunu, dış motivasyonların da bu ilişkide önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Albdour ve Altarawneh (2014) “Çalışanların Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık” başlıklı çalışmalarında, iş görenlerin iş bağlılıklarının yüksek olmasının, örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu, iş bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında ters yönlü (negatif) bir ilişki olduğunu, iş görenlerin iş bağlılıkları yükseldikçe normatif bağlılıklarının da yükseldiği bilgisine ulaşmıştır.

Ahmad, Javed, ve Hamad (2014) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansının Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi” başlıklı çalışmada, iş gören performansı ile çalışan memnuniyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Awan, Mahmood ve Idress (2014) kamu ve özel sektördeki üniversiteleri karşılaştırdıkları, “Liderlik Stili, Örgüt Kültürü ve Bağlılık” konulu çalışmalarında, kamu üniversitelerinde benimsenen liderlik stili ile örgüt kültürü arasında, anlamlı sayılabilecek bir ilişki olmadığını, özel üniversitelerde ise benimsenen liderlik stili ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir. Ayrıca her iki örgüt türünde de benimsenen liderlik stilinin iş gören bağlılığını etkilemediğini tespit etmiştir.

### 2.3. ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet kelimesi, dilimizde haklılığın ve doğruluğun bir karşılığı olarak kullanılmakta olan Arapçada düzeltmek anlamına gelen “adl” sözcüğünden türemektedir. İngilizcede bu kelimenin karşılığı, işlerin olması gerektiği gibi yürümesi için gerekli olanın yapılması anlamına gelen “just” sözcüğünden türemiş olan “justice” sözcüğüdür (Kaya, 2000, s. 232). Günlük konuşma dilimizde ise “adalet” kavramı; bir tutum, davranış, uygulama veya yargının, hakkaniyete uygun, doğru ve kişilerin bu eylemleri icra ederken dürüst olup olmadığını belirtmek için kullanılır. Örgütlerde ise, “örgütsel adalet”; örgütteki iş ve işleyişlerin uygulanması esnasında yöneticilerin, adilane bir tutum sergileyip sergilemediklerini ifade etmek için kullanılmaktadır (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001, s.425).

Örgütsel bağlılık düzeyinin iş örgütlerinde, endüstride ve iş gören psikolojisinde belki de en çok etkilendiği değişkenlerden biri de literatürde adından sıklıkla bahsettiren bir kavram olan örgütsel adalettir. Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçiren günümüz insanı, bu süreçte birçok maddi ve manevi unsurdan olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu etkinin örgüt hedeflerine olumlu bir yansımalarının olabilmesi için iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen bu faktörü ciddi bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

21.yüzyılda örgütlerin değeri ve başarısı maddi unsurların yanı sıra, sahip oldukları bilgi ve yetenekler ile değer görmektedirler. Bunun temel nedeni rekabet ortamındaki tek üstünlüğün yalnızca ürün veya hizmetlerden kaynaklanmamasıdır. Örgütsel kimliğin yenilikçi bir görünüme sahip olması

ve böylelikle örgütlerin ömürlerini uzatan bilgi, birikim ve becerilerin toplamı gerçek üstünlük kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde yalnızca farklı ürün veya hizmet patentlerine sahip olmak bir örgütü taklit edilmekten kurtaramazken itibar, güven, bilgi, birikim, memnuniyet, kolektif çalışma becerisi ve örgüt iklimi gibi taklit ile kazanılamayacak özellikler örgütlere rekabet üstünlüğü kazandırabilmektedir. Bu sonuç, bireysel bilgi ve kazanımların örgütün amaçlarını harekete geçirmesine ve insan faktörünün, örgüt başarısındaki kritik rolünün fark edilmesine neden olmuştur.

Adalet kavramı etrafında yapılan araştırmaların genellikle bireyler ve örgütler arası etkileşimin neden ve sonuçlarını öngörmeye dönük olduğu görülmektedir. Bu kavram ile ilgili araştırmaların temelinde Stouffer'ın "Görelî Yoksunluk", Homans'ın "Dağıtımsal Adalet" ve Adams'ın "Eşitlik Teorisinin" olduğu görülecektir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007).

Aynı hak ve imkânlardan yararlanamayan kişilerin yaşadığı durumları araştıran ve buna 1949 yılında askerler üzerinde yaptığı araştırmaları dayanak yapan (Beurge 1998, s.34) Stouffer "Görelî Yoksunluk Teorisini"; tavrı koyma, memnun olmama hissi, ya da adaletten uzak olma algısı şeklinde dile getirmiştir (İçerli, 2010). Bu araştırmalardan biri 2. Dünya savaşı sırasında, askeri birliklerin ordu içerisindeki düzen, uyum ve duyarlılıklarını yükseltmek amacıyla yürütülen araştırmalar sonucunda, kara ve hava birliklerinin terfi süreçleri araştırılmıştır. Hava birliklerinde terfi işlemleri seri ve daha şeffaf ilerlerken kara birliklerinde bunun aksi bir durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak sanılanın aksine, hava birliğinde görevine devam eden askerlerin daha düşük bir tatmin duygusuna sahip oldukları, farklı birliklerdeki mesai arkadaşlarına haksızlık yapıldığı ve bu durumun hiç de adil olmadığını düşünmüşlerdir. Araştırmacılar sonuç olarak bireyler, elde ettikleri imkan ve çıktıları diğer bireylerin elde ettikleri ile mukayese ederek kendilerine göre bir adalet tanımı oluşturdukları sonucuna ulaşmışlardır (Stouffer, Suchman, DeVinney, Star ve Williams, 1949. Akt. Irak, 2004, s.26).

Homans, 1961 yılında yaptığı çalışmasında dağıtımsal adaleti, bir bireyin, yaptığı yatırım nispetinde kar beklentisinin gerçekleştiği takdirde ortaya çıkan duygu olarak dile getirmiştir (Önderoğlu, 2010 s.2). Adams ve Homans'ın dağıtımsal adalet tanımından hareketle 1965 yılında ortaya attıkları "Eşitlik Teorisi"nde, bireylerin elde edeceği ödül veya çıktılar, örgüte sundukları katkı oranınca olur ise, o örgütte adalet algısının yüksek olacağını iddia etmişlerdir (Luthans, 1995).

Adalet, sürekli etkileşim halindeki bir örgütün veya topluluğun bireylerinin zihninde ürettiği sosyal bir kavramdır. İnsanlar tarafından paylaşıldığı oranda var olan ve örgüte katkı sağlayan bir fikirdir. Paylaşılan bu fikir, örgütün sürekliliğini sağlayıp gruptaki birimler ve bireyler arasındaki eşgüdümü sağlayarak, o grupta var olma duygusunu pekiştiren bir kavramdır. (Tyler, 2000).

Örgütsel adaleti, örgütün sahip olduğu kaynakların dağıtımını, bu dağıtım kararlarının belirlemesi sürecinde takip edilen işlem basamaklarının tespit edilmesi ve uygulanması sürecinde gerçekleşen bireyler arası ilişkilerin nasıl olması veya olmaması gerektiği ile ilgili prensipler ve sosyal normlar bütünü olarak ifade etmek mümkündür (Çakmak, 2005). Bir örgütte adaletin sağlanması, rasyonel bir bakış açısıyla ifade edilirse iş görenlerin örgütlerine karşı olan bağlılık ve adalet algıları örgütün etkililiğini, verimliliğini ve karlılığını, iş doyumunu arttıracak ve bu da örgütün devamlılığını sağlayacak en önemli değişkenlerden biridir.

Örgütlerdeki adalet algısı son derece önemlidir. Örgütteki adalet algısı örgütsel vatandaşlık davranışına yol açarken, adaletsizlik algısı örgütlerin hedeflerinden sapmasına neden olan, zaman ve emek hırsızlığı, saldırgan davranışlar sergileme gibi olumsuz tutumlara neden olmaktadır. Örgütsel adalet, iş görenlerin iş tatminine ulaşması için etkili bir şekilde gündeme alınması gereken bir unsurdur. Bu tutum aynı zamanda iş görenlerin örgütlerine karşı davranışlarının şekillenmesinde de etkilidir. İş görenlerin örgütteki iş ve işlemlerin adil bir şekilde yürüdüğüne ilişkin algıları, örgütlerine karşı duydukları bağlılığı da doğru bir orantıyla etkileyecektir.

Tarih boyunca var oldukları zamana değer katan tüm uygarlıkların vazgeçilmez özelliklerinden biri olan adalet, yitirildiğinde imparatorlukları bile çöküşe götürmüştür. Her asırda anlaşılmaya çalışılan adalet, bir örgütteki sürekliliği sağlayan en önemli etkenlerden biridir. Kabul edileceği üzere bir örgütte her bireye her koşulda aynı ceza veya aynı mükâfatın verilmesi adil bir yaklaşım olmayacaktır. İş görenlere örgüte sundukları katkı oranında yapılacak olan bir ödül ve örgüte verdikleri zarar oranında bir ceza mekanizması elbette daha adil olacak ve örgütteki adalet algısını olumlu etkileyecektir.

Örgütlerin temel amacı varlıklarını sürdürmektir. Bu da iş görenlerin verimini ve örgüt adına yapılan çalışmalardaki çabasını arttırılarak başarılabilir. Bu nedenle örgütler ellerindeki mali kaynakları ve insan gücünü etkili ve verimli kullanmak zorundadırlar.

Örgütsel adalet kavramının temelde üç boyutta incelendiğini görmekteyiz. Bunlar:

- Örgütteki bireylerin elde ettiği olumlu ve olumsuz sonuçların adil bir şekilde taksim edilmesini kapsayan “dağıtımsal adalet”,
- Elde edilen sonuçların ortaya çıkmasındaki prosedürlere ilişkin “işlemsel adalet”,
- Bu sonuçların ve örgütteki bireylerin birbirleri ile olan etkileşimini kapsayan “etkileşimsel adalet” olarak incelenmektedir (Söyük, 2007).

### **2.3.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)**

Dağıtımsal adalet kavramı Adams’ın eşitlik teorisinden ilham alınarak ortaya çıkmıştır (Adams, 1965). Bu yaklaşımda, çalışanların aldıkları sonuçların (ödüllerin veya cezaların) adil olup olmadığı “Eşitlik Kuralı” çerçevesinde ele alınır. Çalışanların örgüt içerisindeki sorumluluk alanlarındaki girdilerinin, örgütlerine yaptıkları katkıları veya örgüte verdikleri zararları sonrasında aldıkları karşılığın eşit olması esas alınmaktadır. Bu noktada bir eşitsizlik olduğu düşünülüyorsa, bireyler dağıtımın adil olmadığını düşüneceklerdir.



Daha açık bir ifadeyle dağıtımsal adalet; terfi, ikramiye, bir üst makama yükselme, fırsat gibi kazanımların iş görenlere ve birimlere ne ölçüde adil bir taksimatla dağıtıldığı ve bu taksimatın söz konusu birey ve birimlerce ne derece adil olarak yapıldığı algısıdır (Greenberg, 2009, s.182).

Bir örgütte görev yapan yöneticiler iş görenlere örgüte sundukları katkı ve örgüte verdikleri zarar miktarınca ödül ve ceza vermelidirler. Yani iş görenlerin performansına dayalı bir ödül-ceza mekanizması oluşturulmalıdır. Eğer bir eşitsizlik söz konusuysa, yöneticilerin iş görenlere bunun sebeplerini açıklaması gerekmektedir. Aksi takdirde örgüt içi mekanizmaların sağlıklı işlemediği ve örgütün devamlılığını sağlayacak görev ve sorumlulukların ihmal edilmesi tehlikesi ortaya çıkacaktır.

### **2.3.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice)**

Dağıtımsal adaletin tesis edilmesi sürecinde takip edilen metot ve yöntemler işlemsel adaletin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşlemsel adaleti iş görenlerin elde ettikleri maaş, avans, kıdem ve sosyal hak ve ikramiyelerin taksim edilmesi sürecinde referans alınan ölçüt ve kriterlerin adil bir biçimde işlenmesi olarak tanımlamak mümkündür (Jehangir, Akbar ve Begum, 2006, s.23).

İşlemsel adaleti, iş görenlerin örgütün faaliyetleri icra edilirken süreç, karar alma stratejilerine katılımlarını ve bu süreci mümkün olduğunca öznel düşüncelerden arınıklığı, şeffaflığı ve nesnelliği olarak tanımlayabilmekteyiz. Ayrıca işlemsel adaleti, bu süreç içerisinde çalışanlara verilen primleri, maaşları ve aldıkları zamlarla sınırlamayı iş görenlerini çalışma ortamlarının düzenlenmesine ilişkin izlenen yöntemlere dair oluşan adalet duygusu olarak da tanımlayabilmek mümkündür. İşlemsel adaleti, çalışanların performansları sonucunda aldıkları karşılıkların örgütsel anlamda hangi kriterlere göre belirlendiği ve buna ilişkin iş görenlerde oluşan algıların bütünü olarak da ifade edilebilir.

İşlemsel adalet aslında bir anlamda uygulamaya dönük, eylemsel yönlü bir adalet boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşlemsel adalet iş ortamındaki işleyişe dönük alınan kararlar ve uygulamaya konulan strateji ve

yöntemlerin iş gören penceresinden adil olup olmadığı düşüncesidir. Bu boyut aynı zamanda iş görenlere, planlanan değişiklikleri hayata geçirmeden söz hakkı tanınması ve fikirlerine ve düşüncelerine önem verilmesi ile şekillenmektedir. İş görenler örgüt içerisinde söz sahibi olduklarını hissedecek ve bu denli süreç içerisinde aktif ve söz sahibi olduğu bir örgütte iş görenlerin motivasyonları son derece yüksek olacak ve tüm bu süreci adil olarak tanımlayabileceklerdir (Dilek, 2004 ).

Leventhal'ın "Adalet Yargı Teorisi", bir örgütte çıktılarının taksim edilmesi sürecinde dikkate alınacak kriterlerin, bu süreci adil olarak isimlendirebilmesi için içermesi gereken basamaklara dikkati çekmektedir. Bu aşamada, "tutarlılık", "ön yargısızlık", "doğruluk", "düzeltilbilirlik", "temsiliyet", "etik kurallarına uyma" olarak altı işlemsel adalet ilkesi ortaya konmuştur (Beurge, 2002; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng. 2001).

İşlemsel adaletin belki de en mühim başlığı tutarlı olmaktır. Bu kavram hakkında yapılmış çalışmalar, tutarlılık ilkesinin işlemsel adalet hakkındaki hayatiyetini gün yüzüne çıkarmıştır. Gilliland (1993), araştırmalarında beraberinde tutarlılık ilkesinin de olduğu işlemsel adalet ilkelerini, iş görenlere uygulamıştır. Bos, Lind ve Wilke (1998) de, iş görenlerin fikirlerinin alınmasının, işlemsel adalet hakkındaki düşüncelerini yükselteceği hakkındaki kanısından yola çıkarak yaptıkları bir dizi araştırmalarında, çalışanlara fikir hürriyeti sağlanmasının süreç içerisinde tutarlılığı ne şekilde etkilediğini incelemişlerdir.

Önyargısızlık; bir örgütte yönetici makamında olan bireyler, yapılacak dağıtımsal kararları alırken, hiçbir surette şahsi menfaatlerini göz önünde bulundurmadan, iş görenler hakkında olumlu veya olumsuz bir önyargı taşımaksızın bir sonuca gitmelidirler.

Doğruluk ilkesi; örgütte, verilecek olan kararlarda azami bir titizlik gösterilmeli, maddi hatalar ayıklanmalı, çalışanlar hakkında tutulan cetvel, puantaj vb. en ince ayrıntısına kadar incelenmeli ve sonuçta gerçeği yansıtan bilgiler ışığında hareket edilmelidir.

Düzeltilbilirlik ilkesi; çıktıların dağıtım sürecinde yapılacak iş ve işlemler, iş görenlerin itiraz edip bu itirazların değerlendirilebileceği bir biçimde planlanmalıdır.

Temsiliyet ilkesi; bu ilke süreci bir bütün olarak göz önünde bulundurma ve kontrol etmeyi ihtiva eden bir ilkedir. Çıktıların taksim edilmesinden kimin ne düzeyde etkilendiği göz önünde bulundurularak tüm tarafların fikirlerini ve menfaatlerini dikkate alınmalıdır.

Etik kurallarına uyma; tüm bu dağıtım süreci her ne kadar hukuki olmak zorundaysa aynı zamanda ahlaki de olmak zorundadır. Nepotizm, hile, rüşvet, şantajla beraber kayırma, pozitif ayrımcılık gibi çalışanların adalet duygusunu zedeleyici bir duruma da müsaade edilmemesi gerekmektedir.

Alan yazın incelendiğinde işlemsel adalet ile ilgili “Bireysel Çıkar Modeli” ve “Grup Değeri Modeli” olarak isimlendirilen iki temel modelin etkisine rastlanmaktadır.

“Bireysel Çıkarlar Modeli” Thibaut ve Walker tarafından 1975 yılında öne sürülen bu yaklaşımın temel felsefesi, çalışanın süreç sonunda sahip olmak istediği kazanımlara odaklanarak, maksimum derecede sonuç elde etmek için sürekli süreci gözden geçirmesidir. Asıl olan kazanımlara ulaşmaktır. Birey, süreç ve alınacak kararlar üzerinde etkili olmak ister, bu durum sağlandığı takdirde de hedefine ulaşır (Brockner ve Siegel, 1996, s. 69).

“Grup Değeri Modeli”nde örgüt yöneticileri, iş görenlerin ekonomik kazanımlarının yanı sıra sosyal ve psikolojik durumlarını da dikkate alınmalıdır (Brockner ve Siegel, 1996, s.399). Bu yaklaşıma göre bireyler; mesai arkadaşları ve yöneticiler üyesi oldukları örgütü, uzun vadeli olarak ele almak durumundadırlar. Bireyler, örgüt kurallarının belirlenmesinde yansız ve insan onuruna yaraşır bir yöntem izlenmesini istemektedirler (Greenberg, 1990, s.408).

### 2.3.3. Etkileşimsel (Kişilerarası) Adalet (Interractional Justice)

İlk olarak Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet hakkındaki araştırmalarda, bireylerin örgütteki işlemlerin ve bu işlemlerin sonuçlarının adil olmasının önemini yanı sıra, bu işlemlerin uygulanış sürecinde karşılaşılan davranışların niteliğine karşı da hassas olduklarını tespit etmiş ve örgütsel adaletin üçüncü boyutu olarak “etkileşimsel adalet” kavramını ortaya atmışlardır (Tuna, 2013, s.1003). Bir başka deyişle etkileşimsel adalet, iş görenlerde oluşan adalet algısında, sadece iş ve işlemlerin sonuçlarının adil olup olmadığıyla veya bu uygulamalarda ne ölçüde tutarlı olunduğuyla değil; bunun yanı sıra bu prosedürleri yöneten uygulayıcıların kendilerine olan davranış biçimlerindeki nezaketi ve iletişim süreçlerini de ne ölçüde dikkate aldıklarıyla ilgilidir (Çağ, 2011).

Etkileşimsel (kişilerarası) adaleti, iş görenlere kibar, nazik, samimi, saygılı davranan, alınan kararlarda iş görenlerle iletişim kanallarını sürekli açık tutan ve şeffaf bir bilgi paylaşım metodu izleyen yöneticilere karşı oluşturacağı olumlu duygu ve iş ortamında oluşturacağı pozitif iklim sayesinde, dağıtımsal ve işlemsel adaletin, adeta bir tamamlayıcısı olduğunu söylemek mümkündür. Bu sayede; iş yeri kurallarının benimsenmesi, iş görenler arasında oluşabilecek olası sürtüşmelerin engellenmesi, iş yerlerine personeller tarafından verilebilecek muhtemel maddi ve manevi zararların önüne geçilmesi ve tüm iş görenlerin yüksek bir motivasyon seviyesiyle, örgüt hedefleri için çaba ve gayret sarf etmesi kolaylaşacaktır.

Grup içi etkileşim sürecinde bireyin maruz kaldığı olumlu söz ve davranışlar, zamanla birey üzerinde aidiyet duygusunun tatmin edilmesi ve bireyin kendiyle barışık bir ruh haline bürünmesine neden olacaktır. Kendiyle barışık, özgüven sahibi bir birey örgüt ikliminin örgüt lehine gelişmesine katkıda bulunacaktır (Beugre, 2002, s.1095). Bu adalet boyutu ile ilgili dikkat edilmesi gereken temel kuralları sıralamak gerekirse şu şekilde ifade edilebilir (Çolak ve Erdost, 2004, s.60);

- Nezaket kurlarına dikkat etmek,
- Alakasız sorular sormaktan ve önyargıdan kaçınmak,

- Mmkn olduğunca Şeffaf ve açık olmak,
- Alınan kararlar ile ilgili gerekli ve yeteri kadar bilgilendirme yapmak.

#### **2.3.4. Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarının Birbirlerine Olan Etkileri**

Örgütsel adalet kavramı literatürde üç farklı alt boyutta incelenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda bu boyutlar arasında ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısı sonucunda oluşan tepkileri dağıtımsal adaletin sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkan “sonuçlara yönelik tepkiler”, işlemsel adalet sağlanmadığı durumlarda ortaya çıkan “organizasyon yapısına yönelik tepkiler” ve etkileşimsel adalet sağlanmadığı durumlarda ortaya çıkan "yöneticilere karşı tepkiler" rgtsel adaletin alt boyutlarına özgü olarak incelenmektedir. Her üç adalet alt boyutuna yönelik algının da düşük olduğu durumlarda iş görenlerin doğrudan örgüte ve yöneticilere tepkide bulunmaları da adalet boyutlarının birbirleriyle ilgili olduğunu doğrulamaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Daha önce de belirtildiği gibi dağıtımsal adalet ile iŐlemesal adaletin farklı davranışlar üzerinde etkisi bulunmaktadır. Dağıtımsal adalet çoğunlukla maaş, avans, görevde yükselme, izin hakkı, bireysel performans sonuçları gibi bireysel kazanımlar üzerinde etkili olurken; işlemsel adaleti ise, örgütsel bağlılık, yönetime duyulan güven, performans değerlendirme kriterlerinin tespiti gibi örgüt veya yöneticiler hakkında oluşan davranışlar üzerinde bazı etkilere sahip olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Eker, 2006). İŞ görenlerin tepkilerinin merkeze aldıkları kazanım ve prosedürlere dayanarak farklılaŐtıđı halde bazı araştırmacılar ise, bu boyutların etkilerini karşılıklı olarak hafiflettiği yönünde bir ilişkinin var olduğu savunmaktadır (ağ, 2011).

İŞlemsel adalet, örgütün kazanım ve haklarının dağıtım sürecini (Eker, 2006) ve bu sürecin dıŐarıdan bakıldığındaki resmi yüzünü temsil ederken (Eroğlu, 2009); etkileşimsel adalet ise, örgütteki yöneticilerin adalet anlayışlarını (Eker,2006) ve tüm bu sürecin sosyal yüzünü temsil etmesi yönünden birbirleriyle farklılaŐmaktadır. Bu sebepten dolayı iş görenlerin

işlemsel adalet algıları, örgütteki olan iş tatmini düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.

Etkileşimsel adalet algıları ise, iş görenlerin maruz kaldıkları uygulamalara ve iletişim biçimlerine paralel bir biçimde, içten, samimi ve örgüt hedeflerine hizmet eden davranışlar ortaya koyması anlamına gelen örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla da doğru orantılı bir şekilde etkilenmektedir (Eroğlu, 2009).

Literatürde uzun bir zaman boyunca işlemsel adalet boyutu ile iç içe olduğu kabul gören etkileşimsel adalet boyutunun da bu süreçte doğrudan etkilendiği ortaya konulmuştur. Bununla beraber işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının algısının yüksek olması, dağıtımsal adalet boyutunun ortaya çıkaracağı olası olumsuz sonuçların etkisini de en aza indirmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Örgütlerde dağıtılan taltiflerin, kazanımların ve bunlarla ilgili yürütülen işlemlerin adaletli olması, iş görenlerin örgütlerine olan bağlılık seviyelerini artıracaktır. Hem işlem adaleti, hem dağıtımsal adalet hem de etkileşimsel adalet iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını olumlu etkileyecektir. Bir örgütte tesis edilen adalet duygusu iş görenlere, yöneticilerin ve örgütün onlara verdiği değer ve saygının bir göstergesidir. Bu gerçeklik de iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını güçlendirecek karşılıklı bir güven köprüsü vazifesi ifa edecektir.

### **2.3.5. Örgütsel Adalet İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları hakkında gerek yurt yurtdışında, gerekse de yurtiçinde birçok araştırma mevcuttur. Adaletle gösterilen önem, örgütlerdeki iş görenlerin tutumlarında önemli bir zemin oluşturduğu için bu kadar çok araştırmaya konu olması gayet doğaldır (Yavuz ve Göl, 2014).

Yurtiçindeki araştırmalara baktığımızda, araştırmacılar, örgütsel adalet algısını etkileyen en önemli faktörlerin başında örgütsel bağlılığın olduğunu ifade etmişlerdir.

Yıldırım (2002) “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi” başlıklı iş yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmasında, katılımcıların kurumlarına bağlılıklarının adil etkileşim, adil dağıtım, örgüt temelli özsaygı, iş tercih şekli, işin kişisel yeteneklere uygunluğu, hizmet içi eğitimleri faydalı bulma ve kurumsal işlemlerde başka bireylere haksızlık yapıp yapılmadığıyla ilgili faktörlerin önemli etkilerinin olduğunu tespit etmiştir.

Dilek (2004) “Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi” konulu Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli muvazzaf subaylar üzerinde yaptığı araştırmasında, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet ile duygusal bağlılık ve normatif (yükümlü) bağlılık arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Karabay (2004) “Kamuda Ve Özel Sektörde Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler” başlıklı araştırmasında duygusal bağlılığın en çok etkileşimsel adalet algısından, devam bağlılığının dağıtımsal adalet algısından, normatif bağlılığın da dağıtımsal adalet algısından etkilendiğini tespit etmiştir.

Alper (2007) “Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Adalet Algılamaları: Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı araştırmasında çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Çöp (2008) “Türkiye Ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama” konulu çalışmasında, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile faaliyet gösterilen ülke, işletmedeki konum, yaş, çalışma süresi, çalışılan birim ve eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Aynı zamanda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmiştir.

Dalgın (2015) “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü: Muğla Konaklama Sektörü Örneği” isimli çalışmasında, orta ve alt düzey yöneticilerin dağıtımsal adalet boyutu ile ilgili algılarının diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, bütün örgütsel adalet boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğunu, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin dağıtımsal adalete kıyasla daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur.

Tan (2017) “Meslek Liselerinde Örgütsel Adaletin Okul-Sanayi İşbirliğine Etkisi ve Örgütsel Vatandaşlığın Rolü: İstanbul ili örneği” isimi araştırmasında meslek alan öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını yüksek bulmuştur. Cinsiyet ve medeni durum faktörü açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edemezken yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olduğunu ortaya koymuştur.

Demirbilek (2018) “Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Müdüre Güvene Etkisi” isimli, nitel ve nicel boyutları bir arada içeren ve örneklemi 2022 katılımcıdan oluşan araştırmasında, Bingöl ilinde görev yapan öğretmenler incelemiştir. Örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algılarını oldukça yüksek olarak bulmuştur. Örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algılarında, cinsiyet ve sendika değişkeni açısından (erkek öğretmenler lehine) anlamlı farklılığın bulunduğunu, kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılığın bulunmadığını tespit etmiştir.

### **2.3.6. Örgütsel Adalet İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Yapılan araştırmaları incelediğimizde öncelikle Adams’ın eşitlik teorisinden ilham alan, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet üzerine odaklandığını görmekteyiz. Bu iki adalet boyutunun örgüte karşı sergilenen tutum ve davranışları birinci derecede etkilediği ve gelişen iletişim olanaklarıyla küresel anlamda tüm iş görenlerin birbirlerinin sahip olduğu hak ve kazanımlardan haberdar olabildiğini göz önüne aldığımızda bu durum hiç



de şaşırtıcı olmamaktadır. İş görenlerin bu tutumlarının; iş tatmini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemesi bu durumun diğer olası sonuçları olmuştur (Lowe ve Vodanovich, 1995).

Aleksander ve Ruderman (1987) araştırmalarında, dağıtımsal adaletin, işlemsel adalete nazaran, örgütten ayrılma niyetini daha çok etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Colquitt vd.'nin (2001) örgütsel adaletin alt boyutlarının farklı örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla, alan yazındaki 183 çalışmayı inceledikleri araştırmalarında, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Pillai, (2001) Amerika, Hindistan, Almanya ve Çin'de yapılan çalışmalarda kültürel farklılıklar olmakla birlikte dağıtımsal ve işlemsel adaletin artışının, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını anlamlı bir düzeyde etkilediğini saptamışlardır.

Meyer ve Smith (2000), örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgüt uygulamalarının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, bu uygulamaların hem duygusal hem de normatif bağlılık üzerinde anlamlı derecede pozitif bir ilişkili içerisinde olduğunu ortaya koymuşlardır.

Nasurdin (2005) araştırmasında, etkileşimsel adaletin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir özelliğe sahip olduğunu destekleyen bulgulara ulaşmıştır. Bir başka deyişle, yöneticiler iş görenlere kibar, nazik ve saygı çerçevesinde davrandığı ölçüde iş gören, kendisini örgütün saygıdeğer bir üyesi olarak görüp ve örgütlerine olan bağlılıkları da o derece artacaktır. Ayrıca araştırmacı, böyle bir bağlılığın, kıdemli iş görenlerde, gençlere nazaran daha yüksek olduğunu da tespit etmiştir.

Warner, Reynolds ve Roman (2005) yaptıkları araştırmada, örgütlerde küçülmeye gidildiği takdirde, iş görenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde dağıtımsal ve işlemsel adaletin etkilerini incelemiştir. Örgüt küçülmeye gittikten sonra, bu durumdan etkilenen çalışanların örgütsel bağlılığını; dağıtımsal adaletin etkilediği, yönetici ve bu durumdan etkilenmeyen

çalışanların ise, işlemsel adalet algısının önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Klendauer ve Deller (2009), örgütsel adaletin her üç boyutunun (dağıtım sal, işlemsel ve etkileşimsel) duygusal bağlılıkla pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu üç boyut arasında en anlamlı ilişkiye sahip boyut ise etkileşimsel adalettir.

Johnson, Chang ve Rosen (2010) yaptıkları araştırmalarında, adaletin kimlik üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Verilerini “deneysel desen çalışması” ile elde ettikleri araştırmanın örneklemini 70 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, kimliğin algılanma şeklinin adalet algısını etkilediğini, farklı kimlik tiplerinin örgütlerde değişik davranışlarla ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca bireysel kimlik özellikleri baskın bireylerin kendi tutumunu öncelerken, toplumsal kimlik algısı ağır basan bireylerin davranışlarına grup normlarının yön verdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Akanbi ve Ofoegbu (2013) örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, bir gıda firmasında çalışmakta olan 250 çalışanı incelemiştir. Yapılan bu nicel araştırma sonuçlarına göre işlemsel ve dağıtım sal adaletin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık seviyesi arasında yüksek oranda bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir.

#### **2.4. KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ**

Kamu kurumlarında görev yapan bireyler, buldukları kurumda gerek kendi gayretleri sonucu gerekse de yönetimleri tarafından kendilerine sunulan kazanımları, diğer benzer kurumlarda görev yapan meslektaşlarının kazanımlarını mukayese ederek, bağlı buldukları kurum ve yöneticiler hakkında bir kanaat oluştururlar. Örgütlerin insan kaynaklarını, aktif ve üretken bir biçimde örgütsel hedeflere ulaşmak için kullanmaları gerekmektedir. Günümüzde örgütlerin, rekabetçi piyasa şartları ile mücadele

edebilmek için, iş görenlerini örgütlerine bağlı tutmaları son derece önem arz etmektedir (Cihangiroğlu, 2011, s.9).

#### **2.4.1. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet**

Eğitim çalışanlarının faaliyet gösterdiği kurumlarda örgütsel adaleti, kurum bünyesinde adaletli erdemli iş ve işlemlerle örgüt içinde hissedilir bir unsur haline getirmelidir (İşcan ve Nakdiyok 2004). İlerleyen süreçte icra edilen bu faaliyetlerin sonucu olarak, örgüte mal olan maddi ve manevi kaynaklar ile örgüte sunulacak çıktıların örgüt üyeleri arasında nasıl dağıtılacağı hakkında alınacak kararlar ve uygulamalar toplamıdır (İşcan ve Karabey, 2007).

Örgütsel adaletin gelişimine baktığımızda, çalışma ortamlarında olası yanlı kararları ortadan kaldırmak gibi bir ihtiyaca binaen ortaya çıktığını görürüz. Bazı araştırmacıların örgütsel adaleti yalnızca, “Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)” ve “İşlemsel Adalet (Procedural Justice)” şeklinde incelediğini görmekteyiz. Dağıtımsal adaleti, örgütteki çıktı ve ayrıcalıkların tarafsız ve ön yargısız bir biçimde taksim edilmesini ifade ederken, süreç adaleti de bu çıktı ve ayrıcalıkların dağıtım sürecindeki iş ve işlemlerin şeffaf ve bağımsız olmasına karşılık gelmektedir (Greenberg, 1987).

Farklı bir deyişle dağıtımsal adalet, iş görenlerin bir plan ve program çerçevesinde, gösterecekleri performans karşılığında alacakları ödüle (maaş, prim, tatil, vs.) ulaşabileceklerini mümkün kılmaktadır. İşlemsel adalet de bu iş görenlere verilecek olan bu çıktıların belirlenmesinde kullanılacak kriterleri ve usullerin belirlenmesindeki zaman diliminin adil olmasına katkı sunar (İşcan ve Nakdiyok 2004). Bu iki adalet boyutunun hangisinin sürecin sonunda çalışanlardaki adalet duygusuna sağlayacağı katkı konusunda araştırmacılar birbirinden farklı sonuçlar elde etmişlerdir (Lemons ve Jones, 2001, s.269).

Bugün çok hızlı bir şekilde değişen iş ve meslek beklentileri, başta kamu kurumları olmak üzere her kurumda karşılanması gereken sorunlar olarak karşımızda durmaktadır. Verimli ve etkili bir hizmet sunulabilmesi için çalışanlarda bir adalet hissi oluşturulması adeta bir zorunluluktur. Hızla

gelişen iletişim olanakları bir kazanımın sadece bir kurumda ve sektörde kalmasına izin vermemektedir. Herhangi bir sektördeki bir olumlu kazanım kısa bir süre içerisinde dünyanın başka yerlerinde benzer ya da farklı iş alanlarında faaliyet gösteren diğer bireyler tarafından da elde edilmek istenmektedir.

Çalışanlarına sağladığı olanaklarda bir farklılık hissedildiği anda bireysel ya da meslek örgütleri tarafından yargıya taşınan sorunlar hem yargıda bir yığılmaya sebep olmakta, hem de çalışanlarda sürekli “yargıya taşınmadan adil bir çözüm elde etmenin mümkün olmadığı” kanısı yaygınlaşmaktadır. Bu da üretilen iş ve hizmetin kalitesinde aksamalara neden olmaktadır. Enerji ve emek israfı örgütlere büyük kayıplar verebilmektedir.

Örgütsel adaletin tüm boyut ve alt başlıklarıyla tesis edilmesi 2023, 2053 ve 2071 eğitim vizyonu hedeflerini yakalamak isteyen ülkemizde bir seçenek olmaktan ziyade bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **2.4.2. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık**

Eğitim kurumları, geleceğimize şekil vermesi bakımından çalışanlarının algı ve yönelimlerinin dinamik bir süreçle izlenmesi gereken kamu kurumlarıdır. Örgütsel bağlılık, her yönüyle eğitim örgütlerindeki verimi yükseltme potansiyelini içinde barındıran bir kavramdır. Eğitim kurumları gerek ilk atama yoluyla gerekse de kurum içi yer değişikliğiyle sürekli olarak çalışan yeniliğinin ve değişiminin var olduğu örgütlerdir. Dolayısıyla bağlılığın tüm kuruma homojen bir şekilde yayılması gerekmektedir. Aksi takdirde okul veya il bazından öteye gitmeyen bir başarıdan fazlasını elde edemeyiz.

Mesleğine ve kurumuna yüksek bir bağlılık gösteren bireylerin, enerjilerinin ve motivasyonlarının yüksek olması kaçınılmazdır. Örgütsel bağlılığın istenilen düzeye çıkarılmasında ve sürdürülebilmesinde çalışanlar kadar yöneticilerin de rolünün olduğu bilinmektedir. Yönetici konumunda olan örgüt mensuplarının, çalışanlara, kurum için değerli olduklarını hissettirmeleri, yönetim süreçlerine katkı sunmaları konusunda onları motive

etmeleri, kurum içi iletişim kanallarını sürekli açık tutmaları hedeflenen örgütsel bağlılığı sağlamada etkili yöntemlerdir. Örgütsel bağlılığın, kurumsal ilerlemeye sunacağı katkı kadar bireysel gelişim, aidiyet duygusu gelişimi, mesleki motivasyon, iş tatmini gibi olumlu değişimlere de kapı aralayacağını ve ideal örgüt iklimine ulaşmaya yardımcı olacağını unutmamak gerekir (Bayram, 2005, s.137). Yine örgütsel bağlılığın üst düzeyde olduğu örgütlerdeki bireyler, her zaman sorun üreten bireylerden ziyade çözüm üreten bireyler olarak bilinirler (Bozkurt ve Yurt, 2013, s.38).

Kamu kuruluşlarında örgütsel bağlılığı özetleyecek olursak örgütün hedef ve ilkelerinin kabul edilmesi, ortak bir hedef ve amaç doğrultusunda gayret ortaya koyma ve örgüt mensubiyetini-kimliğini sürdürme azmi olarak ifade edebiliriz. Bunu biraz açacak olursak, bu tür kurumlarda faaliyet gösteren bireylerin kurumlarının hedef ve ilkelerini kendi amaç ve ilkeleri olarak kabul etmesi, amaç ve fikir birliği oluşturması, kurum ile bir özdeşleşme hali ortaya koyması demektir. Yine kurumlarının ilerlemesi için elinden gelenin en iyisini ortaya koyarak var gücüyle çalışması ve bu durumun olası dış etkenlerden en az etkilenecek şekilde sürdürebilmesidir (Çalışkan ve Hazır, 2012, s.51).

Bilindiği üzere bağlılık kavramı çok yönlü incelenen ve geniş kapsamlı bir kavram olduğu için çeşitli bağlılık modelleri öne atılmıştır. Bunlar içinde en çok kabul edilen teori Allen ve Meyer'in ileri sürdüğü modeldir (Cihangiroğlu, 2010, s.82). Allen ve Meyer'in (1991) ileri sürdükleri bu üç yönlü bağlılık modeline göre, kamu kurumlarındaki bireylerin sergilediği bağlılık türünün ağırlıklı olarak normatif bağlılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu kurumlarda çalışan bireylerin kurumlarına devam etme hissiyatları ve inşa ettikleri ahlak olgusu ve değer yargıları temelinde yükselen algı normatif bağlılığı işaret etmektedir. Bireyler aldıkları eğitim veya aldıkları maddi çıktılar sonucunda kendilerini kurumlarına karşı duydukları minnet sonucu o kurumda kalmaya devam etmektedirler (Yıldırım ve Demirel, 2009).

### 2.4.3. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi

Yapılan araştırmalar örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir bağ olduğunu ortaya koymuştur (Dailey ve Kirt, 1992; Mcfarlin ve Sweeney 1993). Bir kamu kurumunda örgütün sunduğu imkânların ve çıktıların adaletli bir biçimde taksim edildiğini düşünen çalışanların, örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede olması kabul edilecektir (Organ 1988). Bireyler mensubu oldukları aynı örgütün, imkânlarından ve sağlayacağı ayrıcalıklardan aynı seviyede istifade etmeleri gerektiğini düşüneceklerdir (Bakan, 2011, s.194).

Kamu kuruluşları diğer işletmeler gibi, sahip oldukları imkânları en etkili şekilde kullanmak zorunda olduğunun bilincindedirler. İnsan faktörü, bu zenginliklerden en önemlisidir, zira tüm süreçlerin merkezinde insan bulunmaktadır. Kamu kurumları da bu realiteden hareketle çalışanlarını kurumlarına bağlayan etkenlere daha fazla önem vermek durumundadırlar. Bu etkenlerden biri olan adalet duygusu tesis edildiği takdirde örgütlerde bağlılığı yükselttiği aksi durumlarda da iş kalitesinin düşmesi, verimin azalması, örgütün zayıflamasına neden olabilmektedir (Ulukapı ve Bedük, 2014, s.77).

Örgütsel adalet, kurumsal yönetim mekanizmalarının aldıkları kararların ve hayata geçirdikleri uygulamaların bireyler nezdinde nasıl algılandığıyla ilgilidir (Witt, 1993, s.19). Çalışanların yapacakları görev taksimleri, mesai saatlerine riayet etme, verilecek olan yetki ve sorumlulukların paylaşılması, ulaşım ve sosyal haklardan faydalandırma, fazla mesai dağıtımı gibi uygulamalar kamu kurumlarının yönetsel süreçlerinden bazılarıdır. Bireylerde, bu süreçler ile ilgili olarak meydana gelecek olumlu veya olumsuz bir algı kendine göre sonuçlar doğuracaktır. Yukarıda, temas ettiğimiz kaynak ve çıktıların dağıtımında aynı özelliklere sahip iki birey arasında olacak bir ayrımcı politika süreci, bu bireylerden, negatif yönde etkilenenin örgütsel bağlılığı hakkında olumsuz bir kanıyla sonuçlanacaktır (Gündoğan, 2009, s.34, İnce ve Gül, 2005, s.76).

Bir kamu kurumundaki iş ve işlemlerin, adil bir biçimde işlediğine dair oluşacak algıların, önce yönetim kademesine olan güveni sonrasında da kuruma olan bağlılığı pekiştirmesi beklenir. Yöneticilerin, yaptıkları işlerde adaletli davrandığına dair oluşacak kanı, bireylerde önce kendilerini önemli hissetme ve sonrasında da kumun hedefleri doğrultusunda samimi mücadelelere zemin hazırlayacaktır. Aksi yöndeki uygulamaların bağlılığa zarar vereceği de unutulmamalıdır (Gündoğan 2009, s.35).

#### **2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi Hakkında Yapılan Çalışmalar**

Öztürk (2008) “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İstanbul'daki Kamu Sağlık Kurumlarında İncelenmesi Üzerine Ampirik Çalışma” adlı sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmada, doktorların etkileşimsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılıklarını pozitif yönlü olarak anlamlı derecede etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel adalet algılarının da devam bağlılıklarını pozitif yönlü ve anlamlı derecede etkilediğini ortaya koymuştur.

Eğilmezkol (2011) “Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma” başlıklı araştırmasında, iş görenlerin buldukları kuruma karşı adalet ve bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bir kamu bankasındaki iş görenler üzerinden araştırmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa yönelik veriler yorumlanarak bu iki kavramın hangi demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı farklılaşmalar içerdiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Selvitopu (2013), örgütsel adalet örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli 327 öğretmenin katıldığı çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan eğitimcilerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini ne derece etkilediğini, örgütsel

bağlılık düzeylerinin hangi demografik değişkenlere göre değiştiğini gözlemlemiştir. Çalışma sonunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, bunun yanında cinsiyet ve mezun olunan okul türüne göre de anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Genel liselerde görev yapan eğitimcilerin ve meslekteki kıdemi fazla olan eğitimcilerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda örgütsel adaletin alt boyutlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu ifade etmiştir.

Günce (2013) “İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi” isimli çalışmasında, Şanlıurfa il merkezindeki ilköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmış ve bazı değişkenler açısından incelemiştir. 440 öğretmenin katıldığı bu araştırma sonunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında; yaş, branş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki hizmet süresi, üyesi oldukları sendika ve eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinde ise; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki hizmet süresi, üyesi oldukları sendika ve eğitim düzeylerine göre farklılaşma görülmemiştir. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Yanılmaz (2014) “Kamu Personeli Olarak Çalışanlarda Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli araştırmasında İstanbul’daki bir İlçe Belediyesinde görev personellerinin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel adalet algısından ne derecede etkilendiğini araştırmıştır. Araştırmaya göre, çalışanların eğitim durumu, unvan ve çalışma süresi gibi değişkenlerin, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların eğitim durumu, unvan ve çalışma sürelerinin örgütsel adalet algısını ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği belirlenmiştir. Yapılan analizlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.



Küçükeşmen (2015) “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasını, farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 379 katılımcı üzerinde yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu, erkeklerin bayanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, bayanların da erkeklere göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda çalışanların yaş ortalamaları arttıkça duygusal bağlılıklarının arttığını, eğitim seviyeleri yükseldiğinde de devam bağlılıklarının azaldığını tespit etmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılacak veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu çalışma, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Bu araştırma; araştırmanın problem durumuna, amacına, verilerinin ekonomik olarak elde edilmesine, analizine en uygun araştırma desen olan ilişkisel araştırma modeline göre hazırlanmıştır. Bu araştırmanın deseni olması sebebiyle ilişkisel araştırmalarının açıklanması gerekmektedir.

Sosyal ve çok yönlü olan insanın davranışlarının tanımlanması ve incelenmesi oldukça karmaşık bir süreçtir. Bireysel ve sosyal açıdan güç olan bu süreci biraz daha anlaşılır bir hale getirmenin yolu, daha basit düzeydeki ilişkilerden yola çıkarak amaç durumunu anlamaya çalışmaktır. Yapılan bu araştırmada kullanılan desen olan, ilişkilerin belirlenmesini amaçlayan ilişkisel (korelasyonel) araştırmalar, en az iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve var ise ilişkinin ne derecede olduğunun neden-sonuç ilişkisi içinde bazı ipuçları elde etmek amacıyla yapılan araştırmalar olarak açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2016).

İlişkisel araştırma deseninin değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde ve bu ilişkilerden hareketle daha üst düzey araştırmaların yapılması için gerekli ipuçlarını etkili bir biçimde sağladığı bilinmektedir. Bu nedenle sadece iki değişkenin, neden-sonuç ilişkisi içerisinde tanımlanıp yorumlanması eksik bir değerlendirme olacaktır. Aynı zamanda bu araştırma deseni için, istenen verinin toplanması için gerekli araçların kullanımı dışında, araştırmacının deneğe herhangi bir şekilde yönlendirme ya da müdahale yapmamasını bir üstünlük sebebi olarak söylemek mümkündür (Büyüköztürk, 2016).

### 3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma, Gaziantep'teki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde de görev yapan meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmen evreni olmak üzere iki evrenden oluşmaktadır. Tablo 2'de bu öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı verilmektedir.

**Tablo: 2** İlçelere Göre Öğretmenlerin Dağılımı

| İlçeler    | Kurum Sayısı | Öğretmen Sayısı | Anket Dolduran Öğretmen Sayısı |
|------------|--------------|-----------------|--------------------------------|
| Araban     | 3            | 67              | 17                             |
| İslahiye   | 8            | 160             | 20                             |
| Karkamış   | 1            | 15              | 6                              |
| Nizip      | 9            | 247             | 62                             |
| Nurdağı    | 4            | 44              | 33                             |
| Oğuzeli    | 2            | 44              | 13                             |
| Şahinbey   | 23           | 1108            | 126                            |
| Şehitkâmil | 23           | 1241            | 138                            |
| Yavuzeli   | 1            | 42              | 16                             |
| Toplam     | 51           | 3023            | 431                            |

Örneklem büyüklüğü belirlenirken %95 kesinlik düzeyi ve %5 hata oranı dikkate alınarak 11.091 kişilik bir evreni 378 kişilik bir örneklemin temsil edebileceği öngörülmektedir (Anderson, 1990).

**Tablo 3:** Demografik Bilgilere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Değişken        | Düzyey           | f   | %    |
|-----------------|------------------|-----|------|
| Cinsiyet        | Erkek            | 273 | 63,3 |
|                 | Kadın            | 158 | 36,7 |
| Medeni Durum    | Evli             | 304 | 70,5 |
|                 | Bekâr            | 127 | 29,5 |
| Branş           | Meslek Öğretmeni | 244 | 56,6 |
|                 | Kültür Öğretmeni | 187 | 43,4 |
| Mesleki Kıdem   | 0-5 Yıl          | 206 | 47,8 |
|                 | 6-10 Yıl         | 98  | 22,7 |
|                 | 11-15 Yıl        | 28  | 6,5  |
|                 | 16 Yıl ve Üzeri  | 99  | 23   |
| İstihdam Durumu | Kadrolu          | 332 | 77   |
|                 | Sözleşmeli       | 87  | 20,2 |
|                 | Ücretli          | 12  | 2,8  |
| Ekonomik Tatmin | Çok iyi          | 47  | 10,9 |
|                 | Orta             | 196 | 45,5 |
|                 | Az               | 148 | 34,3 |
|                 | Tatmin etmiyor   | 40  | 9,3  |

Bu nedenle elde ettiğimiz katılımcı sayısının evreni temsil edecek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu evren içinden seçkisiz (random) örnekleme yöntemiyle seçilen toplamda dört yüz otuz bir (431) katılımcıyla araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur. Ölçeklerin eksik ya da hiç doldurulmaması ihtimaline karşı 500 adet dağıtılmış ve bunların 69 tanesi hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır.

Tablo 3'ü incelendiğimizde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımının 273'ü (%63,3) erkeklerden, 158'i (%36,7) de kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; 304'ünün (%70,5) evli, 127'sinin (%29,5) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında; 0-5 yıl seçeneğinde bir yığılma olduğu göze çarpmaktadır. Bunun sebebi ölçek uygulanan ilin bölge olarak ilk atamalarda daha çok öğretmen alıyor olmasıdır. Yani öğretmenlerin ilk 5 yılı genellikle bu ve benzer bölgelerde geçtiği için araştırmaya katılan katılımcıların çalışma sürelerinin bu seçenek üzerinde yoğunlaşması olağan bir durumdur. Çalışma sürelerine bakıldığında; katılımcıların 206'sı (%47,8) 0-5 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerden, 98'si (%22,7) 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerden, 28'i (%6,5) 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerden, 99'u (%23) 16yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branş durumları incelendiğinde; katılımcıların 244'ü meslek dersi öğretmeni (%56,6) ve 187'si kültür dersi öğretmenlerinden (%43,4) oluşmaktadır. İstihdam şekilleri incelendiğinde; 332'si (%77) kadrolu öğretmen, 87'si sözleşmeli öğretmen (%20,2) ve 12'si (2,8) ücretli olarak görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Örneklemin saptanması çalışmalarında evren listesi, il Milli Eğitim Müdürlüğü'nden temin edilmiş, örneklemin toplanmasında basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmıştır (Balcı, 2013). Bu örneklem türünde evrendeki tüm birimlerin, örnekleme dahil olmasında tarafsız ve bağımsız olma olasılığı çok yüksektir. Aynı zamanda bu örnekleme türü, evrenin karakteristiği veya bu karakteristiklerin evren içindeki dağılımı ile ilgili bir ön bilgi gerektirmeksizin uygulanabilmektedir.

Özellikle ulaşım, araştırmanın konusuna yönelik katılımcıların kaygıları, zaman, emek ve moral açısından araştırma sürecini zorlaştırmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekleri gönüllü olmasına rağmen eksik doldurulan ya da doldurulmayan ölçekler değerlendirmeye alınmamıştır.

### **3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmanın veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, anketi dolduran öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen, demografik değişkenlerden oluşan Kişisel Bilgi Formundan (Ek1) yararlanılmıştır. Araştırmanın örnekleme yöneltile, kişisel bilgiler formundaki 10 soruda katılımcılara; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, görev yapılan okuldaki görev süresi, haftalık olarak girdiği ders sayısı ve mesleğin ekonomik açıdan tatmin edici olup olmadığı ile ilgili sorular yöneltmiştir.

Araştırmanın ikinci ve üçüncü bölümde öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (Ek2) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek3) kullanılmıştır.

#### **3.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeği**

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı Colquitt (2001) tarafından geliştirilen, Özmen, Arbak ve Özer (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan, 20 maddeden oluşan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür.

Örgütsel adalet ölçeği 5’li Likert formatında hazırlanmıştır. Kodlamalar; 1:katılmıyorum, 2: az katılıyorum, 3: orta düzeyde katılıyorum, 4: çok katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum şeklindedir. Anketin faktör gruplaması şu şekildedir; dağıtımsal adalet (madde 1-4), işlemsel adalet (madde 5-11) ve etkileşimsel adalet (madde 12-20).

Özmen, Arbak ve Özer’in (2007) yaptığı çalışmada ölçek üç boyutta toplanmıştır. Yaptıkları güvenilirlik analizine göre Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri, dağıtımsal adalet algısı boyutu için 0,94, işlemsel adalet algısı boyutu için 0,86, etkileşimsel adalet algısı boyutu için 0,88 olarak bulunmuştur.

Atar (2017) araştırmasında, yaptığı geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde üç faktör bulmuştur. Bu üç faktör tarafından açıklanan toplam varyans % 72,86'dır. dağıtımsal adalet faktörü varyansın % 18,25'ini, işlemsel adalet faktörü % 23,40'ını ve etkileşimsel adalet faktörü de % 31,22 'sini açıklamaktadır. Dağıtımsal adalet faktöründe yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri 0,82 ile 0,86 arasında, işlemsel adalet faktöründe 0,69 ile 0,77 arasında ve etkileşimsel adalet faktöründe 0,52 ile 0,83 arasında değişmektedir.

Yaptığımız güvenilirlik analizine göre Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri, dağıtımsal adalet algısı boyutu için 0,70, işlemsel adalet algısı boyutu için 0,78, etkileşimsel adalet algısı boyutu için 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçek toplamı için Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Yaptığımız geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında dağıtımsal adalet faktöründe yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri işlemsel adalet faktöründe 0,84 – 0,87 arasında, dağıtımsal adalet faktöründe 0,70 – 0,74 arasında ve etkileşimsel adalet faktöründe 0,61 – 0,70 arasında değişmekte olduğu tespit edilmiştir. İşlemsel adalet faktörü varyansın % 19,50'sini, dağıtımsal adalet faktörü % 24,60'sını ve etkileşimsel adalet faktörü de % 33,10'unu açıklamaktadır. Bu üç faktör tarafından açıklanan toplam varyans % 77,20'dir.

### **3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Araştırmada Balay (2000) tarafından geliştirilen ve 27 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anketin faktör gruplaması şu şekildedir; uyum (madde 1-8), özdeşleşme (madde 9-16) ve içselleştirme (madde 17-27). Yaptığımız geçerlik güvenilirlik çalışmalarında madde toplam korelasyonları için; uyum faktöründe, 0,37 ile 0,65; özdeşleşme faktöründe, 0,32 ile 0,70 ve içselleştirme faktöründe 0,48 ile 0,77 arasında değişen bulgular elde edilmiştir. Her bir faktörün açıkladığı varyans oranları sırasıyla; uyum faktöründe %24,30, özdeşleşme faktöründe %16,77, içselleştirme faktöründe %15,8 olmak üzere toplam %56,87 olarak bulunmuştur. Hesaplanan alfa katsayısı da sırasıyla; uyum faktöründe, 0,77, özdeşleşme

faktöründe 0,69 ve içselleştirme faktöründe 0,79 olarak bulmuştur. Ölçek toplamı için Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değeri 0,68 olarak bulunmuştur.

Yalçın (2014) çalışmasında her bir alt faktörün güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonlarını hesaplamıştır. Madde toplam korelasyonları için; uyum faktöründe, 0,38 ile 0,68; özdeşleşme faktöründe, 0,33 ile 0,75 ve içselleştirme faktöründe 0,53 ile 0,83 arasında değişen bulgular elde etmiştir. Her bir faktörün açıkladığı varyans oranları sırasıyla; uyum faktöründe %26,2, özdeşleşme faktöründe %16,7, içselleştirme faktöründe %13,8 olmak üzere toplam %56,7, bulunmuştur. Hesaplanan alfa katsayısı da sırasıyla; uyum faktöründe, 0,79, özdeşleşme faktöründe 0,89 ve içselleştirme faktöründe 0,93 olarak bulunmuştur. Katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonlarını hesaplamış, uyum faktörü için 0,66 ile 0,91; özdeşleşme faktörü için 0,56 ile 0,80; içselleştirme faktörü için de 0,61 ile 0,83 arasında değiştiğini görmüştür. Araştırmacının bulduğu bu sonuçlar, ölçeği geliştiren Balay (2000) tarafından elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

### **3.4. VERİLERİN TOPLANMASI**

Araştırmanın verileri, Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere önceden hazırlanan anket ve ölçekler yoluyla toplanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için önce resmi mercilerden yazışma yolu gerekli izinleri alındıktan sonra Ek1, Ek2 ve Ek3 formları çoğaltılmış ve belirlenen bir plan çerçevesinde araştırmacı tarafından gönüllülük esasına göre birebir uygulanmıştır.

### **3.5. VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırma verileri ölçek uygulama ile elde edilmiştir. Ölçek uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılarak veri tabanı oluşturulmuş ve tablolandırılmıştır. Ölçek öğretmenlere uygulandıktan sonra her bireyin ölçeklerden aldığı puan hesaplanarak gerekli karşılaştırmalar yapılmıştır. Katılımcıların anketin birinci bölümünde yer alan demografik özelliklerine ilişkin verilerin istatistiksel analizinde frekans, yüzdeler, aritmetik ortalama



ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların kategorik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının ve örgütsel bağlılık seviyelerinin cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durumlarına, branş, istihdam şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için öncelikle her bir değişken durumuna göre dağılımın normalliği sınanmıştır. Bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizinin koşullarından bir diğeri olan “grup varyanslarının eşitliği ya da homojenliği” koşulunun sağlanıp sağlanmadığını sınamak için Levene testi ile sınanmıştır. Levene istatistiği sonucunda grup varyanslarının homojenliği varsayımının sağlandığı ve uç değerlerinde yorumlama yapabilmeye uygun olduğu görölmüştür ( $p > 0,05$ ).

Elde edilen veriler sonucunda parametrik testler için gerekli koşulların sağlandığı görölmüş, bağımsız örneklemeler için t- testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) istatistiksel yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan normallik araştırmaları çerçevesinde basıklık-çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 değerleri aralığında olup olmadığına bakılmış, değerlerin görsel olarak histogram ve Q-Q plot grafiği incelemesi yapılmış, normallik testine (Shapiro-Wilk) göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tüm bağımlı değişkenler için grupları incelediğimizde basıklık-çarpıklık değerleri beklenen aralıkta gözlemlenmiştir. Grafiklerin de normal dağılıma işaret etmekte olduğu görölmüştür. Shapiro-Wilk testi anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ). Tüm bu değerlendirmeler neticesinde parametrik testlerin kullanılması uygun görölmüştür.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında, parametrik testlerde, iki grup arasındaki varsayımlar (normallik ve varyans homojenliği) sağlandığı durumda t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İki ve

ikiden fazla değişken arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek ve araştırma sorularını cevaplamak için ise Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Cronbach alfa yöntemi ile güvenilirlik analizi yapılmış, elde edilen bulgular  $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 4.1. ADALET ALGILARINA AİT BETİMSSEL İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algıları cinsiyet, branş, medeni durum, mesleğin ekonomik tatmin düzeyi, istihdam şekli ve görev süresi gibi kişisel değişkenler açısından aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların 431 kişinin örgütsel adalet algılarının puanlarının aritmetik ortalaması ( $\bar{X}$ )= 3,54, standart sapma değerinin de (S)=0,68'dir.

Tablo 4'te katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalama puanlarına ve standart sapmalarına ait istatistiksel bulgular sunulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde örgütsel adalet ölçeğinin tüm maddelerine verilen cevapların genel olarak yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamadan en fazla uzaklaştığı ve en yüksek standart sapmaya sahip olan ölçeğin 15. maddesi "Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?" (S)= 1,42 ifadesi olduğunu görmekteyiz. Katılımcıların sorulara verdiği cevapların en heterojen olanının bu madde için dağıldığı yorumu yapılabilir.

**Tablo 4:** Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına Ait Ölçeğin Madde Analizi

| Madde Numarası | $\bar{X}$ | $S$  |
|----------------|-----------|------|
| 1.Madde        | 3,39      | 1,01 |
| 2.Madde        | 3,14      | 1,03 |
| 3. Madde       | 3,25      | 1,02 |
| 4. Madde       | 3,24      | 1,11 |
| 5. Madde       | 3,34      | 1,03 |
| 6. Madde       | 3,33      | 1,03 |
| 7. Madde       | 3,53      | 1,07 |
| 8. Madde       | 3,47      | 1,13 |
| 9. Madde       | 3,43      | 1,12 |
| 10. Madde      | 3,56      | 1,00 |
| 11. Madde      | 3,53      | 1,05 |
| 12. Madde      | 3,93      | 1,04 |
| 13. Madde      | 3,92      | 1,11 |
| 14. Madde      | 3,97      | 1,05 |
| 15. Madde      | 3,17      | 1,42 |
| 16. Madde      | 3,65      | 1,18 |
| 17. Madde      | 3,69      | 1,09 |
| 18. Madde      | 3,75      | 1,03 |
| 19. Madde      | 3,76      | 1,09 |
| 20. Madde      | 3,93      | 1,05 |

Tablo 4'e göre maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamalarını incelendiğimizde; aritmetik ortalaması en yüksek madde olan "Size saygılı davranır mı?" ifadesinin (ölçeğin 14.maddesi)  $(\bar{X}) = 3,97$  ve aritmetik

ortalaması en düşük maddenin de “Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?” (ölçeğin 2. maddesi) ( $\bar{X}$ ) = 3,14 olduğunu görmekteyiz.

#### 4.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Tablo 5:** Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri

| Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | S    |
|----------|-----|-----------|------|
| Kadın    | 158 | 3,48      | 0,70 |
| Erkek    | 273 | 3,59      | 0,67 |

Tablo 5’teki cinsiyet değişkenine ait istatistik değerler incelendiğinde 158 kadın katılımcının aritmetik ortalamaları ile ( $\bar{X}_K$ )= 3,48 ve 273 erkek katılımcının aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}_E$ ) = 3,59 birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların ve erkeklerin örgütsel adalet algılarının birbirleriyle benzeştiği anlamına gelmektedir. Fakat az bir farkla da olsa erkek katılımcılar örgütlerindeki uygulamaları daha adil olarak algılamaktadırlar. Standart sapma değerleri de ( $S_K$ )=0,70, ( $S_E$ )=0,67 birbirine çok yakın çıkmıştır.

#### 4.1.2. Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının branş değişkenine göre aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 6’yı incelediğimizde, 244 Meslek dersi öğretmenin puanları aritmetik ortalamalarının ( $X_M$ )=3,57 ve 187 kültür dersi öğretmenin puanları aritmetik ortalamalarının ( $X_K$ )=3,51 birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

**Tablo 6:** Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri

| Branş               | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|---------------------|----------|-----------|----------|
| Meslek Öğretmenleri | 244      | 3,57      | 0,65     |
| Kültür Öğretmenleri | 187      | 3,51      | 0,72     |

Tablo 6'ya göre meslek dersi öğretmenlerinin az bir farkla örgütlerini daha adil olarak algıladıklarını söylemek mümkündür. Standart sapmaları incelediğimizde ise bu iki öğretmen gurubunun standart sapmalarının yine birbirine çok yakın olduğunu görmekteyiz.

#### **4.1.3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları**

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Tablo 7:** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenini Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri

| Medeni Durum | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|--------------|----------|-----------|----------|
| Evli         | 304      | 3,51      | 0,66     |
| Bekar        | 127      | 3,63      | 0,72     |

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel adalet algıları incelendiğinde 127 bekâr katılımcının puanlarının aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}_B$ )=3,63, 304 evli katılımcının puanlarının aritmetik ortalamasının da ( $\bar{X}_E$ )=3,51 olarak birbirine yakın değerlerde ortaya çıkmıştır. Standart sapmalar incelendiğinde yine bu değerlerin de birbirine yakın olarak gerçekleştiğini görmekteyiz. Bekâr katılımcılar örgütlerini, evlilerden az bir farkla daha adil olarak algılamaktadırlar.

#### **4.1.4. Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları**

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının ekonomik tatmin düzeyi değişkenine göre aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Tablo 8:** Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri

| Ekonomik Tatmin Düzeyi | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|------------------------|----------|-----------|----------|
| Çok iyi                | 47       | 3,48      | 0,71     |
| Orta                   | 196      | 3,70      | 0,58     |
| Az                     | 148      | 3,34      | 0,74     |
| Tatmin Etmiyor         | 40       | 3,61      | 0,71     |

Tablo 8 incelendiğinde, mesleğin ekonomik açıdan çok iyi düzeyde tatmin ettiğini belirten katılımcıların puanlarının aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}_C$ )=3,48, (en fazla katılımcının belirttiği) orta derecede tatmin ettiğini belirten katılımcıların puanlarının aritmetik ortalamasının da ( $\bar{X}_O$ )=3,70 olduğu görülmektedir. Az seviyede tatmin ettiğini belirten katılımcıların puanlarının aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}_A$ )=3,34 ve ekonomik açıdan hiç tatmin etmediğini belirten katılımcıların puanlarının aritmetik ortalamasının da ( $\bar{X}_H$ )=3,61 olduğu görülmektedir. Standart sapmaları da incelendiğimizde dört değişken grubunun da değerlerinin birbirine yakın olduğunu görmekteyiz.

#### 4.1.5. Katılımcıların İstihdam Şekli Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının istihdam edilme şekillerine göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan grubun sözleşmeli olarak görev yapan öğretmenler ( $\bar{X}_S$ )=3,80 olduğunu görmekteyiz.

**Tablo 9:** Katılımcıların İstihdam Şekli Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Değerleri

| İstihdam Şekli | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|----------------|----------|-----------|----------|
| Kadrolu        | 332      | 3,48      | 0,68     |
| Sözleşmeli     | 87       | 3,80      | 0,65     |
| Ücretli        | 12       | 3,73      | 0,57     |

Tablo 9’da ücretli olarak görev yapanların ( $\bar{X}_U$ )= 3,73, son olarak da kadrolu olarak görev yapanları ( $\bar{X}_K$ )= 3,48 görmekteyiz. Standart sapma değerlerinin birbirlerine çok yakın olması gruplardaki katılımcıların aritmetik ortalamadan sapma düzeylerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Burada dikkati çeken 5 yıl ve üzeri görev süresine sahip ve en çok sayıya sahip kadrolu öğretmenlerin en düşük örgütsel adalet algısına sahip olmasıdır. Bu kitlenin orta ve uzun vadeli değişikliklerden ve uygulamalardan bilgisi olduğu varsayımından hareketle son yıllarda yapılan uygulamaların ve değişikliklerin adil bir şekilde yürütülmediğini düşündüklerini söyleyebiliriz

#### **4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNE AİT BETİMSSEL İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI**

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyeleri cinsiyet, medeni durum, branş, mesleğin ekonomik tatmin düzeyi ve istihdam şekli gibi kişisel değişkenler açısından aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılan 431 katılımcının örgütsel bağlılık seviyeleri puanlarının aritmetik ortalaması ( $\bar{X}$ )=2,85 bu puanlara ait standart sapma değeri de (*S*)=0,50’dir.

Tablo 10’da katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevapların incelemesi yapılmıştır.



**Tablo 10:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevaplara Ait İstatistikler

| Madde Numarası | $\bar{X}$ | S    |
|----------------|-----------|------|
| 1.Madde        | 2,21      | 1,15 |
| 2.Madde        | 1,71      | 1,05 |
| 3. Madde       | 2,20      | 1,23 |
| 4. Madde       | 2,28      | 1,26 |
| 5. Madde       | 1,76      | 1,05 |
| 6. Madde       | 1,89      | 1,14 |
| 7. Madde       | 2,19      | 1,22 |
| 8. Madde       | 1,90      | 1,21 |
| 9. Madde       | 2,84      | 1,27 |
| 10. Madde      | 3,36      | 1,26 |
| 11. Madde      | 2,79      | 1,18 |
| 12. Madde      | 2,81      | 1,18 |
| 13. Madde      | 2,28      | 1,16 |
| 14. Madde      | 2,90      | 1,23 |
| 15. Madde      | 2,70      | 1,38 |
| 16. Madde      | 2,72      | 1,18 |
| 17. Madde      | 3,48      | 1,09 |
| 18. Madde      | 3,73      | 1,03 |
| 19. Madde      | 3,65      | 1,01 |
| 20. Madde      | 3,39      | 1,07 |
| 21. Madde      | 3,02      | 1,03 |
| 22. Madde      | 3,16      | 1,12 |
| 23. Madde      | 3,29      | 1,10 |
| 24. Madde      | 3,61      | 1,05 |
| 25. Madde      | 3,51      | 1,16 |
| 26. Madde      | 3,29      | 1,23 |
| 27. Madde      | 3,57      | 1,16 |

Tablo 10 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm maddelerine verilen cevapların farklılık gösterdiğini görmekteyiz. Maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamadan en fazla uzaklaştığı ve standart sapması en yüksek madde olan ölçeğin 15. Maddesi olan “Başka bir yerde çalışma

olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum” (S)=1,38 ifadesi olduğunu görmekteyiz. Katılımcıların sorulara verdiği cevaplardan en fazla farklılaşmanın bu maddede olduğunu söylemek mümkündür.

Sorulara verilen cevapların aritmetik ortalamalarını incelediğimizde; aritmetik ortalaması en yüksek madde olan “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum” ifadesinin (ölçeğin 18.maddesi) ( $\bar{X}$ )=3,73 ve aritmetik ortalaması en düşük maddenin de “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” ( $\bar{X}$ ) =1,71 (ölçeğin 2. maddesi) olduğunu görmekteyiz.

#### 4.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 11’deki cinsiyet değişkenine ait istatistik değerler incelendiğinde kadınların ( $\bar{X}_K$ )=2,70 ve erkeklerin ( $\bar{X}_E$ )=2,94 aritmetik ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların ve erkeklerin örgütsel adalet algılarının birbirleriyle benzeştiği anlamına gelmektedir.

**Tablo 11:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Cinsiyet Değişkenine Ait İstatistik Değerleri

| Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | S    |
|----------|-----|-----------|------|
| Kadın    | 158 | 2,70      | 0,50 |
| Erkek    | 273 | 2,94      | 0,48 |

Tablo 11’e göre erkek katılımcıların, çalışma ortamlarını daha fazla içselleştirmelerinden dolayı mesleklerine ve örgütlerine karşı daha da yüksek bir bağlılık gösterdiklerinden söz edilebilir. Standart sapma değerlerinin birbirlerine çok yakın olması gruplardaki katılımcıları her iki grup içinde aritmetik ortalamadan sapma düzeylerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.2. Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık seviyelerinin branş değişkenine göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Tablo 12:**Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri

| Branş               | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|---------------------|----------|-----------|----------|
| Meslek Öğretmenleri | 244      | 2,95      | 0,48     |
| Kültür Öğretmenleri | 187      | 2,71      | 0,49     |

Tablo 12'yi incelediğimizde 244 Meslek dersi öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}_M$ )=2,95 ve kültür dersi öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}_K$ )=2,71 birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

Meslek alan öğretmenlerinin, görev yaptıkları okullarda atölye ve laboratuvar ortamlarında ders işlemleri ve ekonomik olarak kültür dersi öğretmenlerinden biraz daha yüksek ekonomik imkânlarla sahip oldukları için bağlılık seviyelerinin daha yüksek çıktığını söyleyebiliriz.

Çavuşoğlu ve Savaş (2016) meslek öğretmenleri buldukları okul türünde eğitim öğretim gören öğrenci algısı açısından kültür öğretmenlerine nazaran daha olumlu bir imaja sahip olduklarını söylemektedirler. Bu durumun aha az disiplin sorunlarıyla karşılaşmalarına ve bağlılık seviyelerine olumlu yansıdığı düşünülebiliriz. Standart sapmaları incelediğimizde ise bu iki öğretmen gurubunun standart sapmalarının yine birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

#### 4.2.3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık medeni durum değişkenine göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Tablo 13:**Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri

| Medeni Durum | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|--------------|----------|-----------|----------|
| Evli         | 304      | 2,89      | 0,49     |
| Bekar        | 127      | 2,76      | 0,50     |

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri incelendiğinde, bekâr katılımcıların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}_B$ )=2,76, evli katılımcıların da ( $\bar{X}_E$ )=2,89 olarak birbirine yakın değerlerde ortaya çıkmıştır. Evli katılımcıların bağlılık seviyelerinin yüksek çıkması sosyal ve ekonomik açıdan örgütlerine bir nevi zorunlu oluşlarından kaynaklanmaktadır. Evli bireyler hayata daha gerçekçi bakmakta olayları ve olguları daha gerçekçi ele almaktadırlar.

Günümüz şartlarında öğretmenlik mesleği ekonomik ve sosyal açıdan iyi sayılabilecek imkânlarla sahiptir. Bu imkânların kaybedilme olasılığı elbette evli, çocuk sahibi bireyleri daha ciddi etkileyecektir. Bu nedenle evli bireyler daha yüksek normatif bir bağlılık sergilemektedirler. Standart sapmalar incelendiğinde yine bu değerlerin de birbirine çok yakın olarak gerçekleştiği ( $S_E$ )=0,49, ( $S_B$ )=0,50 görülmektedir.

#### **4.2.4. Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları**

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyelerinin ekonomik tatmin düzeyi değişkenine göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 14’te, mesleğin ekonomik açıdan çok iyi olduğunu belirten katılımcıların puanlarının aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}_C$  =2,86), orta derecede olduğunu belirten katılımcıların puanlarını ( $\bar{X}_O$ )=2,85, az olduğunu belirten katılımcıların puanlarının aritmetik ortalamasını ( $\bar{X}_A$ )=2,88 ve hiç tatmin etmediğini belirten katılımcıların puanlarının da ( $\bar{X}_H$ )=2,73 olduğu görülmektedir.

**Tablo 14:**Katılımcıların Ekonomik Tatmin Düzeyi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri

| Ekonomik Tatmin Düzeyi | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|------------------------|----------|-----------|----------|
| Çok iyi                | 47       | 2,86      | 0,44     |
| Orta                   | 196      | 2,85      | 0,51     |
| Az                     | 148      | 2,88      | 0,48     |
| Tatmin Etmiyor         | 40       | 2,73      | 0,56     |

Tablo 14 dikkate alındığında, her ne kadar arada ciddi bir fark olmasa da mesleğini ekonomik açıdan az tatmin ettiğini belirten katılımcıların örgütsel bağlılık aritmetik ortalamalarının en yüksek puana sahip olması devam etme bağlılığına ait bir örnektir. Hem yüksek bağlılık gösterip hem de ekonomik olarak memnun olmamak örgütün sunduğu imkân ve olanaklardan mahrum olma endişesinin bir göstergesi olduğunu söylemek mümkündür.

#### 4.2.5. Katılımcıların İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyelerinin istihdam edilme şekillerine göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Tablo 15:** Katılımcıların İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerine Ait İstatistik Değerleri

| İstihdam Şekli | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>S</i> |
|----------------|----------|-----------|----------|
| Kadrolu        | 332      | 2,88      | 0,48     |
| Sözleşmeli     | 87       | 2,71      | 0,57     |
| Ücretli        | 12       | 3,03      | 0,38     |

Tablo 15 incelendiğinde, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının için en yüksek aritmetik ortalamasına sahip olan grubun ücretli olarak görev yapan ( $\bar{X}_U$ )=3,03 öğretmenler olduğunu görülmektedir. Daha sonra kadrolu olarak görev yapanların ( $\bar{X}_K$ )=2,88, son olarak ta sözleşmeli olarak görev yapanlar

$(\bar{X}_S)=2,71$  görülmektedir. Sosyal güvenlik açısından hemen hiçbir hakka sahip olmasa da en yüksek bağlılık puanı aritmetik ortalamasına sahip grup olan ücretli öğretmenler, ekonomik kaygılarla mesleğe olan ilgi ve isteklerinden ötürü böyle bir tabloya sebep olmuş olabilir. Bir an önce göreve başlama arzusu, bu genç kitlede yüksek bir motivasyon ve bağlılığa neden olabilmektedir. Grupların standart sapma değerleri ise kadrolu öğretmenlerin standart sapması  $(S_K)=0,48$ , sözleşmeli olarak görev yapanların standart sapması  $(S_S)=0,57$  ve ücretli olarak görev yapanların standart sapması  $(S_Ü)=0,38$  olarak bulunmuştur.

### **4.3. ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE AİT BULGULAR**

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutları ile örgütsel adalet çeşitleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda Tablo 18'e bakıldığında, katılımcıların dağıtımsal adalet algıları ile uyum bağlılığı  $(r)=-,33$  arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki; özdeşleşme bağlılığı  $(r)=,48$  ve içselleştirme bağlılığı  $(r)=,42$  arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Katılımcıların işlemsel adalet algıları ile uyum bağlılığı  $(r)=-,31$  arasında negatif yönde anlamlı ilişki; özdeşleşme bağlılığı  $(r)=,48$  ve içselleştirme bağlılığı  $(r)=,42$  arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Katılımcıların etkileşimsel adalet algıları ile uyum bağlılığı  $(r)=-,40$  arasında negatif yönde anlamlı ilişki; özdeşleşme bağlılığı  $(r)=,46$  ve içselleştirme bağlılığı  $(r)=,41$  arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Uyum bağlılığı, bireylerin bazı kazanım ve maddi çıktılarından mahrum olmamak için sergiledikleri bir bağlılık türü olmakla birlikte örgütlerde çok arzu edilmeyen bir bağlılık türüdür. Uyum bağlılığının, örgütsel adalet algısının yükselmesine bağlı olarak düşmesi örgütsel bağlılık açısından olası bir durumdur. Özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıklarının, örgütsel adaletin tüm boyutlarıyla pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olması, adalet algısının yükselmesinin, bireylerde arzu edilen ideal bağlılık seviyesinin yakalanmasına önemli bir katkı sunacağı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 16:** Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları

| Değişkenler               | 1      | 2      | 3      | 4      | 5     | 6 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|---|
| 1.Dağıtımsal Adalet       | -      |        |        |        |       |   |
| 2.İşlemsel Adalet         | ,72**  | -      |        |        |       |   |
| 3.Etkileşimsel Adalet     | ,65**  | ,54**  | -      |        |       |   |
| 4.Uyum Bağlılığı          | -,33** | -,31** | -,40** | -      |       |   |
| 5.Özdeşleşme Bağlılığı    | ,48**  | ,48**  | ,46**  | -,30** | -     |   |
| 6.İçselleştirme Bağlılığı | ,42**  | ,42**  | ,41**  | -,36** | ,63** | - |

\*\* Korelasyon ,01 düzeyinde anlamlıdır, N=431

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki ilişkiyi incelediğimizde pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0,43, p<0,01$ ). Ayrıca örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık üzerindeki toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıklamaktadır ( $r^2 = 0,18$ ).

#### 4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN KİŞİSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN FARKLILAŞMASINA AİT İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI

##### 4.4.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Farklılaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir.

Tablo 17'yi incelendiğimizde, 158 kadın ve 273 erkek katılımcıdan oluşan 431 kişilik örnekte kadınlar ile erkeklerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analizler sonucunda kadın katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_K$ )=2,70 ile erkek katılımcıların aritmetik

ortalaması ( $\bar{X}_E$ )=2,94 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır [ $t_{(430)}=4,89$ ,  $p= 0,00$ ]. Oluşan bu farkın etki büyüklüğü  $d=0,49$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 17:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları

| Gruplar | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Kadın   | 158      | 2,70      | 430       | 4,89     | 0,00     |
| Erkek   | 273      | 2,94      |           |          |          |

Bu sonuçlara göre erkeklerin örgütsel bağlılık algısı anlamlı bir şekilde kadınların örgütsel bağlılığından yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak toplum yapısından kaynaklanan, kadınlara ve erkeklere yüklenen sosyo-kültürel görevlerin ve beklentilerin farklı olmasını söyleyebiliriz.

#### 4.4.2. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Farklaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyelerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 18:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları

| Gruplar | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Evli    | 304      | 2,89      | 430       | 2,47     | 0,15     |
| Bekâr   | 127      | 2,76      |           |          |          |

Tablo 18’de 304 evli ve 127 bekâr katılımcıdan oluşan 431 kişilik örnekte, evliler ile bekârların örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için bağımsız örneklem t-testi



uygulanmıştır. Bu analizler sonucunda evli katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_E$ )=2,89 ile bekâr katılımcıların ortalaması ( $\bar{X}_B$ )=2,76 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. [ $t_{(430)}=2,47, p=0,15$ ]. Bu durum, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık seviyesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

#### 4.4.3. Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Farklaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyelerinin branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir.

**Tablo 19:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Branş değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları

| Gruplar             | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Meslek Öğretmenleri | 244      | 2,95      | 430       | 4,95     | 0,00     |
| Kültür Öğretmenleri | 187      | 2,71      |           |          |          |

Tablo 19 incelendiğinde 244 meslek dersi öğretmeni ve 187 kültür dersi öğretmeni katılımcıdan oluşan 431 kişilik örnekte bu iki grubu örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analizler sonucunda meslek dersi öğretmenleri ( $\bar{X}_M$ )=2,95 ile kültür dersi öğretmenlerinin ( $\bar{X}_K$ )=2,71 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır [ $t_{(430)}=4,95, p= 0,00$ ]. Oluşan bu farkın etki büyüklüğü  $d=0,48$  olarak hesaplanmıştır. Bu duruma meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin çalışma koşulları, sahip oldukları maddi avantajlar ve öğrencilerin sergilediği tutum farklılıklarının neden olduğu söylenebilir.

#### 4.4.4. Katılımcıların Görev Süresi Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Farklaşmasına Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık seviyelerinin görev süresi değişkenine göre istatistiksel bulguları incelenmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinin görev süresi değişkenine bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan normallik incelemelerinde grupların dağılımının normal olduğu ayrıca Levene istatistiğine göre grup varyanslarının sağlandığı görülmüştür.

**Tablo 20:** Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Görev Süresi Değişkeni Açısından Tek-Yönlü ANOVA Değerleri Bulguları ve Yorumları

| Boyut             | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | <i>sd</i> | Kareler Ortalaması | <i>f</i> | <i>p</i> |
|-------------------|-------------------|-----------------|-----------|--------------------|----------|----------|
| Örgütsel Bağlılık | Gruplar Arası     | 0,68            | 3         | 0,23               | 0,90     | 0,44     |
|                   | Gruplar İçi       | 106,52          | 427       | 0,25               |          |          |
| Toplam            |                   | 107,19          | 430       |                    |          |          |

Tablo 20’de görüldüğü üzere yapılan tek-yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p=0,44$ ).

#### 4.5.ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ KİŞİSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN FARKLILAŞMASINA AİT İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI

##### 4.5.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İstatistiksel Farklaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir.

Tablo 21'deki analizler sonucunda kadın katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_K$ )=3,58 ile erkek katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_E$ )=3,47 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını söylemek mümkündür [ $t_{(430)}=1,61$  ,  $p= 0,11$ ].

**Tablo 21:** Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Ait İstatistik Bulguları ve Yorumları

| Gruplar | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Kadın   | 158      | 3,58      | 430       | 1,61     | 0,11     |
| Erkek   | 273      | 3,47      |           |          |          |

#### 4.5.2. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 22:** Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İstatistiksel Bulgu ve Yorumları

| Gruplar | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Bekar   | 127      | 3,64      |           |          |          |
| Evli    | 304      | 3,51      | 430       | -1,64    | 0,10     |

Tablo 22 incelendiğinde 304 evli ve 127 bekâr katılımcıdan oluşan 431 kişilik örnekleme evliler ile bekârların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Buna göre evli katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_E$ )=3,51 ile bekâr katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_B$ )=3,64

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir [ $t_{(430)}=1,64$ ,  $p=0,10$ ].

#### 4.5.3. Katılımcıların Görev Süresi Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek-yönlü ANOVA ile incelenmiştir.

**Tablo 23:** Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Süresi Değişkeni Açısından Tek-Yönlü ANOVA Değerleri Bulguları ve Yorumları

| Boyut           | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | <i>sd</i> | Kareler Ortalaması | <i>F</i> | <i>p</i> | Anlamlı Fark                                       |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------|--------------------|----------|----------|--|
| Örgütsel Adalet | Gruplar Arası     | 11,83           | 3         | 3,94               | 8,91     | 0,00     | 0-5 yıl ile 6-10 yıl , 0-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri |
|                 | Gruplar İçi       | 188,99          | 427       | 0,44               |          |          |  |
| Toplam          |                   | 200,81          | 430       |                    |          |          |  |

Tablo 23 incelendiğinde farklı 4 gruptan araştırmaya katılan 431 kişilik katılımcı grubunun çalışma süresi değişkenine göre örgütsel adalet algılarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan normallik araştırmaları sonucunda dağılımların normalliklerinin sağlandığı görülmüştür. Levene istatistiğine göre varyans eşitliğinin sağlandığı görülmüş ( $p=0,95$ ) ve Tek-Yönlü ANOVA uygulanmıştır. Tek-yönlü ANOVA ile karşılaştırılmış, en az iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmiştir [ $F_{(3-427)}=8,91$ ,  $p=0,00$ ].

Gruplardaki örneklem sayıları birbirinden farklı olduğu için yapılan çoklu karşılaştırma testi (Bonferroni) sonucunda anlamlı farkların tüm çalışma sürelerinde 0-5 yıl çalışma süresine sahip olanların puanlarının

aritmetik ortalaması ile  $(\bar{X}_{0-5})= 3,71$  6-10 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların aritmetik ortalaması  $(\bar{X}_{6-10})=3,42$  arasında ve 0-5 yıl çalışma süresine sahip olanların ortalaması ile  $(\bar{X}_{0-5})=3,71$  16 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip grupların ortalaması  $(\bar{X}_{16+})=3,33$  arasında da olduğu görülmüştür.

Ayrıca bu farkın 0-5 yıl çalışma süresine sahip katılımcılarla 16 yıl ve üzeri görev süresine sahip katılımcılar arasında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Test sonucunda hesaplanan etki büyüklüğüne göre ( $\eta^2=0,06$ ) bu farkın düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

#### 4.5.4. Katılımcıların Branş Değişkeni İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İstatistiksel Farklılaşmaya Ait Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları branş değişkenine istatistiksel olarak incelenmiştir.

**Tablo 24:** Katılımcıların Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Ait İstatistik Bulguları ve Yorumları

| Gruplar                | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|------------------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Meslek<br>Öğretmenleri | 244      | 3,50      | 430       | 0,81     | 0,41     |
| Kültür<br>Öğretmenleri | 187      | 3,51      |           |          |          |

Tablo 24 incelendiğinde 244 meslek dersi öğretmeni ve 187 kültür dersi öğretmeni katılımcıdan oluşan 431 kişilik örnekleme bu iki gurubu örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Test sonucunda meslek dersi öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalaması  $(\bar{X}_M)=3,57$  ile kültür dersi öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalaması

( $\bar{X}_K$ )=3,51 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir [ $t_{(430)}=0,81, p= 0,41$ ]. Bu durum, branş değişkeni ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde “Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyelerinin incelenmesi” konulu araştırmanın, uygulanan ölçeklerden elde edilen bulgular neticesinde ortaya çıkan sonuçlara ve bu sonuçlar ışığında sunulan önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde, Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin ve örgütsel adalet algılarını incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlar ışığında yapılan tartışmalara yer verilmiştir.

Katılımcıların 273’ü (%63,3) erkeklerden, 158’i (%36,7) de kadınlardan; 304’ünün (%70,5) evli, 127’sinin (%29,5) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların 206’sı (%47,8) 0-5 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerden, 98’si (%22,7) 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerden, 28’i (%6,5) 11-15 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerden, 99’u (%23) 16yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların 244’ü meslek dersi öğretmeni (%56,6) ve 187’si kültür dersi öğretmenlerinden (%43,4) oluşmaktadır. İstihdam şekillerine göre de; 332’si (%77) kadrolu öğretmen, 87 si sözleşmeli öğretmen (%20,2) ve 12’si (2,8) ücretli olarak görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Toplam örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalamasına bakıldığında yüksek düzeyde bir puana sahip oldukları söylemek mümkündür ( $\bar{X} = 3,54$ ). Bu durum, katılımcıların çalıştıkları kurumda kendilerine adil davranıldığı uygulamaların ve işlemlerin adil bir biçimde yürütüldüğünü düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Altinkurt ve Yılmaz (2010) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını "yüksek düzeyde" bulmuşlardır. Polat (2007), Türkiye’deki yedi coğrafi bölgenin her birinden tesadüfen ikişer il seçerek; 14 ildeki il milli eğitim müdürlükleri tarafından tesadüfen seçilen iki genel, iki mesleki teknik Anadolu lisesinde görev yapan

toplam 1281 öğretmen üzerine yapmış olduğu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını "yüksek düzeyde" bulmuştur. Uysal (2014) genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını "orta" düzeyde bulmuştur. Uğurlu (2009) ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısını "yüksek" düzeyde bulmuştur. Tan (2017) mesleki ve teknik Anadolu liselerindeki örgütsel adalet algısını incelediği araştırmasında, örgütsel adalet algısını "yüksek" düzeyde bulmuştur. Araştırmamız bu yönüyle diğer araştırmacıların bulduğu sonuçlarla paralellik sergilemektedir. Bu sonuçlara göre örgütsel adalet algısının öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre bir farklılık göstermediğini, MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin genel olarak kurumlarını adil olarak algıladıklarını söyleyebiliriz.

Katılımcıların örgütsel adalet algısı cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde erkek katılımcıların örgütsel adalet algılarının ( $\bar{X}_E = 3,59$ ) az bir farkla kadınlardan ( $\bar{X}_K = 3,48$ ) daha "yüksek" olduğu gözlemlenmiştir. Literatürde örgütsel adalet ile cinsiyet arasındaki farklılık konusunda çeşitli bulgular vardır. İşleyici (2015), Uysal (2014), Akgeyik (2014), Dündar (2011), Yılmaz (2010), Baş ve Şentürk (2011) örgütsel adalet algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bununla beraber Dişci (2018), Tan (2017), Ercan (2016) ve Eker (2006) araştırmalarında erkeklerin adalet algısını daha yüksek bulmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada elde edilen bulguların daha önce yapılmış bazı çalışmalarla edilen verilerle paralellik gösterdiğini görmekteyiz.

Katılımcıların örgütsel adalet puanları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde bekârların örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Keklik ve Us (2013) sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında evli katılımcıların az farkla daha yüksek bir adalet algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yavuz (2011), Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma isimli araştırmasında, kamu çalışanlarında bekâr bireylerin evli bireylerden daha yüksek bir adalet



algısına sahip olduklarını tespit etmiştir. Araştırmamız bu yönüyle bu sonuçlarla paralel bulgular ortaya koymuştur.

Katılımcıların örgütsel adalet algıları çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde 0-5 yıl çalışma süresine sahip olanların puanlarının aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_{0-5} = 3,71$ ) ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_{6-10}=3,42$ ) arasında; anlamlı bir fark görülmüştür. Yine 0-5 yıl çalışma süresine sahip olanların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_{0-5}=3,71$ ) ile 16 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip grupların aritmetik ortalaması ( $\bar{X}_{16+}=3,33$ ) arasında da anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Tan (2017) meslek liselerinde görev yapan meslek öğretmenlerinin, örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerini göre kıdem değişkeni açısından bir farklılaşmaya neden olduğunu bulmuştur. Bu araştırmada; 0-5 yıllık mesleki kıdeme sahip meslek öğretmenlerinin adalet algıları, 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek bulmuştur. Bu sonuçlarla bizim bulduğumuz sonuçlarla benzerlik taşımaktadır. Buna göre mesleki kıdem arttıkça örgütsel adalet algısının azaldığını söylemek mümkündür.

Polat ve Celep (2008) Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını inceledikleri, 721'i genel liselerde; 560'ı da mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenleri inceleyen araştırmalarında branş değişkeninin örgütsel adalet algısında bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Altinkurt ve Yılmaz (2010) ortaöğretim okulu öğretmenlerinin adalet algılarını incelediği araştırmasında, adalet algısının branş ve okul türüne göre değişmediğini tespit etmişlerdir. Araştırmamızda meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin adalet algılarının aritmetik ortalama puanları arasında meslek öğretmenleri lehine 0,06 puanlık bir fark bulunmuştur. Bu küçük farkın oluşmasında çalışma grubunun ve zamanın etkisinden söz etmek mümkündür.

Katılımcıların örgütsel bağlılık puanlarının aritmetik ortalamasına bakıldığında orta düzeyde bir puana sahip oldukları görmekteyiz ( $\bar{X}=2,85$ ). Perdeci (2015) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi

incelediği çalışmasında katılımcıların orta düzeyde bir örgütsel bağlılık seviyesine sahip olduklarını söylemiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık seviyesi cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde orta düzeyde bir bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Erkek katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri kadınlardan daha yüksek olarak gerçekleşmiştir ( $\bar{X}_E=2,94$ ). Karaca (2009), Yavuz, Koç ve Topaloğlu (2008), öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi çalışmaları sonucunda örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamışlardır. Araştırmamızın bu araştırmalarla farklı sonuçlar göstermesi, örneklem gruplarının ve büyüklüklerinin farklı oluşu veya örneklemelerin farklı düzeydeki eğitim kurumlarından seçilmiş olmaları olabilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri medeni durum açısından incelendiğinde, evli katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunda toplumsal bir gerçekli olarak evli bireylerin gelecek kaygısı veya ailesinin ihtiyaçlarını yerine getirme yükümlülüğünün payından bahsetmek mümkündür. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010), “ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri” isimli araştırmalarında evli öğretmenlerin bekarlara nazaran daha yüksek örgütsel bağlılık sergilediklerini tespit etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarımızda bireylerin görev süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Özkaya, Karakoç ve Karaa (2006) “Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması” başlıklı araştırmalarında, bireylerin görev süresinin artmasıyla örgütsel bağlılığın azaldığını, genç bireylerin orta yaşlı bireylere nazaran daha yüksek bir bağlılığa sahip olduklarını söylemişlerdir. Bunun yanında Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009) araştırmalarında, 36-50 yaş arası bireylerde, yaş ilerledikçe yükselen bir örgütsel bağlılık seviyesi gözlemlemişlerdir. Bu durumu, araştırma grubuna ve değişen zamana bağlı olarak örgütsel bağlılık seviyelerinin farklılaşabileceği şeklinde yorumlamak mümkündür.

Örgütsel bağlılık branş açısından incelendiğinde, meslek öğretmenlerinin daha yüksek bir bağlılık seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Selvitopu ve Şahin (2013), Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarını inceledikleri araştırmalarında genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulmuşlardır. Şanlı ve Arabacı (2016) araştırmalarında, branş değişkenini ile örgütsel bağlılık arasında olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Araştırmamızda meslek öğretmenlerinin kültür öğretmenlerine nazaran daha yüksek bir bağlılığa sahip olmalarında Çavuşoğlu ve Savaş'ın da belirttiği gibi (2016) aynı kurumda bu iki öğretmen grubunun karşılaştığı disiplin sorunları olabilir. Yine bu okul türlerindeki farklı ücret politikaları ve çalışma koşulları bu fark üzerinde bir etkiye sahip olabilir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri ve örgütsel adalet algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır ( $r = 0,43, p < 0,01$ ). Demirebilek (2018), çalışmasında öğretmenlerin okul müdürüne duydukları güven düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde, orta düzeye yakın ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Laçinoğlu (2010) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık, güven ve vatandaşlık algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında örgütsel bağlılık ile örgütsel adaletin tüm boyutları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bağcı (2013) çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Arslantürk ve Şahan (2012) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa il Emniyet Müdürlüğü örnekleminde inceledikleri çalışmalarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu söylemişlerdir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) çalışmalarında, örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ay ve Koç (2014) araştırmaları sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu

söylemişlerdir. Bu yönüyle bulduğumuz sonuçlar daha önce yapılan araştırmalar ile benzerlik göstermektedir.

## 5.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma sürecinde gerçekleştirilen analizlerden elde edilen sonuçlara göre, uygulamaya ve ileride yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler bulunmaktadır.

### 5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1) Bu çalışmada örgütsel adalet ölçeğinde en düşük ortalamaya sahip olan ölçek maddesinin “Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır ?” ifadesidir. Bu sonuç öğretmenlerin elde ettikleri kazanımlarda çalışmalarının, performanslarının, gayretlerinin bir etkisinin olmadığını, sürecin bu etkenler haricinde geliştiğini düşündüklerini ortaya koymaktadır. Bu zamanla öğretmenlerde motivasyon eksikliği ve tembelliğe sebep olabilecek önemli bir sonucu işaret etmektedir. Bu anlayışın değişmesi için öğretmenlerin ödül ve kazanımların belirlenmesinde ve dağıtılmasında aktif olarak rol almalarını sağlayacak değişikliklerin yapılmasını işaret etmektedir.

2) Araştırma sonuçlarına göre 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum ilerleyen yıllarda öğretmenlerin kurumları hakkındaki düşüncelerinde olumsuz anlamda değişme meydana geldiği anlamına gelmektedir. Kurumunu adil olarak göremeyen öğretmenlerin bağlılıkları da bundan olumsuz etkilenecektir. Bu algının değişmesi için gerekli adımlar atılmalıdır.

3) Araştırmamızda cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada, kadınların örgütsel adalet algısı erkeklerden daha düşük çıkmıştır. Bu durumun nedenleri araştırılıp, kadınlardaki bu algının yükseltilmesi için farkındalık eğitimi, duyarlılık eğitimi ve hizmet içi eğitim, gibi sosyal çalışmalar ve bu konuda görüş ve öneriler alınıp hukuki değişiklikler yapılabilir.

3) Araştırma sonuçlarına göre evli katılımcıların adalet algıları daha düşük çıkmıştır. Bu durumun sebebi araştırılmalı, evlilerin sosyal ve ekonomik durumları hakkında yapılacak olan iyileştirilmeler bu algının düzelmesine katkı sunabilir.

4) Mesleki ve teknik eğitim, ülkemizin gelişen sanayisindeki ara eleman ihtiyacını karşılaması bakımından son derece önemli bir yere sahiptir. Hem sektörlerin beklentileri doğrultusunda ara eleman ihtiyacının karşılanamaması hem de ÖSYM'nin (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi) istatistiklerine göre Lisans programlarına yerleşme oranlarında mesleki ve teknik eğitim kurumlarının son sıralarda yer alması bu eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin farklı örgütsel tutumlarının ve meslek algılarının dikkate alınması ve bu alanlarda çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir.

5) En düşük ve ortalama örgütsel adalet puanının altında bir adalet algısına sahip öğretmen grubu olan “kadrolu” öğretmenlerin, 5 yıl ve üzeri görev süresine sahip olan grup olarak kurumsal uygulamaları bildikleri ve geçmişten günümüze uygulamalar hakkında bilgi sahibi oldukları varsayımından hareketle, bu düşük algının dikkate alınması ve yükseltilmesi gerekmektedir. Bunun için nitel araştırma desenleri kullanılabilir veya sebeplerini irdelemek için yeni ölçekler geliştirilebilir.

6) Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık seviyesi, sanayi ve örgüt psikolojisi alan yazınında çok sık olarak birbiri ile yakından ilgili iki faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz iş yaşamında çalışanların birçoğu, zamanının büyük bir kısmını iş ortamlarında sarf etmektedir. Bu iş ortamlarındaki birçok maddi ve manevi etmen insanı etkilemektedir. Sanayi ve örgüt psikolojisi araştırmalarında bir hayli çok adından söz ettiren örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları, bu etmenler arasında önemli bir yer tutmaktadır.

7) Günümüz insan kaynakları yönetimi disiplinlerine göre örgütler, başta insan olmak üzere ellerinde bulunan her türlü kaynağı en verimli şekilde kullanmayı bir zaruret olarak görmektedirler. Eğitim örgütlerinin en önemli unsuru olan öğretmenleri çalıştıkları kuruma bağlayıcı bir faktör olan örgütsel

adalet algısı, iş görenler nezdinde önemli bir yere sahip olmakta ve adil yönetim stratejileri ile okula bağlılık duyan öğretmen, kurumuna ve öğrencilerine karşı daha verimli ve üretken olmaktadır. Aksi takdirde öğretmen, adaletsiz olarak algıladığı bir okul ortamında kurumuna ya çok zayıf bir bağlılık sergilemekte veya hiç bağlılık duymamakta ve eğitim hedeflerini yakalayabilecek iyi bir performans sergilemekten uzak kalmaktadır (Ulukapı ve Bedük, 2013, s.76). Bu nedenle eğitim kurumlarında örgütsel adalet algısının ve örgütsel bağlılığın olabildiğince yüksek olması için aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasını zaruri görmekteyiz.

### **5.2.2. İleride Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler**

1) Bu çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ele alınmıştır. Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimin bir kısmını açıklayabilmektedir. Yeni çalışmalar yapacak olan araştırmacılar bu durumu göz önüne alarak bağlılığı etkileyen diğer faktörlerin neler olduğu ve örgütsel bağlılığı ne seviyede etkilediği üzerine çalışmalar yapabilirler.

2) Araştırmanın sonuçlarını kullanmadan önce mutlaka araştırmanın sınırlılıklarını dikkate alarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Araştırmanın daha da genelleştirilebilmesi için evren genişletilip örneklem sayısı artırılarak araştırmanın daha geniş kapsamlısı yapılabilir. Araştırma sadece Gaziantep ile sınırlı tutulmayıp bölge bazında ya da ülke bazında daha geniş kitleleri kapsayacak şekilde genişletilebilir.

3) MEB bünyesinde farklı pozisyonlarda birçok personel bulunmaktadır. Görevleri ne olursa olsun her biri MEB örgütünün iş görenleri konumundadır ve her birinin bağlılık düzeyleri en az öğretmenler kadar önem arz etmektedir. Bu sebeple bakanlığın farklı kademeleri için benzeri çalışmalar geliştirilebilir.

4) Bu araştırma nicel bir araştırmadır. Daha özel sonuçlar elde edebilmek için benzer çalışmalar mülakat veya röportaj gibi nitel veri toplama yöntemleri ile zenginleştirilip karma bir model ile veya tamamen nitel bir yöntemle yapılabilir.

## KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299, Academic Press, New York, NY.

Adıgüzel, O. C. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve teknik ortaöğretimde yeni arayışlar: Yeterliğe dayalı modüler sistemin değerlendirilmesi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-236.

Afşar, S. T. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine Nicel bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.

Akanbi, P. A. and Ofoegbu, O. E. (2013). Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of a food and beverage firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14), 207-218.

Akgeyik, G. (2014). *Anadolu liselerinde görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, Diyarbakır ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Aknaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tedaş örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Akkutay, Ü. (1991). *Türkiye’de çıraklık eğitimi*. Ankara: Erek Ofset.

Akpınar, A. (2004). *Türkiye’de temel mesleki ve teknik eğitim*. İstanbul:Avrupa Eğitim Vakfı (AEV).

Albdour, A. A. and Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence From Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192.

Alexander, S. and Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.



Alimohammadi, M. and Neyshabor, A. J. (2013). Work motivation and organizational commitment among Iranian employees. *International Journals Of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(3), 1-12.

Alper, F. (2007). *Çalışanların örgütsel bağlılıklarının belirleyicisi olarak örgütsel adalet algılamaları: Antalya bölgesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Altinkurt, 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.

Anderson, J. R. and Matessa, M. (1990). A rational analysis of categorization. *In Machine Learning Proceedings of the Seventh International Conference, Austin:Texas* (pp. 76-84).Texas <https://doi.org/10.1016/B978-1-55860-141-3.50013-4>

Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa il emniyet müdürlüğü örnekleminde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.

Atar, B. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Awan, M. R., Mahmood, K. and Idrees, H. (2014). Leadership style, culture and commitment: An analytical study of university libraries in Pakistan. *Library Philosophy and Practice*, 0\_1. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/> adresinden erişilmiştir.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. and Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/635/587> adresinden 17 Kasım 2018 tarihinde erişim sağlanmıştır.

Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.

Bağcı, Z. (2013).Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 9,19-20.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gezi Kitabevi.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balci, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma, yöntem, teknik ve ilkeler*. (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.

Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Bateman, T.S. and Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment.the dangers of the OCQ for research and policy. *Personel Review*,(26),12, 114-131.

Beurge, C.D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *The International Journal of Human Resource Management*,13,1091-1104.

Blau, G.J. and Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involment and organizational commitment affect. *Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.

Bolat, Y. (2016). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin mevcut durumu ve farklı ülkelerle karşılaştırılması*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Van den Bos, K., Wilke, H. A. M., & Lind, E. A. (1998). When do we need procedural fairness? The role of trust in authority. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75,1449-1458.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ.(2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*,22, 121-139.

Brockner, J., Siegel, P. A., Daly, J. P., Tyler, T. and Martin, C. (1997). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*,3, 558-583.

Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç., E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52(1),82-90.

Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*,53 (1),9-16.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. and Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.

Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çakmak, K.Ö. (2005). *Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çalışkan, A. ve Hazır, K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 49-77.

Çavuşoğlu, D. ve Savaş, A. C. (2016). Meslek liselerinde çalışan kültür dersi öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri (Pazarcık ilçesi örneği). *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-13.

Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

Çolak, M. ve Erdost, H. E. (2004). Organizational Justice: A review of the literature and some suggestions for future research. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51-84.

Çoban, M. (2018). *Türkiye'de aktif istihdam politikaları kapsamında mesleki eğitim kurslarının istihdama katılım sonuçlarının değerlendirilmesi: Tekirdağ örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2),140-152. <http://dergipark.org.tr/isguc/issue/25511/269015> adresinden erişim sağlanmıştır.

Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algularına ilişkin bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Dailey, R.C. and Kirk, D.J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45(3), 305-317.

Dalgın, T. (2015) *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Muğla konaklama sektörü örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8,(15) ,115-132.

Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11,(2), 177–206.

Dişci, İ. (2018). *Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında genel bilgiler öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel davranışları arasındaki ilişki. Ankara ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Dilek, U. (2004). *Örgütsel adalet algılamaları ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Doğan, E. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Dolunay, A. B. (2002). Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması: Keçiören ilçesi örneği. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(01), 51-62.

Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eğilmez G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: Bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.



Emhan, A. ve Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*,51(7), 157-173.

Ercan, V. (2016).*Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarında iş bırakma niyeti üzerinde etkisinin incelenmesi, İstanbul ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara. Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Erdoğan, T. (2004). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Eroğlu, Ş.G. (2009). *Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Eslami, J. and Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARNP Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.

Folger, R. and Cronpanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. London: SAGE Publications.

Ferik, F (2000).*Yetenekli çalışanları işletmede tutabilmek*. İstanbul: Arthur Andersen İnsan Kaynakları Danışmanlığı Yayınları.

Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18(4), 694-734.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy Of Management Review*, 12 (1) 9-22.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2),399-432.

Greenberg, J. (1990a), Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 11-157.

Greenberg, J. (2009). Everybody talks about organizational justice but nobody does anything about it. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2),181-195.

Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. (Uzmanlık yeterlilik tezi), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü: Ankara.

Guetzkow, H. and Simon, H. A. (1955). The impact of certain communication nets upon organization and performance in task-oriented groups. *Management Science*, 1(3), 233-250.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.

Güney S. (2011).*Örgütsel davranış*. Ankara:Nobel Yayınları.

MEB, (2018). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin görünümü. [https://mtegm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_11/12134429\\_No1\\_Turkiyede\\_Mesleki\\_ve\\_Teknik\\_Egitimin\\_Gorunumu.pdf](https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_No1_Turkiyede_Mesleki_ve_Teknik_Egitimin_Gorunumu.pdf) adresinden 12 Aralık 2018 tarihinde erişim sağlanmıştır.

Gürata, M. (1975). *Unutulan adetlerimiz ve loncalar*. Ankara: Tisa Matbaacılık.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Homans, G. C. (1961).*Social behavior, its elementary forms*. London:Oxford press.

Hoxha, A. (2013). Albanian legal reforms in administrative justice and European integration. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(9), 245-246.

Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13–22.

İçerli, L. (2010).Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1) ,67-92.

İşcan, Ö. F. Karabey C.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2),103-116.

İşcan, Ö.F. ve Nakdiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicisi olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181-201.

İşleyici, K. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi, Zonguldak ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.

Jackson, B. L. (2009). *The impact of a professional learning community initiative on the role of teacher-leaders* (Doctoral dissertation). Boston College Department of Educational Administration: Boston <http://hdl.handle.net/2345/624>.

Jehangir, N. A. and Begum, M. N. (2006). The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior. *ABAC Journal* 26(3), 21-36. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/589/526> adresinden 18 Aralık 2018 tarihinde erişilmiştir.

Johnson, R. E., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2010). "Who i am depends on how fairly i'm treated": Effects of justice on self-identity and regulatory focus. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(12), 3020-3058.

Kalkınma Bakanlığı, (2014a). *Eğitim Sisteminin Kalitesinin Artırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*, Ankara.

Karabay E. Z. (2004). *Kamuda ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Karaca, D. (2009). *İlköğretim okullarında yöneticilerin insan kaynakları yönetimi işlevlerini yerine getirebilme yeterlikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-162.

Keklik, B. ve Us, U. N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.

Keskinkılıç, K. (2005). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara:Pagem Yayıncılık.

Klendauer, R. and Deller, J. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 29-45.

Köse, E.K.(2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 2(2), 28-36.

Kurşunoğlu, A. ve Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.

Kurtulmuş, M., Kinay, İ. ve Gündaş, A.(2012). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının yönetici kaynaklı sorunlara göre incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 7(5), 365-374.

Küçükeşmen, E. (2015). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki. Sakarya İli Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Lemons, M.A and Jones, C.A. (2001), Procedural justice in promotion decisions: using perceptions of fairness to build employee commitment, *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 268 -281.

Lerner, M. J. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms . *Journal of Personality*, 45(1), 1-52.

Lowe, R. H. and Vodanovich, S. J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10(1), 99-114.

Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. Boston : McGraw-Hill, Inc.

Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B. and Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.

McFarlin, B. and Sweeney, D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes, *The Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.

MEB, (2012). *Mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı (Taslak) 2013-2017*. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü: Ankara.

MEB, (2011). *Mesleki ve teknik öğretim mezunlarını inceleme projesi raporu*. Ankara. <https://emezun.meb.gov.tr/EMEZUN5600.aspx>. adresinden 15.01.2019 tarihinde erişim sağlanmıştır.

Meyer, J. P. and Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Meyer, J. P. and Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de L'administration*, 17(4), 319-331.

Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.



O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-512.

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behaviour: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.

Önderoğlu S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özalp, R. (1961). Türkiye’de yüz yıllık mesleki ve teknik öğretim. *Mesleki ve Teknik Öğretim Dergisi*, 104, 17-122.

Özdemir, H. ve Yaylı, A.(2014). Çalışanın örgütsel bağlılığı, performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1 (1),48-58.

Özen, J. (2002). Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.

Özer, M., Gür, B. S. ve Küçükcan, T. (2010). *Yükseköğretimde kalite güvencesi*. Ankara: SETA Yayınları.

Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik

bir alan çalışması. Yönetim ve ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.

Özmen, Ö. N., Arbak, Y., ve Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.

Özsoy, C. (2007). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iktisadi kalkınmadaki yeri ve önemi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Perdeci, O. (2015). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve motivasyon arasındaki ilişki. Gaziantep ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Pillai, R., Chester, A. S. and Eric, S. W. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25,(6),897-933.

Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 14 (2), 307-331.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-632.

Randall, D.M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisied. *Academy of Management Review*, 12 (3),460-471.

Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.

Salancik, G. R. and Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 427-456.

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2018). *Sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücü raporu: Ankara*  
<https://kusip.gov.tr/kusip/views/paylasimEkGoster.htm?id=512&pt=0>  
adresinden 11 Kasım 2018 Tarihinde erişim sağlanmıştır.

Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290.

Sezgin, İ. (1983). *Mesleki eğitimin kapsam ve gelişimi: Türkiye’de meslek eğitimi ve sorunları*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.

Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.

Serinkan, C. ve Ürkek, E. Y. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve adalet* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*

(Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Stouffer, S.A., Suchman. E.A., Deviney L.C., Star, S.A. and Williams, R.M.Jr. (1949).The American soldier: Adjustment during *Army Life*,1 (4),557-559.

Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimli ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Education Sciences*, 11(3), 126-152.

Tan, Ş. (2017). *Meslek liselerinde örgütsel adaletin okul-sanayi işbirliğine etkisi ve örgütsel vatandaşlığın aracı rolü: İstanbul ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,İstanbul <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Thibatt J. and Walker L.(1978).A Theory of Procedure, *California Law Review*, 66(3),541-566.

Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu İş*, 9(4),201-218.

Tremble Jr, T. R., Payne, S. C., Finch, J. F., & Bullis, R. C. (2003). Opening organizational archives to research: Analog measures of organizational commitment. *Military Psychology*, 15(3), 167-190.

Tufan, M., Mızrak, Ş., & Çelik, D. (2009). Mesleki eğitimde toplam kalite yönetimi ve model önerisi. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12, 27-40.

Tuna, O. (1973). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim*. Ankara: Ayyıldız Matbaası.

Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Malatya.

Ulukapı, H. ve Bedük, A. (2014). Örgütsel adaletin iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Konya’da bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 7(31).771-778.

Ulutaş M. (2003). *Katılımcı yönetimin örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Uysal, M. (2014). *Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları: Altındağ ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Walster, E., Berscheid, E. and Walster, G.W. (1973) New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.

Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409.

Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.

Whyte, W. H. (2002). *The organization man*. Philadelphia:Pennsylvania Press.

Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,4(1), 395-412.

Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış doktora tezi) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Yanılmaz, B. (2014). *Kamu personeli olarak çalışanlarda örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009). İş görenlerin etkileşimci liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*,1 (2),18-34.

Yavuz, E. (2011). Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.

Yavuz E. ve Göl H. (2014). İş görenlerin örgütsel adalet algısı, *Journal of Recreation and Tourism Research* 1(3),29-35.

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1(1), 3-16.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Yıldırım, F.(2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. *Mülkiye Dergisi*,27(239),371-402.

Yıldırım, M. H. ve Demirel, Y. (2009). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: otomotiv yan sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s.21-23).Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.

Yıldız, Y. (1993). *A study on the relationship between organizational climate and organizational commitment*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.

Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 47-58.

Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir



# EKLER



## Ek1 Kişisel Bilgiler

# MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE GÖREV YAPAN MESLEK ÖĞRETMENLERİ İLE KÜLTÜR DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ

Değerli meslektaşım,

Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan meslek-alan öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığına etki düzeyini belirlemeyi amaçlayan bilimsel bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Sizden her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Araştırmada toplanacak veriler, tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, kişi ve kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Bu doğrultuda isminizi yazmanız istenmemektedir.

Değerli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

İlyas BALCI  
Harran Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

## KİŞİSEL BİLGİLER

**Açıklama:** Anketin güvenilirliği açısından, boş/işaretlenmemiş madde bırakmayınız.

- 1. Cinsiyetiniz:** 1. ( ) Erkek 2. ( ) Kadın
- 2. Yaşınız:** .....
- 3. Medeni durumunuz:** 1. ( ) Evli 2. ( ) Bekâr
- 4. Branşınız:** 1. ( ) Meslek-Alan öğretmeni 2. ( ) Kültür dersi Öğretmeni
- 5. Meslekteki kıdeminiz :** .....
- 6. Bulduğunuz kurumdaki çalışma süreniz:** .....
- 7. İstihdam şekliniz:** 1. ( ) Kadrolu 2. ( ) Sözleşmeli 3. ( ) Diğer
- 8. Haftalık fiili olarak girdiğiniz ders saati:** ( ) 0-5 ( ) 5-10 ( ) 10-15 ( ) 15-20 ( ) 20-25 ( ) 25-30
- 9. Ek geliriniz var mı?(özel ders, ek ders ücreti, okul kursu vb.)** ( ) Evet ( ) Hayır
- 10. Mesleğiniz ekonomik açıdan sizi ne derece tatmin ediyor?( ) Çok iyi ( ) Orta ( ) Az ( ) Tatmin etmiyor**

## Ek2 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

| <b>1.ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİ ÖLÇEĞİ</b><br>Soru formunda yer alan ‘kazanımlar ’ ifadesi, aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. iş sonuçlarınızı ifade eder. Bu kazanımların ne şekilde dağıtılacağı amirinizin/yöneticinizin vereceği karara bağlıdır.<br>Bu anlamda formda yer alan ‘süreçler ’ ifadesi ise, kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler dizisini ifade etmektedir. |   | Çok az | Az | Kısmen | Yeterince | Büyük ölçüde |
|--|---|--------|----|--------|-----------|--------------|
|  | <b><i>I.Kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler</i></b>  |        |    |        |           |              |
| 1.   | Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?                      |        |    |        |           |              |
| 2.   | Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?                            |        |    |        |           |              |
| 3.   | Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?   |        |    |        |           |              |
| 4.   | Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?  |        |    |        |           |              |
| 5.   | Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?   |        |    |        |           |              |
| 6.   | Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?                        |        |    |        |           |              |
| 7.   | Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?  |        |    |        |           |              |
|  | <b><i>II. Elde ettiğiniz kazanımlar (aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. iş sonuçlarınız)</i></b> |        |    |        |           |              |
| 8.   | Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?  |        |    |        |           |              |
| 9.   | Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?   |        |    |        |           |              |
| 10.  | Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?                                    |        |    |        |           |              |
| 11.  | Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?                              |        |    |        |           |              |
|  | <b><i>III. Süreçleri yönlendiren yetkili ( amir/amirleriniz)</i></b>                                |        |    |        |           |              |
| 12.  | Size nazik davranır mı?   |        |    |        |           |              |
| 13.  | Size değer verir mi?  |        |    |        |           |              |
| 14.  | Size saygılı davranır mı?   |        |    |        |           |              |
| 15.  | Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?   |        |    |        |           |              |
| 16.  | Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?   |        |    |        |           |              |
| 17.  | Süreçleri bütünüyle açıklar mı?   |        |    |        |           |              |
| 18.  | Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?  |        |    |        |           |              |
| 19.  | Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?   |        |    |        |           |              |
| 20.  | Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?   |        |    |        |           |              |

## Ek3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

| <b>2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ</b>  |   |                  |                 |                           |                  |                      |
|---|---|------------------|-----------------|---------------------------|------------------|----------------------|
| Aşağıda “Örgütsel Bağlılıkla” ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bir öğretmen olarak söz konusu ifadelerde belirtilen durumları ne sıklıkla yaşadığınızı, lütfen ilgili yere çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz. |   | Hiç Katılmıyorum | Az katılmıyorum | Orta düzeyde katılmıyorum | Çok katılmıyorum | Tamamen katılmıyorum |
| 1.  | Bu kurumdaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.                                  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 2.  | Bu kurumda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.                                    |                  |                 |                           |                  |                      |
| 3.  | Emek ve birikimlerim bu kurumdan ayrılmamı engelliyor.  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 4.  | Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.            |                  |                 |                           |                  |                      |
| 5.  | Bu kuruma uyum sağlamada güçlük çekiyorum.  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 6.  | Bu kurumun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 7.  | Bu kurumda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.                                |                  |                 |                           |                  |                      |
| 8.  | Bu kurumda yönetimin beni kuruma bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.                      |                  |                 |                           |                  |                      |
| 9.  | Bu kurumun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.                                   |                  |                 |                           |                  |                      |
| 10.   | Bu kurumun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 11.   | Bu kurumun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım. |                  |                 |                           |                  |                      |
| 12.   | Bu kurum işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.                                |                  |                 |                           |                  |                      |
| 13.   | Bu kurumun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.      |                  |                 |                           |                  |                      |
| 14.   | Çalışma arkadaşlarımla kurum dışında da sık sık birlikte vakit geçiririm.                         |                  |                 |                           |                  |                      |
| 15.   | Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu kurumda çalışmayı yeğliyorum.                    |                  |                 |                           |                  |                      |
| 16.   | Bu kurumda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.                            |                  |                 |                           |                  |                      |
| 17.   | Kurumumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.                                    |                  |                 |                           |                  |                      |
| 18.   | Bu kurumun geleceğini gerçekten düşünüyorum.  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 19.   | Bu kurumun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.                                      |                  |                 |                           |                  |                      |
| 20.   | Kurumuma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.                                     |                  |                 |                           |                  |                      |
| 21.   | Zamanımın çoğunu kurumuma ilişkin etkinlikler dolduruyor.   |                  |                 |                           |                  |                      |
| 22.   | Kurumumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.                                     |                  |                 |                           |                  |                      |
| 23.   | Kurumumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.                                    |                  |                 |                           |                  |                      |
| 24.   | Kurumumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.                             |                  |                 |                           |                  |                      |
| 25.   | Kurumum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum  |                  |                 |                           |                  |                      |
| 26.   | Kurumumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.   |                  |                 |                           |                  |                      |
| 27.   | Kurumumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.  |                  |                 |                           |                  |                      |

## Ek4 Ölçek Kullanım İzinleri

01.12.2017

Posta - ilyas\_balci@hotmail.com

Outlook Posta

Posta ve Kişilerde ara



Yeni |



Sil



Arşivle

Gereksiz |

Süpür

Taşı |

Kategoriler |

...

^ Klasörler

Gelen Kutusu 52

Gereksiz E-posta

Taslaklar

Gönderilmiş Öğeler

Silinmiş Öğeler 3

Arşiv

Konuşma Geçmiş

ölçek kullanma izin talebi

RB

refik balay <refikbalay@hotmail.com>  
Bugün, 11:25

Sayın İlyas BALCI,

Tarafımdan geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabil

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Refik BALAY  
Ahi Evran Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dekanı  
Cacabey Yerleşkesi Kırşehir  
...

13.02.2019

Posta - İlyas balcı - Outlook

Re: ölçek kullanım izin talebi

Ömür Özmen <omurn.ozmen@gmail.com>

11.02.2019 Pzt 07:12

Kime: İlyas balcı <ilyas\_balcı@hotmail.com>

Merhaba İlyas,

Memnuniyetle kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dileriz.

Ömür N. T. ÖZMEN

İlyas balcı <[ilyas\\_balcı@hotmail.com](mailto:ilyas_balcı@hotmail.com)>, 6 Şub 2019 Çar, 08:09 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba hocam, ismim İlyas BALCI.

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yüksek lisans eğitimi görmekteyim. Yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak üzere Türkçe'ye uyarladığınız "örgütsel adalet" ölçeğini kullanmak için izninizi istiyorum. şimdiden teşekkür ederim, kolaylıklar dilerim.

01.12.2017

Posta - Ilyas\_balci@hotmail.com

## Outlook Posta

Posta ve Kişilerde ara



Yeni



Sil

Arşivle

Gereksiz

Süpür

Taşı

Kategoriler

...

### Klasörler

Gelen Kutusu 52

Gereksiz E-posta

Tasarlarda

Gönderilmiş Öğeler

Sililmiş Öğeler 3

Arşiv

Konuşma Geçmiş

### scala of organizational justice

JC

Jason A. Colquitt <colq@uga.edu>

30.11 (Per) , 16:41

Dear İlyas,

Permission granted. Best,

Jason

---

İB

ilyas balci

30.11 (Per) , 16:39

colq@uga.edu.tr

Dear Mr. Coquitt

I am a student at the educational administration from Turkey. I currently write my thesis on organizational justice permission to use your organizational justice scale for my research. Thank you for your support in advance.

İlyas BALCI

Kind regards.

MO

Microsoft Outlook <postmaster@outlook.com>

Aşağıdaki atıcılara veya gruplara teslim edilemedi: colq@uga.edu.tr (colq@uga.edu.tr) Your message couldn't be delivered. The Dr

İB

ilyas balci

Dear Mr. Coquitt I am a student at the educational administration from Turkey. I currently write my thesis on organizational justice

Premium'a yükseltin



https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/inbox/tp

1/1

## Araştırma İzin Talep ve Onay Belgeleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/12/2018-E.51139



T.C.  
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik  
Yazı İşleri Şube Müdürlüğü

Sayı : 26130895-605.01  
Konu : Araştırma İzin Talebi (İlyas BALCI)

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi İlyas BALCI'nın "Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi" konulu araştırma çalışması talebine ilişkin Gaziantep Valiliği'nin oluru, ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**e-İmzadır**  
Prof. Dr. Bürhan AKPUNAR  
Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı (3 Sayfa)

Evrakı Doğrulamak İçin : [http://obys.harran.edu.tr/envision/Validate\\_Doc.aspx?V=BELC3YFU7](http://obys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BELC3YFU7)

Adres:Harran Üniversitesi Rektörlüğün Osmangazi Yerleşkesi 63300 Halilîye/Şanlıurfa  
Telefon:0414 318 3012 Faks:0414 318 3190  
Elektronik Ağ:<http://www.harran.edu.tr/>

Bilgi için: Hasari ELAĞÖZ  
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni  
Dahili No: 0414 318 2033

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır





T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/24734149  
Konu : Araştırma İzin Talebi  
( İlyas BALCI)

21/12/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 07.12.2018 tarihli ve 10639 sayılı yazısı.

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi İlyas BALCI'nın " Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi" konulu araştırma çalışma isteği kapsamında, İlimiz Şehitkamil, Şahinbey ve Oğuzeli İlçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Öğretmen ve idarecilere yönelik araştırma çalışma isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi İlyas BALCI'nın anket çalışma isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22.08.2017 tarihli ve 12607291 (2017/25) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz Şehitkamil, Şahinbey ve Oğuzeli İlçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Öğretmen ve idarecilere anket uygulama isteği eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına göre uygulanması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Cengiz METE  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
21/12/2018

Halil UYUMAZ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Yeni Valilik Binası 5. Kat Büyükşehir/Gaziantep  
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr  
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Müd.Yrd.M.Ali TIRYAKIOĞLU -Strateji Geliştirme Şef E. YILDIRIM  
Tel: (0342) 231 10 58 -4450  
Faks:(0342) 232 24 10

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden bf0c-60a6-3b6a-aaa7-7905 kodu ile teyit edilebilir.

T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

| ARAŞTIRMA SAHİBİNİN  |  |
|--|--|
| Adı-Soyadı   | İlyas BALCI  |
| Kurumu / Üniversitesi  | Harran Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü  |
| Araştırma yapılacak il(ler)  | Gaziantep  |
| Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi  | Şehitkamil, Şahinbey ve Oğuzeli ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri   |
| Araştırmanın konusu  | Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi |
| Üniversite / Kurum onayı   | Var  |
| Araştırma/proje/ödev/tez önerisi   | Var  |
| Veri toplama araçları  | Kişisel Bilgiler (10 adet soru) Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (20 adet soru) Örgütsel Bağlılık Ölçeği (27 adet soru)           |
| Görüş istenen Birim/Birimler   | -  |
| KOMİSYON GÖRÜŞÜ  |  |
| <p>Bu araştırma izni isteği komisyonumuzca Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından 22.08.2017 tarihinde yayımlanan 2017/25sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelge kapsamında değerlendirilmiştir. Bilimsel çalışma kapsamında bu soruların Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmen ve idarecileri üzerinde gönüllülük esasına göre eğitim öğretim sürecini aksatmadan uygulanması uygun görülmüştür.</p> <p>Araştırmacı yapılan araştırmanın iki örneğini, çalışma tamamlandıktan sonra en geç iki hafta içerisinde Müdürlüğümüze CD'ye kayıtlı olarak vermeyi taahhüt eder.</p> |  |
| Komisyon kararı  | Oybirliği ile izin verilmiştir.  |

KOMİSYON

Komisyon Başkanı  
Mehmet Ali TIRYAKIOĞLU  
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

Üye  
Halil İbrahim AKTAŞ  
Öğretmen

Üye  
Kemal ÖZDEMİR  
Öğretmen



T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092-605.01-E.24796679  
Konu : Araştırma İzin Talebi  
( İlyas BALCI)

24.12.2018

DAĞITIM YERLERİNE

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi İlyas BALCI'nın " Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi" konulu araştırma çalışma isteği kapsamında, İlimiz Şehitkamil, Şahinbey ve Oğuzeli İlçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan Öğretmen ve idarecilere yönelik araştırma çalışma isteğiyle ilgili Valilik Makamının 21.12.2018 tarihli ve 24734149 sayılı valilik oluru yazımız ekinde gönderilmiş olup konunun İlçenizde bulunan okullara duyurulması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Cengiz METE  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ekler:  
Yazı ve ekleri  
Dağıtım:  
Şahinbey ve Şehitkamil İlçe MEM  
Bilgi  
Harran Üniversitesi

Adres: gaziantep valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji  
Geliştirme birimi oda numarası 530  
Elektronik Ağ: gaziantep.meb.gov.tr  
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Bilgi için: Memur Sadullah AYYILDIZ dahili no 4450

Tel: 0 (342) 230 10 58  
Faks: 0 ( ) \_\_\_\_\_

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9182-11c5-3a3e-9090-ec4 kodu ile teyit edilebilir.