



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/25, p. 589-608

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12292>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

Referees/Hakemler: Prof. Dr. Ali TAŞ - Prof. Dr. Sadık KARTAL –
Yrd. Doç. Dr. Neslin İHTİYAROĞLU

This article was checked by iThenticate.

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: TÜRKİYE'DE YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN META ANALİZİ*

Emine ÖNDER** - Öznur TULUNAY ATEŞ***

ÖZET

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma; 2007-2017 yılları arasında Türkiye'deki devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmış ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısı ve örneklem sayısı değerlerini içeren araştırmalar çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamındaki çalışmalara, YÖK Ulusal Tez Merkezi ile ULAKBİM, Google Akademik, ERIC, EBSCO ve Dergipark veri tabanları iki farklı tarihte taranarak ulaşılmıştır. Yapılan tarama sonucunda araştırmada belirlenen ölçütleri taşıyan, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği 12 çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırmada, elde edilen veriler Meta Win 2.1 ve Comprehensive Meta Analysis (CMA) programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada etki büyüklüğü değerlerinin hesaplanmasında "Fisher z" değeri kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki çalışmaların etki yönü ve genel etkisi rastgele etki modeline göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda; örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü düzeyde ilişki etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ortalama etki büyüklüğünün ortaöğretimde ilköğretimden daha yüksek olduğu görülmüştür. İlköğretim ve ortaöğretim için hesaplanan etki katsayılarının pozitif yönlü olduğu ve etki büyüklüğünün güçlü derecede olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu, ortaöğretim okullarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisinin ortaöğretim okullarında neden yüksek çıktığı ile ilgili yapılacak yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

* Çalışmanın özeti 26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi'nde (ICES UEBK) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri ABD, El-mek: eonder@mehmetakif.edu.tr

*** Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ABD, El-mek: otates@mehmetakif.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, meta analiz.

RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A META-ANALYSIS STUDY

ABSTRACT

In this study, the aim is to analyse the relationship between teachers' perception of organizational justice and their organizational commitments using the meta-analysis method. In this study, research scope included studies that were conducted on teachers working in public schools in Turkey during 2007-2017 and that contained values such as number of samples and correlation coefficient between organizational justice and organizational commitment variables. Studies within the scope of this research were reached through scanning YÖK National Dissertation Center, ULAKBİM, Google Scholar, ERIC, EBSCO and Dergipark database two different dates. As a result of the scan, 12 studies were reached that fulfilled identified criteria and in which the relationship between organizational justice and organizational commitment was analysed. In the research, obtained data was analysed using Meta Win 2.1 and Comprehensive Meta Analysis (CMA) software. "Fisher z" value was used in calculation of effect size value in the study. Effect direction and general effect of studies within the scope of this research were calculated according to the random effect model. As a result of analysis, it was determined that organizational justice had a strong level of relational effect on organizational commitment. In addition, it was observed that average effect size was higher in secondary education than it was in primary education. It was understood that effect coefficients calculated for primary and secondary education were positive oriented and their effect size was at a strong level. This finding of the study can be interpreted that organizational justice in secondary schools have higher level of effect on organizational commitment. Considering the results of the research, it can be said that there is a need for new studies that will be conducted towards high level of effect of organizational justice on organizational commitment in secondary schools.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

Justice and commitment may result in serious changes in nature of organizational outputs. For this, it is important to analyse these two concepts thoroughly and to take necessary steps in educational system according to analysis results. However, considering current research results, it is not possible to say that there is a complete result unity in studies that were conducted independently of each other. In addition, the number of relevant studies is increasing day by day. This situation makes it difficult to reach the desired information due to abundance of

Turkish Studies

information. Therefore, there is a need for meta-analysis studies that carry out systematical synthesizing with a view to make use of existing knowledge effectively and to reach a common judgment by combining findings of studies conducted with different study groups at different times rather than depending solely on one judgment. It is considered that these studies will allow for understanding the relationship between organizational justice and organizational commitment and they are significant in terms of revealing the whole picture on this subject.

Purpose

In the study, the aim is to analyse the relationship between teachers' perception of organizational justice and their organizational commitments using the meta-analysis method. In line with this purpose, the answer to following questions were sought:

- 1) What is average effect size of the relationship between teachers' perception of organizational justice and their organizational commitments?
- 2) Do teachers' organizational justice perceptions and their organizational commitments vary significantly according to their occupational tenure?

Method

In the research, meta-analysis method was employed. Studies within the scope of this research were reached through scanning HEC thesis database and Internet search on two different dates. Scans in specified databases were carried out using keywords "organizational justice" and "organizational commitment" in Turkish and English languages. Studies bearing the following criteria were included in the scope of this research. (1) Articles and theses that were produced during 2007-2017, (2) containing values including the number of samples and correlation coefficient between organizational justice and organizational commitment variables, and (3) applied on teachers working in public schools in Turkey were included in the research. As a result of analyses, 12 studies containing 27 effect sizes in which the relationship between organizational justice and organizational commitment was analysed were combined using the meta-work analysis.

For the analysis of data obtained in the research, Meta Win 2.1 and Comprehensive Meta Analysis (CMA) software were used. "Fisher z" value was used in calculation of effect size value in this study. For evaluation of statistics, however, .05 p significance level was chosen. In meta-analysis studies, correlation values are converted into Fisher z value and analyses are carried out over these values. While examining analysis findings, they are interpreted by converting into correlation coefficient. In this study, the same path was followed.

Findings

When research data was analysed descriptively, it was observed that study groups varied between 95 to 953 in size; the highest number of studies was carried out in 2013; all of the studies were carried out between 2009 and 2015; 9 of these studies were thesis, 3 of them were

Turkish Studies

article; studies conducted on teachers working in secondary education level were low in numbers.

As a result of examining graphic analyses made in the study, it was concluded that data showed normal distribution. In the meta-analysis method, calculations vary based on studies' state of being homogenous or heterogenous. By examining heterogeneity test results applied; fixed effect model is used in case of homogeneous status and random effects model is used in case of heterogeneous status. Since P value is less than .05 ($p = .00$) and Q value ($Q = 443,824$) is higher than the value ($Q = 48.290$) corresponding to df value in χ^2 table, it was understood that meta-analysis application was in heterogeneous structure. For this reason, analyses were repeated under random effects model, and effect direction and general effect value were calculated.

Examining the effect direction of studies, it was determined that contribution of each study to general effect was closer to each other, effect coefficients calculated as per Fisher z were between .25 and .86, overall effect coefficient of these studies were positive oriented and at powerful level ($r = .52$, $p < .05$).

As a result of analyses, it was determined that there was a significant difference between averages of the relationship between organizational justice and organizational commitment, and organizational justice had a powerful level of relational effect on organizational commitment ($df = 26$, 95% CI .4942- .6730, $p < .05$, $E^{+++} = .5836$).

Besides, in analyses conducted in the study, it was observed that average effect size had higher value in secondary education ($E^{+++} = .7022$) than elementary education ($E^{+++} = .4521$). It can be said that effect coefficients calculated for primary and secondary education are positive, and values express a more powerful level of effect size in primary education ($r = .45$) and secondary education ($r = .70$).

Conclusions and Discussion

In the study, it was determined that organizational justice had a strong level of relational effect on organizational commitment. This finding is also supported by studies in which the relationship between organizational justice and organizational commitment is analysed. In addition, it was observed in the study that average effect size was higher in secondary education than it was in primary education. It was understood that effect coefficients calculated for primary and secondary education were positive oriented and their effect size was at a strong level. This finding of the study can be interpreted that organizational justice in secondary schools have higher level of effect on organizational commitment. In research results, difference emerging between teachers working in primary education and in secondary education may be affected from variables such as organizational confidence and organizational citizenship that are emphasized to have relationship with organizational justice and organizational commitment. In addition, considering factors such as students' age group and course diversity, it can be said that primary education teaching may require more devotion, commitment, patience, tolerance and loyalty to students. There are

Turkish Studies

studies available in the field literature that reach findings on the fact that school type may result in differentiation in perception of organizational justice. Considering the results of the research, it can be said that there is a need for new studies that will be conducted towards high level of effect of organizational justice on organizational commitment in secondary schools.

Keywords: Teacher, organizational justice, organizational commitment, meta-analysis.

1. Giriş

Örgütler yaşamlarını çalışanlarının davranışlarına borçludur (Başaran, 1991). Bu sebepten bir örgütün başarılı olabilmesi için nitelikli çalışanları kendine çekebilmesi gerekir. Örgütün başarıyı sürekli hale getirebilmesi ise bu çalışanları örgütte tutabilmesine ve onların gücünden, yeteneğinden azami ölçüde faydalanabilmesine bağlıdır. Bunu sağlayabilmenin en kolay yolu ise; örgüt amaçları etrafında birleşmiş, örgütsel adanmışlığı ve bağlılığı yüksek çalışanlardan geçmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgüte pasif olarak itaat etmenin ötesinde örgütün daha güçlü olabilmesi için çalışan kendisiyle ilgili özveride bulunmaya razı olmasıdır (Cengiz, 2002). Çalışanın örgütle kendini özdeşleştirmesi, örgütün hedeflerini özümsemesi ve örgütte kalma yolunda duyduğu arzudur (Gürbüz, 2006). Bir diğer ifadeyle; çalışanın kurumsal hedefleri benimseyip, kurumun çıkarlarını kendi çıkarların üstünde tutması ve örgüt üyeliklerini gönüllü olarak devam ettirmesidir (Demirel, 2009). Bu sebepten, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, örgütsel gelişim için daha fazla çaba sarf edecekleri ve rollerini etkin olarak yerine getirecekleri bunun da, hizmetin ve ürünün kalitesini olumlu yönde etkileyeceği savunulmaktadır (Allen ve Meyer, 1997; Balay, 2000; Balcı, 2003; Baysal ve Paksoy 1999; Marchiori ve Henkin, 2004).

Örgütle çalışan arasındaki bağ, kişisel ve örgütsel pek çok faktörden etkilenmektedir. Ancak, örgüt yönetimine ve örgüt politika ve uygulamalarının adillğine duyulan güven, çalışan bağlılığında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların adaletli bir ortamda çalıştıklarına dair olan inançları, örgütsel bağlılıklarını şekillendirmektedir (Greenberg, 1990; Sabuncuoğlu, 2007; Schappe, 1996). Alanyazında örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısının en önemli yansımalarından biri olarak gösterilmektedir (Gürpınar, 2006; Orpen, 1993; Yıldırım, 2002). Örgütsel adalet algısının çalışanlar için önemli bir güdüleyici olduğu bildirilmektedir (Yıldırım, 2007). Çünkü kendilerine adil davranılmadığını hisseden insanlar, çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirirler; stresleri artar; moralleri bozulur; uzun süreli devamsızlıklar başlar (Folger ve Cropanzano, 1998). Bu durum, çalışanların aidiyet ve yeterlilik duygularının yıpranmasına ve tükenmesine; örgüte karşı iyi niyetlerini yitirmelerine neden olabilir. Onları örgüte karşı öç alma davranışına yönlenebilir (Pfeffer ve Langton, 1993). Adil davranılmadığını düşünen çalışan, sonunda, o örgütün parçası olmamaya karar verir ve işten ayrılma eğilimi artar. Doğal olarak bu durum örgüt için verimsizlik ve performans düşüklüğü gibi istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olur. Tam tersi bir durum söz konusu olduğunda ise, yani, çalışanların örgüte veya yöneticilere yönelik yüksek adalet algısı, işe geç gelme, devamsızlık, performans düşüklüğü, işbirliğinden kaçınma ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azaltmaktadır. Bunun yanında, çalışanın örgüte bağlılığının ve yapılan işin kalitesinin arttığı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, bu durumun örgütü güçlendirdiği ve etkinliğini artırdığı belirtilmektedir (Yıldırım, 2007).

Sonuç olarak, adalet ve bağlılık örgütsel çıktılarının niteliğinde büyük değişimler yaratabilmektedir. Çalışanların üyesi oldukları örgüte ilişkin adalet algısı ve bağlılığı, onların işlerine ve örgütlerine karşı tutum ve davranışları üzerinde belirleyici olmakta ve performanslarını

etkilemektedir. Bu sebepten bu iki kavram, toplumsal dönüşüm çabalarında önemli bir yere sahip olan okulların sağlıklı bir şekilde işleyişini sürdürmesinde ve amaçlarına ulaşmasında hayati rol oynar. Bunun için örgütsel adalet ve bağlılık kavramlarının iyi analiz edilmesi, analiz sonuçları doğrultusunda eğitim sisteminde gerekli adımların atılması oldukça önemlidir.

1.1. Örgütsel Adalet

Adams'ın eşitlik teorisine kadar uzanan ve literatürde ilk defa Greenberg (1987) tarafından kullanılan örgütsel adalet kavramı, bireylerin iş arkadaşları, yöneticileri ve örgütlerine yönelik algılarını kapsayan sosyal bir sistemdir (Beugre ve Baron, 2001). En basit ifadeyle örgütsel adalet, çalışanların örgüt uygulamalarına ilişkin algıladıkları hakkaniyettir. Örgütsel uygulamaların adil ve ahlaki bir biçimde gerçekleşmesini ifade etmektedir (Eker, 2006; Greenberg, 1996; Özmen, Abraş ve Özer, 2007). Daha kapsamlı olarak ele alındığında, örgütsel adalet; örgüt kaynaklarının dağıtım ve dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan prosedürleri ve dağıtım süreçlerin yürütülmesi sırasında oluşan bireylerarası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve normlar bütünü olarak ifade edilebilir (Greenberg, 1990; Koopman, 2002).

Örgütsel adalet, ilk araştırmalarda, dağıtımsal ve işlemsel adalet olarak ele alınmıştır (Cropanzano ve Greenberg, 1997; Cropanzano ve Wright, 2003; Moorman, 1991). Araştırmacılar tarafından etkileşim adaleti bağımsız bir adalet türü olarak değerlendirmek yerine, işlem adaletinin bir uzantısı ya da alt bileşeni olarak ele alınmıştır. İlerleyen süreçte ise bireylerin adalet algısının, herhangi bir uygulamanın yürütülmesi esnasında oluşan kişilerarası ilişkilere de bağlı olduğu belirtilmiş ve işlemsel adaletinin etkileşim ve süreç adaleti olarak iki farklı boyutlarda ele alınması gerektiği savunulmuştur (Bies, 2001). İşlemsel adaletinin etkileşim ve süreç adaleti olarak iki farklı boyuta ele alınmasıyla örgütsel adalet, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutta incelenmiştir (Gordon ve Fryxell, 1993; Tay-lor vd., 1995). Bu boyutlardan dağıtım adaleti, ücret, terfi ve ödül gibi kazanımların yanında görev ve cezaların dağıtımıyla ilgili kararların adilliklerinin göstergesi olarak kabul edilir (Dailey ve Kirk, 1992). Dağıtım adaletinde, çalışanların elde ettiği sonuçlar adalet algısının merkezindedir (Özdevecioğlu, 2004). Çalışanların adalet algısı, örgüte kattıkları değere karşılık, almaları gerekenlerin dağıtımıyla ilgili yönetsel kararların hakkaniyetine ilişkin algılarına bağlı ortaya çıkar (İplik, 2009; Yeniçeri vd., 2009). Etkileşim adaleti, örgütsel uygulamaların insani yönüne odaklanmıştır (Tyler ve Bies, 1990). Çalışanlar arasındaki ilişkinin kalitesine işaret etmektedir (Ambrose, 2002). Örgütsel süreçlerle ilgili kararların verilmesi sırasındaki çalışanların karşılaştıkları nezaket, saygı ya da kabalık gibi kişilerarası uygulamalara yönelik algılarını ifade etmektedir (Bies ve Shapiro, 1988). Bu durumda etkileşimsel adaletin, kişiler arasındaki ilişkinin kalitesinin göstergesi olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Ambrose, 2002). Prosedürel adalet olarak da bilinen süreç adaleti ise, karar verme usulleri ve prosedürlerin hakkaniyetiyle ilgili bir kavramdır. Alınan kararlardan ziyade, kararların nasıl alındığıyla ilgilidir. Sadece sonuçlara değil; bu sonuçlara ulaşmada kullanılan süreçlerle de ilişkilidir (Nowakovski ve Conlon, 2005). Daha çok sistemdeki işleyişle alakalı adalet algılamasını ortaya koyan süreç adaleti ya da diğer adıyla prosedürel adalet, bir anlamda sistemin kontrolünü sağlayan bir araç olarak da nitelendirilebilir (Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011).

Sonuç olarak; çalışanların dağıtım, süreç ya da etkileşim adaleti kapsamında kendilerine gösterilen davranışların adil olup olmadığıyla ilgili algısı, onların örgüte ve işlerine olan tutum ve davranışlarını değiştirmektedir (Judge ve Colquitt, 2004). Örgütlerin etkili işlemesi ve çalışanların memnuniyeti üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır (Greenberg, 1990). Çalışanların olumlu adalet algısı, kendilerine saygı duyulduğu ve insan olarak kabul gördüğü yönündeki duygularını güçlendirmekte ve performanslarını arttırmaktadır. Örgütteki kişilerarası ilişkileri güçlendirmekte ve birlik duygusunu arttırmaktadır. Örgüte karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmelerine yardım etmektedir. Örgüt içerisinde işbirliğini kolaylaştırmakta ve yöneticilerin aldıkları kararların

desteklenmesini sağlamaktadır. Bir örgütte oluşabilecek adaletsizlik algısı ise örgütsel hedeflere ulaşılmasını zora sokan saldırganlık ve hırsızlık gibi yıkıcı nitelikte tepkisel davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Beugre, 2002). Örgütün iklimine zarar verebilecek davranışlara neden olmaktadır. Çalışanların örgütsel adaletsizlik algısının birbirinden intikam almak için yasal yollara başvurma, birbirine karşı agresif davranma gibi durumlara neden olabileceği ifade edilmektedir. (Cropanzano vd., 2001). Ayrıca örgütsel bağlılığın azalacağı ve işten ayrılmalar yani işgücü devrinin yükselmesinde belirleyici olacağı belirtilmektedir (Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005). Bu sebepten örgütsel adalet algısı örgütün verimliliği ve çalışanların tatmini için temel bir gereklilik olarak değerlendirilir (Greenberg, 1990).

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin güçlenerek büyümesi, çalışanların örgüte karşı beslediği güçlü duygulara bağlıdır. Bunun için, çalışanların işin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olması kadar, örgütsel bağlılıklarının yüksek olması da gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın üyesi olduğu örgütün içerisinde kalma isteğinin belirleyicisidir. Bireylerin örgüt çıkarlarını, kendi çıkarlarından üstün görmesiyle gerçekleşmektedir (Marchiori ve Henkin, 2004). Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağı ifade eder ve örgüte sadık olma, kendini adama, fedakarlık yapma ve gönülden uyma gibi kavramlarla ilişkilidir. Bireyin örgütle bütünleşme derecesini anlatan bir kavramdır. Örgüte pasif olarak itaat etmenin ötesinde, örgütün daha güçlü olabilmesi için bireylerin özveride bulunmaya kendileriyle ilgili birtakım fedakârlıklar yapmaya rıza göstermesi olarak ifade edilmektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen, tarafından duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık örgütlerde gerçekleşmesi en fazla arzulanan ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütle özdeşleşir; kendilerini örgütün bir parçası olarak görür; örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahiptir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, zorunluluktan ya da gereksinimden değil istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler; örgütün çıkarları için büyük çaba gösterme arzusundadırlar. Devam bağlılığında, örgütten ayrılma yüksek maliyet oluşturacağından çalışan örgüt üyeliğini sürdürür. Çalışan örgüte yaptığı yatırımlardan vazgeçemediği ve bazı maliyetlerle karşı karşıya kalacağı ve bunu göze alamadığı için örgütten ayrılmaz. Normatif bağlılıkta ise çalışan minnettarlık duygusundan örgütte kalır. İsteddiği için değil, ayrılmayı ahlaki bulmadığından, diğer bir ifadeyle; örgüte karşı borcu olduğunu düşündüğünden örgütte kalmayı sürdürür. Bu bağlılık, örgüte bağlılığın ahlaki boyutu olarak düşünülebilir (Allen ve Meyer, 1997).

Nedeni farklı olsa da her bağlılık türünün çalışanların örgüte bağlanmasını sağladığı ve bu durumun da birçok açıdan örgüte faydalar sağladığı söylenebilir. Örneğin, örgütlere yüksek düzeyde bağlılık duyan çalışanlar görevlerin yerine getirilmesi ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için ekstra çaba sarf ederler ve örgütlerinden başka yerde çalışmayı düşünmezler (Bayram, 2005; Baysal ve Paksoy 1999). Örgütte uyumlu ve üretken olmanın ötesinde sadakat ve sorumluluk duygusu yüksek olduğundan örgütün maliyetlerinin düşmesine katkıda bulunurlar (Balcı, 2003). Bu nedenle örgütler, yaşamlarını sürdürebilmek ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmek için çalışanlarının örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını artırmak zorundadırlar.

1.3. Örgütsel Adalet Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel verimliliği artırmak, büyük oranda çalışanların performans artışına bağlıdır. Bunun için, performans üzerinde yaşamsal rol oynadığı düşünülen ve örgütsel çıktılarının niteliğinde kayda değer değişimler yaratabilen örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık örgütler açısından önemli bir problem alanıdır. Araştırma bulgularına göre, örgütlerin uzun süre var olmasında belirleyici role sahip olan bu faktörler arasında bir ilişki söz konusudur. Alanyazında örgütsel bağlılık, örgütsel

adaletin sonuç değişkeni olarak gösterilmektedir (Greenberg, 1987). Konuyla ilgili yapılmış çok sayıda çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İlişki düzeyi (yüksek, orta, düşük) değişmiş olsa da örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı anlamlı olarak artırdığı ortaya konulmuştur (Atalay, 2010; Bakhshi, Kumar ve Rani, 2009; Bayram, 2005; Colquitt vd., 2001; Folger ve Konovsky, 1989; Güzel ve Ayazlar, 2014; Laçinoğlu, 2010; Lambert vd., 2005; Lowe ve Vodanovich, 1995; McFarlin, 1997; McFarlin ve Sweeney, 1992; Ponnu ve Chuah, 2010; Roberts vd., 1999; Sweeney ve McFarlin, 1997). Örgüt içinde adaletin var olduğu duygusu çalışanı örgüte bağlamakta önemli bir faktör olarak gösterilmektedir. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında en önemli faktörün, çalışanların adaletli bir ortamda çalıştıklarına dair olan inançlarının olduğu belirtilmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Bununla birlikte, bazı araştırmalarda, bu değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin örgütsel adaletin alt boyutlarına göre değiştiği tespit edilmiştir (Akyüz, 2013; Çakar ve Yıldız, 2009; Doğan, 2008; Jamaludin, 2009; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Yıldırım, 2002).

Mevcut araştırma sonuçları dikkate alındığında, birbirinden bağımsız olarak yürütülen bu araştırmalarda tam bir sonuç birlikteliğinin olduğunu söylemek mümkün değildir. Bunun yanında, konuyla ilgili araştırmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum, bilgi çokluğundan dolayı istenilen bilgiye ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, var olan bilgi birikiminden etkin olarak yararlanabilmek ve tek başına yargıya güvenmekten ziyade farklı zamanlarda farklı çalışma gruplarıyla yapılan küçük ölçekli bireysel çalışmaların bulgularını birleştirerek ortak yargıya ulaşabilmek için sistematik sentezleme yapılan araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla kullanılacak araştırma yöntemi ise meta-analizdir. Meta-analiz sayesinde, örneklem sayısı genişleyerek, farklı çalışma sonuçlarından daha güvenilir bilgilere ulaşılabilir (Yıldız, 2002). Bu açıdan, eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisine yönelik yapılan araştırmaların sonuçları sistematik sentezleme ile bir bütün olarak değerlendirildiğinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha kolay anlaşılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmaların konuya ilişkin büyük resmin ortaya çıkarılması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi meta-analiz yöntemi ile inceleyen sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışma, konuyla ilgili 2007-2014 yılları arasındaki araştırmaları kapsamaktadır. Bu araştırmada ise, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin bütüncül şekilde ele alınabilmesi amacıyla, 2007-2017 yılları arasında yapılan çalışmalar araştırma kapsamına alınmıştır. Bu bakımdan bu araştırmanın daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir. Ayrıca, araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, ilköğretim ve ortaöğretim kademeleri için ayrı ayrı incelenmiştir. Dolayısıyla, çalışmanın, bu örgütsel davranışlar arasındaki ilişkinin eğitim kademeleri arasında nasıl olduğunu göstermek adına önemli olduğu ve alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Tüm bu sebeplerden dolayı, bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1) Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü nedir?

2) Öğretmenlerin; örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları, görev yaptıkları kademeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. Yöntem

Bu çalışma, meta analitik bir araştırmadır. Meta analiz yöntemi; belirli bir konuda yapılmış birden fazla çalışma sonucundan elde edilen verileri birleştirmek, yeniden yorumlamak ve araştırma

bulgularından genel bir sonuç elde etmek için yapılan istatistiki analiz şeklinde tanımlanmaktadır (Abramson ve Abramson, 2001; Dinçer, 2014). Bu yöntem, çeşitli çalışmaların sonuçlarının birleştirilmesiyle ortak bir yargıya ulaşmayı sağlamaktadır (Robinson, Lloyd ve Rowe, 2008). Meta analizde izlenmesi gereken altı işlem basamağı bulunmaktadır. Bunlar; “Araştırma probleminin açık ve anlaşılır şekilde belirlenmesi, ilgili literatürün taraması ve verilerin toplanması, çalışmaların kodlanması, analiz yöntemin belirlenmesi, analizin yapılması, bulguların değerlendirilmesi ve yorumlanması şeklindedir (De Coster, 2004; Dinçer, 2014; Shelby ve Vaske, 2008).

2.1. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar yer almıştır. Bu çalışmaların belirlenmesi sürecinde; YÖK tez veri tabanı ve internet arama motorlarından yararlanılmıştır. Belirtilen veri tabanları 27 Aralık 2016 ve 20 Şubat 2017 tarihinde olmak üzere iki kez taranmış ve gerekli incelemeler yapılmıştır. Çalışmada verilere ulaşmak için, Türkçe ve İngilizce olarak “örgütsel adalet” ve “örgütsel bağlılık” anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

Meta analiz yönteminde dahil etme kriterleri iki aşamada büyük önem taşır. Bunlar; araştırma sınırlarının ve analiz için gerekli veriye sahip araştırmaların belirlenmesidir (De Coster, 2004; Shelby ve Vaske, 2008). Bu bağlamda, elde edilen çalışmaların araştırmaya alınabilmesi için şu ölçütler belirlenmiştir: Araştırmanın, (a) Türkiye’deki devlet okullarında çalışan öğretmenlerle yapılmış olması. (b) Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısı ve örneklem sayısı değerlerini içermesi. (c) 2007- 2017 yılları arasında üretilmiş makale, yüksek lisans ya da doktora tezi olması.

2.2. Verilerin Analizi

Meta analiz çalışmalarının basamakları takip edilerek Türkiye’de öğretmenlerde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği 12 çalışma meta analiz yöntemiyle birleştirilmiştir. Araştırmada konu ile ilgili sempozyum, kongre vb. çalışmalara yer verilmemiştir. Analize alınan çalışmalar, kaynakçada (*) imgesi ile belirtilmiştir.

Meta analiz çalışmalarında korelasyon değerleri Fisher z değerine dönüştürülmekte ve analizler bu değerler üzerinden gerçekleştirilmektedir. Analiz bulguları değerlendirilirken ise, korelasyon katsayısına dönüştürülerek yorumlanmaktadır. Bu çalışmada da aynı yol izlenmiştir. Cohen ve arkadaşları (2007) korelasyon katsayısı etki büyüklüklerini; $\pm .00$ ile $\pm .10$ arasında ise zayıf; $\pm .10$ ile $\pm .30$ arasında ise küçük; $\pm .30$ ile $\pm .50$ arasında ise orta; $\pm .50$ ile $\pm .80$ arasında ise güçlü; $\pm .80$ üzerinde ise çok güçlü etki şeklinde sınıflandırmıştır. Araştırmada, elde edilen veriler Meta Win 2.1 ve Comprehensive Meta Analysis (CMA) istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmada, Türkiye’de öğretmenlerde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği 27 etki büyüklüğü yer almıştır. Bu etki büyüklüklerine ilişkin meta analiz sonuçları Şekil 1’de verilmiştir. Şekilde yer alan etki büyüklüklerinden altısı dağıtımsal adalet, altısı işlemsel adalet, altısı etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık, dokuzu ise genel olarak örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ayrıca, şekilde çalışmanın yayın türü ve çalışma grubunun kademesi kodlanmış ve veri analizinde açıklayıcı değişkenler olarak kullanılmıştır. Yapılan incelemelerde araştırma kapsamındaki makalelerin genelde, tezlerden üretildiği gözlenmiştir. Bu durumdaki çalışmalar tez olarak kodlanmıştır.

Şekil 1’deki veriler incelendiğinde araştırmalarda yer alan çalışma gruplarının büyüklüğünün 95 ile 953 arasında değiştiği görülmektedir. Araştırmalar 2009 ile 2015 arasında

yayınlanmıştır. Yıllara göre incelendiğinde en fazla çalışmanın 2013 yılında (n=3) yayınlandığı görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların dokuzu tez, üçü dergilerde yayınlanmış makalelerden oluşmaktadır. Araştırma verileri incelendiğinde, ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmaların sayıca daha az olduğu görülmektedir (n=3).

	arastirma	örgütsel adalet	kademe	yayin	Correlation	Sample size	Effect direction	Correlation	Std Err	Fisher's Z	Std Err
1	Ugurlu 2009	genel	ilkogretim	tez	0,409	953	Auto	0,409	0,027	0,434	0,032
2	Sahin 2015	dagitimsal	tum	tez	0,792	95	Auto	0,792	0,039	1,077	0,104
3	Sahin 2015	islemsel	tum	tez	0,842	95	Auto	0,842	0,030	1,228	0,104
4	Sahin 2015	etkilesimsel	tum	tez	0,858	95	Auto	0,858	0,028	1,286	0,104
5	Sahin 2015	genel	tum	tez	0,860	95	Auto	0,860	0,027	1,293	0,104
6	Savas Angay Alp 2015	genel	ortaogretim	makale	0,393	283	Auto	0,393	0,051	0,415	0,060
7	Üzgan 2011	genel	ortaogretim	makale	0,480	212	Auto	0,480	0,053	0,523	0,069
8	Selvitopu 2011	dagitimsal	ortaogretim	tez	0,675	327	Auto	0,675	0,030	0,820	0,056
9	Selvitopu 2011	islemsel	ortaogretim	tez	0,731	327	Auto	0,731	0,026	0,931	0,056
10	Selvitopu 2011	etkilesimsel	ortaogretim	tez	0,671	327	Auto	0,671	0,031	0,813	0,056
11	Akyuz 2013	dagitimsal	tum	tez	0,401	300	Auto	0,401	0,049	0,425	0,058
12	Akyuz 2013	islemsel	tum	tez	0,386	300	Auto	0,386	0,049	0,407	0,058
13	Akyuz 2013	etkilesimsel	tum	tez	0,467	300	Auto	0,467	0,045	0,506	0,058
14	Gok 2014	genel	ilkogretim	tez	0,323	400	Auto	0,323	0,045	0,335	0,050
15	Ay 2013	dagitimsal	tum	tez	0,359	679	Auto	0,359	0,034	0,376	0,038
16	Ay 2013	islemsel	tum	tez	0,461	679	Auto	0,461	0,030	0,499	0,038
17	Ay 2013	etkilesimsel	tum	tez	0,414	679	Auto	0,414	0,032	0,440	0,038
18	Gunce 2013	genel	ilkogretim	tez	0,588	400	Auto	0,588	0,033	0,675	0,050
19	Lacinoglu 2010	dagitimsal	ilkogretim	tez	0,258	406	Auto	0,258	0,046	0,264	0,050
20	Lacinoglu 2010	islemsel	ilkogretim	tez	0,369	406	Auto	0,369	0,043	0,387	0,050
21	Lacinoglu 2010	etkilesimsel	ilkogretim	tez	0,347	406	Auto	0,347	0,044	0,362	0,050
22	Lacinoglu 2010	genel	ilkogretim	tez	0,386	406	Auto	0,386	0,042	0,407	0,050
23	Yilmaz 2012	dagitimsal	tum	tez	0,354	225	Auto	0,354	0,059	0,370	0,067
24	Yilmaz 2012	islemsel	tum	tez	0,327	225	Auto	0,327	0,060	0,339	0,067
25	Yilmaz 2012	etkilesimsel	tum	tez	0,335	225	Auto	0,335	0,060	0,348	0,067
26	Yilmaz 2012	genel	tum	tez	0,365	225	Auto	0,365	0,058	0,383	0,067
27	Buluc Gunes 2014	genel	ilkogretim	makale	0,640	350	Auto	0,640	0,032	0,758	0,054

Şekil 1. Meta Analiz Çalışması Etki Katsayıları ve Çalışma Özetleri

Meta analiz yönteminde çalışmaların homojen ya da heterojen olma durumuna göre hesaplamalar farklılaşmaktadır. Yapılan heterojenlik testi sonucunda çalışma sonuçları homojen çıktığında sabit etki modeli, heterojen çıktığında rastgele etki modeli kullanılmaktadır (Dinçer; 2014). Araştırmada yapılan heterojenlik analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Heterojenlik Testi Meta Analiz Sonuçları

Heterogeneity	df	Mean effect size	95% CI	p
Q total 443.8245	6	E++ .5097	.4885 – .5310	.00

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde heterojenlik testi sonucunda elde edilen değerlerin, $Q = 443.824$, $p = .00$ olduğu görülmektedir. P değerinin, .05’ten küçük ve Q değerinin χ^2 tablosunda df değerine karşılık gelen değerden ($Q = 48.290$) büyük olması meta-analiz uygulamasının heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Bu nedenle analiz rastgele etkiler modeli altında tekrar yapılmıştır.

Araştırmada rastgele etki modeline göre çalışmaların etki yönü ve genel etki hesaplanmıştır. Çalışmalar inceleme kolaylığı sağlamak adına, yazar adlarına göre sıralanmıştır. Çalışmalara ait korelasyon, z ve p değerleri, çalışma ağırlıkları Şekil 2’de, rastgele etkiler modeline göre meta analiz sonuçları Tablo 2 de, verilere ait normal dağılım grafiği Şekil 3’te verilmiştir.

Turkish Studies

File Edit Format View Computational options Analyses Help														
← Data entry → Next table High resolution plot Select by ... Effect measure: Correlation														
Model	araştırma	Subgroup within study	Statistics for each study					Correlation and 95% CI					Weight (Random)	
			Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-4,00	-2,00	0,00	2,00	4,00	Relative weight	
	Ugurlu 2009	genel	0,409	0,355	0,461	13,389	0,000			+			3,93	
	Sahin 2015	dagitimsal	0,792	0,703	0,857	10,328	0,000			+			3,27	
	Sahin 2015	etkilesimsel	0,858	0,794	0,903	12,332	0,000			+			3,27	
	Sahin 2015	genel	0,860	0,797	0,905	12,405	0,000			+			3,27	
	Sahin 2015	islemsel	0,842	0,771	0,892	11,779	0,000			+			3,27	
	Savas	genel	0,393	0,290	0,487	6,950	0,000			+			3,74	
	Özgan 2011	genel	0,480	0,369	0,577	7,561	0,000			+			3,65	
	Selvitopu	dagitimsal	0,675	0,611	0,730	14,758	0,000			+			3,77	
	Selvitopu	etkilesimsel	0,671	0,607	0,727	14,626	0,000			+			3,77	
	Selvitopu	islemsel	0,731	0,676	0,778	16,756	0,000			+			3,77	
	Akyuz 2013	dagitimsal	0,401	0,301	0,492	7,322	0,000			+			3,75	
	Akyuz 2013	etkilesimsel	0,467	0,374	0,551	8,724	0,000			+			3,75	
	Akyuz 2013	islemsel	0,386	0,285	0,478	7,016	0,000			+			3,75	
	Gok 2014	genel	0,323	0,232	0,408	6,675	0,000			+			3,82	
	Ay 2013	dagitimsal	0,359	0,292	0,423	9,769	0,000			+			3,90	
	Ay 2013	etkilesimsel	0,414	0,350	0,474	11,451	0,000			+			3,90	
	Ay 2013	islemsel	0,461	0,400	0,518	12,963	0,000			+			3,90	
	Gunce	genel	0,588	0,520	0,649	13,441	0,000			+			3,82	
	Lacinoglu	dagitimsal	0,258	0,165	0,347	5,299	0,000			+			3,82	
	Lacinoglu	etkilesimsel	0,347	0,258	0,430	7,268	0,000			+			3,82	
	Lacinoglu	genel	0,386	0,300	0,466	8,172	0,000			+			3,82	
	Lacinoglu	islemsel	0,369	0,282	0,450	7,774	0,000			+			3,82	
	Yilmaz 2012	dagitimsal	0,354	0,234	0,463	5,513	0,000			+			3,67	
	Yilmaz 2012	etkilesimsel	0,335	0,214	0,446	5,192	0,000			+			3,67	
	Yilmaz 2012	genel	0,365	0,246	0,473	5,701	0,000			+			3,67	
	Yilmaz 2012	islemsel	0,327	0,205	0,439	5,058	0,000			+			3,67	
	Buluc	genel	0,640	0,574	0,698	14,123	0,000			+			3,79	
Random			0,525	0,461	0,584	13,419	0,000			+				

Şekil 2. Çalışmaların Etki Yönünü Gösteren Meta Analiz Diyagramı

Şekil 2 incelendiğinde verilerin ağırlıklarının genelde benzer olduğu yani genel etkiye katkılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca Fisher z'ye göre hesaplanan etki katsayıları .25 ile .86 arasında olan bu çalışmaların genel etki katsayısı ($r = .52, p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bu sonuç, Cohen ve arkadaşlarının (2007) sınıflamasına göre; pozitif yönde ve güçlü etki büyüklüğü şeklinde değerlendirilebilir.

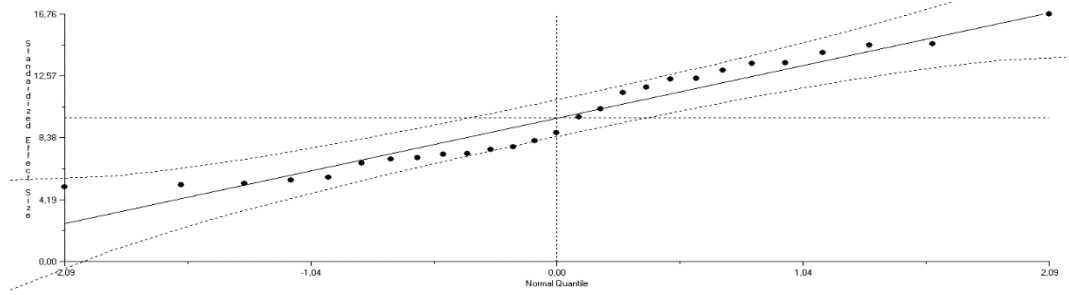
Tablo 2. Rastgele Etkiler Modeli Meta Analiz Sonuçları

Heterogeneity	df	Mean effect size	95% CI	p
Q total 47.3108	26	E++ .5836	.4942 – .6730	.00

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde 12 çalışmadan elde edilen verilerin $df = 26$ serbestlik derecesiyle %95'lik güven aralığında .4942 ve .6730 sınırları arasında olduğu, p değerinin .05'ten küçük ve ortalama etki büyüklüğünün (E++= .5836) pozitif olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişki ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu, örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde ilişki etkisinin olduğu söylenebilir. Bulunan etki büyüklüğüne bakıldığında (E++= .58), etki katsayısı .50 ile .80 arasında olduğu için güçlü düzeyde olarak belirlenmiştir

Meta analizde, normal dağılıma ilişkin grafiklerden de yararlanılabilmektedir. Şekil 3'te verilere ait normal dağılım grafiği görülmektedir.

Turkish Studies



Şekil 3. Normal Dağılım Grafiği

Meta analizde normal dağılım grafiğinin elde edilmesi, verilerdeki etki büyüklüklerinin, toplam etki büyüklüğünü hesaplamak için uygun olduğunu göstermektedir. Grafikte veri dağılımı normal dağılıma yaklaştıkça $x=y$ doğrusuna yaklaşır. (Rosenberg, Adams ve Gurevitch, 2000). Bu nedenle, Şekil 1'deki grafik, etki büyüklüğü ve veri kümesinden elde edilen dağılımın $x=y$ doğrusuna yaklaştığını, başka bir ifadeyle normal dağılıma olan benzerliği göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıklarının, görev yaptıkları kademelere göre nasıl değiştiğini tespit etmek için, genel etki okul kademelerine göre de incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Rastgele Etkiler Modeline Göre Okul Kademeleri Analiz Sonuçları

Heterogeneity	df	Mean effect size	95% CI	p
İlköğretim Q total 8. 2701	7	E++ .4521	.3206 – .5835	.30
Ortaöğretim Q total 4. 0973	4	E++ .7022	.4330 – .9713	.39

Tablo 3 incelendiğinde, ortalama etki büyüklüğünün ortaöğretimde (E++=.7022) ilköğretimden (E++=.4521) daha yüksek değer aldığı görülmektedir. İlköğretim ve ortaöğretim için hesaplanan etki katsayılarının pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bulunan değerlerin, Cohen ve arkadaşlarının (2007) sınıflamasına göre ilköğretimde ($r=.45$) orta derecede ve ortaöğretimde ($r=.70$) güçlü derecede bir etki büyüklüğünü ifade ettiği söylenebilir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkları üzerinde güçlü düzeyde ilişki etkisinin (E++=.5836) olduğunu ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisinin ortaöğretimde (E++=.7022) ilköğretimden (E++=.4521) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ilk bulgusu, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkları üzerinde güçlü düzeyde ilişki etkisinin olduğunu göstermektedir. Türkiye'de öğretmenler üzerinde yapılmış ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrulayan, araştırmalar (Akyüz, 2013; Ay, 2013; Buluç, Güneş, 2014; Gök, 2014; Günce, 2013; Laçinoğlu, 2010; Özgan, 2011; Savaş, Angay ve Alp, 2015; Selvitopu, 2011; Şahin, Kavas, 2016; Uğurlu, 2009; Yılmaz, 2012) bulunmaktadır. Konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde, araştırmanın bu bulgusunun alanyazınla örtüştüğü söylenebilir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Demir, 2016; Hoşgörür, Altınkurt ve Kan, 2017). Örneğin; Hoşgörür, Altınkurt ve Kan (2017) tarafından ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan

öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif ve nispeten yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Demir (2007) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında ise örgütsel adaletle bağlılık arasındaki ilişki alt boyutlar düzeyinde incelenmekle birlikte, bu değişkenler arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğuna dair ipuçları bulunmaktadır. Örgütsel adalet algıları üzerine yapılan bir başka araştırmada da, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığı güçlü bir şekilde etkilediği ortaya konulmuştur (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

Ayrıca araştırmada, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisinin ortaöğretimde ilköğretimden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi eğitim kademesine göre karşılaştıran herhangi bir araştırmaya ulaşamadığı için araştırma sonuçları alanyazınla karşılaştırılamamıştır. İlgili araştırmalarda okul türü değişkeni genellikle özel-devlet okulu ayrımına gidilerek verilmiştir (Ay, 2013; Bal, 2014). Ancak, sonuçların bu yönlü olması örgüt kültürünün bir yansıması olabilir. Örgüt kültürü, değer ve normlar gibi kendini oluşturan temel bileşenler aracılığıyla üyelerinin algılamaları ve karşı karşıya kaldıkları olayları yorumlamaları üzerinde etkili olmaktadır (Kwantes ve Boglarsky, 2007). Alanyazında, çalışanların örgütsel bağlılık (Rosete, 2006; Wells vd., 2007) ve adalet (Şahin, 2007) algılarının örgüt kültürüne bağlı olarak değişebildiği vurgulanmaktadır. Bu sebepten öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bu durumdan etkilenmiş olabileceği ve iki örgütsel davranış arasındaki ilişkinin gücünün ortaöğretim ve ilköğretim kurumlarında farklılaşmış olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, ortaöğretim öğrencileri yaş itibarı ile ergenlik döneminindedir. Bu dönem, gelişim özellikleri nedeniyle, diğer gelişim dönemlerine kıyasla nispeten büyük çalkantıların yaşandığı hassas bir zamanı kapsar. Ailede olduğu gibi okul ve öğretmenler açısından da daha fazla problem oluşturabilir; bu dönemde daha fazla öğretmen öğrenci çatışmalarına rastlanabilir. Bu durum, öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutum geliştirmesine ve okullarına olan bağlılıklarının düşmesine yol açmış olabilir. Örgütsel adaletin bağlılık üzerindeki etkisini daha da güçlendirmiş olabilir.

Ortaöğretim okullarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu sonucu, bu okullarda görev yapan öğretmenlerin okula karşı tutumlarının ilköğretimdeki öğretmenlere kıyasla daha düşük olabileceği ve örgütsel adalet konusundaki beklentisinin daha fazla olabileceği ile de açıklanabilir. Alanyazında bu farklılığa dikkat çeken araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Güner (2006) yaptığı araştırmada ilköğretimin birinci ve ikinci kademesinde çalışan öğretmenlerin öğretmenlik tutumları ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin tutumlarından daha olumlu olduğunu belirtmiştir. Ayrıca; okul türünün örgütsel adalet algısındaki farklılaşmalara neden olabileceği de ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır. Titrek (2009) yaptığı araştırmada; örgütsel adalet algısında okul türünün etkili bir değişken olduğunu, ilköğretim okullarının genel liselerden daha olumlu örgütsel adalet algısına sahip olduğunu ifade etmektedir.

Alanyazında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu vurgulanan ve araştırılan konular incelendiğinde; örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar dikkat çekmektedir. Araştırma sonuçlarında, ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenler arasında ortaya çıkan farklılık bu değişkenlerden de etkilenmiş olabilir. Polat ve Celep (2008) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada; örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbiriyle olumlu ilişki içinde olduğu; Baş ve Şentürk (2011) ise, ilköğretim öğretmenlerinin okullarında örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güvene ilişkin olumlu algılara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arslan ve Yıldız (2015) yaptığı meta analiz çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında; örgütsel güven ve örgütsel adaletin orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışının ise yüksek düzeyde olumlu etki büyüklüğüne sahip olduğunu tespit etmiştir.

Ayrıca, öğrencinin yaş grubu ve ders çeşitliliği gibi etkenler göz önünde bulundurulduğunda ilköğretim öğretmenliğinin daha çok özveri, adanmışlık, sabır, hoşgörü ve öğrencilere bağlılık gerektirebileceği söylenebilir. Celep (1998) lisede görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada; öğretmenlerin okuldan çok mesleğe adandıkları sonucuna ulaşmıştır. Ortaöğretim öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık ve okula adanmışlıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşan araştırma sonuçlarından hareketle; ilköğretim okullarında örgütsel bağlılığı güçlendiren farklı etkenlerin varlığı nedeniyle örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisinin azalmış olabileceği söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisinin ortaöğretim okullarında neden yüksek çıktığı ile ilgili yapılacak yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Abramson, J. H. ve Abramson, Z. H. (2001). *Making sense of data. A self instruction manual on the interpretation of epidemiological data*. New York: Oxford University Press.
- *Akyüz, A. N. (2013). *Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerinde ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi.
- Akyüz, Ü, Demirkasımoğlu, N., Erdoğan, Ç., (2013). Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki yöneticilerin örgütsel adalet algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38 (167), 273-288.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252-276.
- Ambrose, M. L. (2002) Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (89), 803–812.
- Arslan, A., Yıldız, N. (2015). Meta Analysis of the variables that predict the organizational commitment of teachers in Turkey. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 11 (4), 1310-1335.
- Atalay, C.G. (2010). *Örgütsel adalet, örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- *Ay, G. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Babaoğlu, E., Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 87-101.
- Bakhshi, A., Kumar, K. ve Rani, E., (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), 145-154.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 1-9. <http://iibfdergi.aksaray.edu.tr>
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Baş, G., Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 29-62.
- Başaran, İ. E. (1991) *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül yayınevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Beugre C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104.
- Beugre, C. D. ve Baron, R. A. (2001). Perceptions of systemic justice: The effects of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (2), 324-339.
- Bies R. J. (2001), *Interactional (in) justice: The sacred and the profane*. *Advances in Organizational Justice*, California: Stanford University Press.
- Bies, R. J. ve Shapiro, D. L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgements. *Academy of Management Journal*, 31 (3), 676-685.
- *Buluç, B. ve Güneş, A. M. (2014). Relationship between organizational justice and organizational commitment in primary schools. *Anthropologist*, 18 (1), 145-152.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim*, 22 (108), 56-62.
- Cengiz, A. A. (2002). *Örgüt yaşamında örgütsel bağlılığın belirleyicileri ve Eskişehir bölgesinde doktor ve hemşire meslek grupları arasında karşılaştırmalı bir çalışma*. 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 4, Antalya.
- Chang, E. (2002). Distributive justice and organizational commitment revisited: Moderation by layoff in the case of korean employees. *Human Resource Management*, 41 (2), 261-270.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th Edition). Routledge, Canada.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. 86 (2), 278-321
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J. ve Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice: A historical overview. Greenberg, J. ve Colquitt, J. A. (Eds.). *Handbook of organizational justice*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. ve Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (2), 164-209.
- Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunnelling through themaze, Cooper and T. Robertson (Ed.), *International Review of Industrial and organizational psychology*. (pp. 317-372). New York: John Wiley and Sons.

- Cropanzano, R. ve Wright, T. A. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review*, 13 (1), 7-39. [http://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00097-9](http://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00097-9)
- Çakar D. N. ve Yıldız S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 68-90.
- Çırpan, H. (2001). Bilgi işçilerini şirkette tutmanın yolu: öğrenme ortamı. Erişim Tarihi: 20.02.2017, <http://www.eflatun.com.tr/makaleler/Makale1hcirpan.pdf>
- Dailey, R. C. ve D. J. Kirk. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45 (3), 305-317.
- DeCoster, J. (2004). *Meta-analysis notes*. Department of Psychology, University of Alabama. Erişim tarihi: 02.04. 2017, <http://www.stat-help.com/meta.pdf>.
- Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences*, 13 (1), 1408-1417. doi:10.14687/ijhs.v13i1.33961409
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Pegem Akademi.
- Dinçer, S. (2015). Türkiye'de yapılan bilgisayar destekli öğretimin öğrenci başarısına etkisi ve diğer ülkelerle karşılaştırılması: Bir meta analiz çalışması. *Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 12 (1), 99-118.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Erkuş, A., Turunç, Ö. , Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1), 245-270
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. London: Sage Publications, Inc.
- Folger, R. ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32 (1), 115-130.
- Gordon, M. E. ve Fryxell, G. E. (1993). *The role of interpersonal justice in organizational grievance systems*, Ed. R. Cropanzano, Justice in Workplace: Approaching Fairness in Human Resources Management. (pp. 231-255). Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum.
- *Gök, D. (2014). *İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.

- Greenberg, J. (1996) *The quest for justice on the job, essays and experiments*. Sage Publication.
- *Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi.
- Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 48-75.
- Gürpınar, G. (2006). *An empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange, and turnover intention*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Hoşgörür, T., Altınkurt, Y., Kan, D. (2017). The mediator role of organizational justice in the relationship between Teachers' prejudices in their school relations and organizational commitment: A structural equation model educational process. *International Journal*, 6 (1), 37-52. DOI: 10.22521/edupij.2017.61.3
- İplik, F. N. (2009). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 107-118.
- Jamaludin, Z. (2009). Perceived organizational justice and its impact to the development of commitments: A regression analysis. *World Journal of Management*, 1 (1), 46-61.
- Judge, T. A. ve Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404.
- Koopman, R. (2002), The relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship behaviors: A review of the literature. *Journal of Student Research*, Erişim tarihi 22.02.2017 www.uwstout.edu/rs/uwsjsr/table.htm
- Kwantes, C. ve Boglarsky, C. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. *Journal of International Management*, 13 (2), 204- 230.
- *Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki*. (Sakarya İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Lambert, G. E., Tolar-Cluse, T., Pasupuleti, S., Hall, E. D. ve Jenkins, M. (2005). The impact of distributive and procedural justice on social service workers. *Social Justice Research*, 18 (4), 411-427.
- Lowe, R. H. ve Vodanovich, J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10, 99-114.
- Marchiori, D. M. ve Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26 (4), 353-358.
- McFarlin, D. B. ve Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personel and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35 (3), 626-637.

- 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.
- Nowakowski, J. M. ve Conlon, D. E. (2004). Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward. *International Journal of Conflict Management*, 16, 4-29.
- Orpen, C. (1994). The effect of organizational commitment on the relationship between procedural and distributive justice. *The Journal of Social Psychology*. 134 (1), 135 -136.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 109-126.
- *Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (1), 229-247.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y. ve Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (1), 17 -33.
- Pfeffer, J. ve Langton, N. (1993). The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: Evidence from college and university faculty, *Administrative Science Quarterly*, 38 (3), 382-407.
- Polat, S., Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet örgütsel güven örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Ponnu, H. C. ve Chuah, C. C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4 (13), 2676-2692.
- Roberts, J. A, Coulson, K. R. ve Chonoko, L. B. (1999). Sales person perceptions of equity and justice and their impact on organizational commitment and turnover, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7 (1), 1-16.
- Robinson, M. J. V., Lloyd, C. A. ve Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44 (5), 635-674.
- Rosenberg, M. S., Adams, D. C. ve Gurevitch, J. (2000). MetaWin. Sunderland, MA: Sinauer Associates
- Rosete, D. (2006). The impact of organisational values and performance management congruency on satisfaction and commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44 (1), 7-24.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007) Eğitim, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2) 621-636.
- *Savaş, A. C., Angay, A. ve Alp, M. (2015). Analyzing of the relationships between behaviors related to organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship. *International Journal of Human Sciences*, 12 (2), 1674-1690.
- Schappe, S.P. (1996) Bridging the gap between procedural knowledge and positive employee attitudes. *Group ve Organization Management*, 21 (3) 337-364.

Turkish Studies

- *Selvitopu, A. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Shelby, L. ve Vaske, J. J. (2008). Understanding meta- analysis: A review of the methodological literature. *Leisure Sciences*, 30, 96-110.
- Sweeney, P.D. ve McFarlin, D.B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 83-98.
- Şahin, A. (2007). Türk kamu yönetiminde yönetsel iletişim ve bu konuda düzenlenen bir anket çalışmasının sonuçları. *Maliye Dergisi*, 152, 81-102.
- *Şahin, R. (2015). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (14), 119-140.
- Taylor, M. S., Tracy, K. B., Renard, M. K., Harrison, J. K. ve Carroll, S. J. (1995). Due process in performance appraisal: A quasi-experiment in procedural justice. *Administrative Science Quarterly*, 40 (3), 495-523.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 551-573.
- Tyler, T. R. ve Bies, R. J. (1990). *Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice*. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and Organizational Settings*. (pp. 77-98). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- *Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 91 -99.
- Wells, M. M., Thelen, L. ve Ruark, J. (2007). Workspace personalization and organizational culture: Does your workspace reflect you or your company? *Environment and Behavior*, 39 (5), 616-634.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (16), 83-99.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi, S.B.F. Dergisi*, 62 (1), 253-278.

Yıldız, N. (2002). *Verilerin değerlendirilmesinde Meta-Analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi,

*Yılmaz, M. K. (2012). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kıbrıs: Yakın Doğu Üniversitesi.