

PAPER DETAILS

TITLE: MESLEKI EGITIM KURUMLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET
VE ÖRGÜTSEL BAGLILIK SEVİYELERİNİN INCELENMESİ

AUTHORS: Ilyas Balci

PAGES: 1-15

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4033715>



Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education
Yıl/Year: 2024 ♦ Cilt/Volume: 8 ♦ Sayı/Issue: 13, s. 1-15

MESLEKİ EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ*

İlyas BALCI, MEB, Öğretmen ilyas_balci@hotmail.com

Orcid: 0000-0002-4650-5843

Özet

Bu araştırma mesleki ve teknik eğitimin kurumlarının ülke ekonomisindeki önemini ve bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel algılarının eğitim öğretim hizmetlerinin niteliğini vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları, eğitim kurumlarında verimliliği artırma potansiyeline sahip iki önemli örgütsel kavramdır. Araştırma, Gaziantep'te bulunan mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarını, bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide demografik değişkenlerin etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adalet puanları cinsiyet medeni hâl ve branş değişkenleri yönünden anlamlı bir farklılaşma göstermezken, çalışma süreleri bakımından farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ise medeni durum ve görev süresi değişkenleri açısından farklılaşmamış ancak branş ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Araştırma sonunda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalamaları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırma sonunda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algı seviyesini arttırmaya yönelik bir dizi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Mesleki Eğitim

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF TEACHERS IN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

This research highlights the importance of vocational and technical education institutions in the national economy and emphasizes the impact of the organizational perceptions of teachers working in these institutions on the quality of educational services. Organizational commitment and organizational justice are two crucial organizational concepts with the potential to enhance efficiency in educational institutions. The study aims to examine the organizational justice and organizational commitment perceptions of teachers working in vocational and technical education institutions in Gaziantep, as well as the relationship between these concepts and the impact of demographic variables on this relationship. The findings indicate that teachers' organizational justice scores do not show significant differences in terms of gender, marital status, and branch variables, but they do vary concerning years of service. Conversely, teachers' organizational commitment scores do not differ significantly in terms of marital status and years of service but show significant differences regarding branch and gender variables. The study reveals a positive and moderate relationship between the arithmetic means of teachers' organizational commitment and organizational justice scores. Based on the results, a series of recommendations were made to enhance the levels of organizational justice and organizational commitment.

Key Words: Organizational Justice, Organizational Commitment, Vocational Education

*Bu çalışma Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Dr.Öğr.Üyesi Sedat ŞEN danışmanlığında yürütülen "Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi" başlıklı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

Giriş

Toplumsal yaşamın ekonomik ve sosyal yönde gelişmesine önemli bir katkı sunan mesleki ve teknik eğitimin gerekli konumuna yükselmesi, iş dünyasının talep ettiği nitelikte personel yetiştirebilmesi ve güncel teknolojik gelişmelere uyum gösterebilmesi (Sarigöz, 2014) için eğitim öğretim faaliyetlerine katkı sunan tüm paydaşları sürece dâhil eden bir yönetim stratejisi izlenmelidir (Ernest ve Ansah, 2013). Mesleki ve teknik eğitim kurumları, taşıdıkları işlev bakımından çalışanlarının algı ve yönelimleri dikkatli bir şekilde analiz edilmesi gereken örgütlerdir (Canbal, Kerkez, Suna, Numanoğlu ve Özer, 2020). Eğitim kurumları gerek mesleğe yeni başlayan gerekse de görev yeri değişikliği nedeniyle çalışan hareketliliğinin yoğun olduğu örgütler olması nedeniyle çalışanların aidiyet duygusu ve bağlılıklarının dikkatle izlenmesi gereken örgütlerdir (Demirkol, 2014; Balay, 2000a; Tekin ve Birincioğlu, 2017).

Örgütsel bağlılık, post modern örgütsel davranış kavramları arasında olan, eğitim yönetimi alanında önemini hiç kaybetmeyen ve bu alanda hakkında birçok araştırmanın yapıldığı bir kavramdır (Karaca, 2009; Kırımlı, 2022). Örgütsel bağlılık, bir örgütteki verimin artmasında ve profesyonel beşeri sermaye yönetiminin hayata geçirilmesi açısından büyük öneme sahip bir kavramdır (Karademir ve Kılınç, 2022). Örgütsel bağlılığı aynı zamanda örgütlerdeki müktesebatin üyelerce sahiplenilmesi için, örgütlerin üye ve paydaşlara kazandırmayı hedeflediği amaçlarından birisi olarak da ifade edebiliriz (Solinger, Van Olffen ve Roe, 2008). Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütlerin kişilerarası münasebetler yönünden daha uyumlu, üyeler yönünden daha tatmin edici, ürün ve hizmet sunumu yönünden de daha verimli ve nitelikli örgütler olduğunu ortaya koymaktadır (Tulunay-Ateş ve Buluç, 2018; Kargün ve Koç, 2021). Bağlılık seviyesi yüksek üyeler, hedeflerin gerçekleştirilmesi için özverili, bilinçli, fedakâr ve sorumluluk duygusu ile hareket etmekte ve her nevi israfın önüne geçmeyi bir görev olarak algılamaktadırlar (Balcı, 2003; Özkaya, Karakoç ve Karaa, 2006).

Örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim kurumlarında, endüstride ve çalışan psikolojisinde en çok etkilendiği değişkenlerden biri de örgütsel adalet kavramıdır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Sarigöz ve Çermik, 2012; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Örgütsel adalet, bir kurumun kaynaklarının dağıtımıyla ilgili alınacak kararların ve süreçlerin belirlenmesi ve uygulanması sürecinde, bireyler arasındaki ilişkilerin sahip olması veya olmaması gereken nesnel değerlendirmeler, izlenen prosedürler ve sosyal normlar bütünü olarak tanımlanabilir (Balay, 2000a; Şencan, Aydınlan ve Yeğenoğlu, 2017). Örgütsel adaletin tesis edilmesinin önemini üye ve çalışanların mensubu oldukları örgüte olan aidiyet duygularını ve adalet algılarını, örgütün etkinliğini, verimini ve kârlılığını arttırarak, örgütsel iklimi bu dengenin sürekliliğini sağlayacak başat faktör olarak ifade etmek mümkündür (Yeşil ve Dereli, 2012). Yapılan araştırmalar örgütsel adaletin üç boyuta sahip olduğunu göstermektedir. Bunlar;

- Yöneticilerin örgüt üyelerine yansıttığı tüm olumlu ve olumsuz, maddi ve manevi çıktıların taksim edilmesi ilkesine uygunluğu ifade eden “dağıtımsal adalet”,
- Elde edilen sonuçların ortaya çıkmasındaki prosedür ve süreçlere ilişkin algıyı ifade eden “işlemsel adalet”,
- Elde edilen çıktı ve dönütlerin işlenmesi sürecinde örgütteki bireylerin birbirleri ile olan etkileşim ve etkilerini ifade eden “etkileşimsel adalet” olarak incelenmektedir (Hoy ve Tarter, 2004).

Yapılan araştırmalar bu boyutların birine veya tümüne karşı oluşan algının da düşük gözleendiği aşamalarda üyelerin, doğrudan örgüte ve yöneticilere karşı olumsuz duygular besledikleri, tepkide bulundukları ve örgütte bir memnuniyetsizlik olduğunun hissedildiğini ortaya koymaktadır (Rifai, 2005; Colquitt, 2001).

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin eğitim ve ekonomi üzerinde önemli bir etkisi olduğu, ancak hala istenilen seviyeye ulaşamadığı kabul edilen bir gerçektir (Özsoy, 2018). Bu nedenle, bu

eğitim kurumlarında vazife yapan öğretmenlerin tutumlarının incelenmesi önemlidir (Baş ve Sarigöz, 2018). Bu kurumların önemi, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli personeli yetiştirebilmesi ve toplumda eğitimin itibarını artırabilmesiyle ilişkilendirilir. Dolayısıyla eğitim yöneticilerinin bu konuya odaklanması gerektiği düşünülmektedir. Gelecekte planlanan faaliyetler için sağlıklı ve objektif bir durum tespiti ilk adımdır (Özer, 2023). Bu çalışmada, mesleki eğitim kurumlarında görevli öğretmenler tarafından yanıtlanmak üzere örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkla ilgili sorular yöneltilerek, verdikleri cevaplara dayanarak örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma, hızla değişen ve gelişen uluslararası konjonktürde mesleki eğitimin öneminin anlaşılması ve bu eğitim kademesinin güçlendirilmesine yardım sağlaması amacıyla eğitimcilere dönük görüşlerin belirlenmesini amaçlayan bir çalışmadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmayla, Gaziantep şehrindeki resmi mesleki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık seviyelerinin saptanması; bu iki kavram arasındaki ilişkilerin tespit edilerek, ortaya konulması; örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık seviyesinin demografik değişkenler açısından incelenerek, açıklanması hedeflenmektedir. Bu hedefler çerçevesinde çalışmamızda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Mesleki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Mesleki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel adalet algıları ve sergiledikleri örgütsel bağlılık seviyeleri cinsiyet, medeni durum, branş ve görev süresi değişkenleri açısından bir farklılaşma göstermekte midir?
3. Mesleki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel adalet algıları ve sergiledikleri örgütsel bağlılık seviyeleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

Yöntem

Araştırmada, iki ya da daha fazla değişken arasındaki olası ilişkilerin belirlenmesinin amaçlandığı ilişkisel (korelasyonel) araştırma deseni kullanılmıştır. İlişkisel araştırma deseni, tespit edilen ilişkinin derecesini saptayarak neden-sonuç ilişkisi ile bu ilişkilerin doğasını anlamaya yönelik olarak kullanılan bir desendir (Çokluk, Şekercioğlu, ve Büyüköztürk, 2010).

Araştırmanın Modeli

İlişkisel araştırma desenleri değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu desenin, ilişkilerin seviyelerini belirlemede ve daha kapsamlı araştırmalar için gerekli ipuçlarını sağlamada etkili olduğu birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Ayrıca, bu araştırma deseninde istenen verilerin toplanması için gerekli araçların kullanılmasının yanı sıra, araştırmacının katılımcıya herhangi bir yönlendirme veya müdahalede bulunulmaması, araştırmacılar tarafından tercih edilme sebeplerinden biridir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ilindeki mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü tespit edilirken %95 güvenilirlik seviyesi ve %5 hata payı esas alınmış, bu kapsamda 3023 kişilik evrenin 334 kişilik bir örneklem temsil edebileceğinden hareketle veriler toplanmıştır (Balcı, 2016). Araştırma kapsamında, bu evrenden rastgele (random) örneklem belirleme yöntemi yardımıyla dört yüz otuz bir (431) katılımcıya ulaşılmıştır (Cochran, 1977). Ölçeklerin eksik veya hiç doldurulmayacak olma olasılığı göz önünde bulundurularak 500 ölçek dağıtılmış, ancak bunlardan 69'u eksik veya hatalı doldurulduğundan dolayı, değerlendirmeye alınmamasına karar verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine baktığımızda, cinsiyet dağılımında erkek öğretmenlerin (%63,3) kadın öğretmenlere (%36,7) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni hâl açısından katılımcıların çoğunluğunun (%70,5) evli olduğu, %29,5'inin ise bekâr olduğu tespit edilmiştir. Bu dağılım, evli öğretmenlerin araştırmada daha fazla temsil edildiğini göstermektedir.

Görev süresi açısından incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının (%47,8) 0-5 yıl arasında görev yaptığı, daha az sayıda öğretmenin 6-10 yıl (%22,7), 11-15 yıl (%6,5) ve 16 yıl ve üzerinde (%23) görev yaptığı görülmektedir. Bu, araştırmanın yapıldığı ilde yeni atanmış öğretmenlerin daha fazla olduğunu düşündürmektedir.

Branş dağılımına baktığımızda ise, katılımcıların %56,6'sının meslek-alan dersi öğretmeni, %43,4'ünün ise kültür dersi öğretmeni olduğu anlaşılmaktadır. Meslek-alan dersleri öğretmenlerinin, kültür dersleri öğretmenlerine göre daha fazla temsil edildiği gözlemlenmektedir. Tablo 1' de demografik değişkenlere ait yüzde ve frekans değerleri gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında Veri Toplanan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Düzy	f	%
Cinsiyet	Erkek	273	63,3
	Kadın	158	36,7
Medeni Hâl	Evli	304	70,5
	Bekâr	127	29,5
Branş	Meslek-Alan Öğretmeni	244	56,6
	Kültür Öğretmeni	187	43,4
Görev Süresi	0-5 Yıl Arası	206	47,8
	6-10 Yıl Arası	98	22,7
	11-15 Yıl Arası	28	6,5
	16 Yıl ve Üzeri	99	23

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının ölçülmesinde Colquitt'in (2001) literatüre kazandırdığı, Özmen, Arbak ve Özer'in (2007) çalışmalarıyla Türkçeye çevrilen, 20 maddelik "*Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği*" kullanılmıştır. Araştırmacılar bu ölçeğin "*Dağıtımsal Adalet*", "*İşlemsel Adalet*" ve "*Etkileşimsel Adalet*" olarak ifade edilen üç boyuttan oluştuğunu ortaya koymuşlardır (Özmen ve diğer., 2007).

Yaptığımız güvenirlik analizinde Cronbach Alpha (α) değerlerini, dağıtımsal adalet algısı boyutunda 0,70, işlemsel adalet algısı boyutunda için 0,78, etkileşimsel adalet algısı boyutunda için 0,83 değerleri tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha (α) değerinin de 0,84 olduğu görülmüştür. Yapılan geçerlik ve güvenirlik analizlerinde, madde toplam korelasyon değerleri işlemsel adalet faktöründe 0,84 – 0,87 değerleri arasında, dağıtımsal adalet faktöründe 0,70 – 0,74 değerleri arasında ve etkileşimsel adalet faktöründe de 0,61 – 0,70 değerleri arasında değiştiği gözlenmiştir. İşlemsel adalet faktörünün toplam varyansın % 19,50'sini, dağıtımsal adalet faktörü nün % 24,60'ını ve etkileşimsel adalet faktörünün de % 33,10'unu açıkladığı görülmüştür. Bu üç faktörün açıkladığı toplam varyans değerinin % 77,20 olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek de Balay (2000b) tarafından geliştirilen ve 27 sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”dir. Balay (2000b) geliştirdiği bu ölçeği üç alt boyutta olduğunu ifade etmiştir. Bu boyutlar uyum boyutu, özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutları olarak ifade edilmiştir. Cronbach Alpha (α) değerleri; uyum faktöründe, 0,77, özdeşleşme faktöründe 0,69 ve içselleştirme faktöründe 0,79 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha (α) değerinin 0,68 olduğu görülmüştür. Yapmış olduğumuz geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında madde toplam korelasyonlarına ait analizlerde; uyum faktörünün, 0,37 ile 0,65 değerleri arasında; özdeşleşme faktörünün, 0,32 ile 0,70 değerleri arasında ve içselleştirme faktörünün de 0,48 ile 0,77 değerleri arasında olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin açıkladığı varyans oranlarının ise; uyum faktörü için %24,30, özdeşleşme faktörü için %16,77 , içselleştirme faktörü için %15,8 olduğu, toplam varyansın da %56,87 olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri ölçek uygulaması ile toplanmıştır. Süreç sonunda ulaşılan veriler, analiz için SPSS 21 (Statistical Package for the Social Sciences) lisanslı paket programı vasıtasıyla incelenmiştir. Bu inceleme sırasında iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin seviyesini tespit etmek ve araştırma sorularını yanıtlamak için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Verilerin güvenirliğini değerlendirmek için Cronbach Alpha yöntemi aracılığıyla ve elde edilen sonuçlar $p < 0,05$ anlamlılık seviyesine göre değerlendirilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek için ilk başta değişken dağılımının normalliği test edilmiştir. Gruplardaki örneklem sayılarının eşit dağılmadığı durumlarda Bonferroni testi kullanılmıştır.

Bağımsız örneklemelerde tek yönlü varyans analizinin uygulanma koşullarından biri olan grup varyanslarının eşitliği, Levene testi ile incelenmiş ve $p > 0,05$ koşulunun sağlandığı durumlarda bağımsız örneklemeler için parametrik testlerden olan t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Dağılımların normallik testi için basıklık-çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu kontrol edilmiş ve grafiklerin de normal dağılıma işaret ettiği gözlemlenmiştir. Shapiro-Wilk testi sonuçları anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bütün bu değerlendirmeler sonucunda, parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen puanlar göz önünde bulundurulurken 1.00-1.80 aralığındaki puanlar “Kesinlikle katılmıyorum”, 1.81-2.60 aralığındaki puanlar “Katılmıyorum”, 2.61-3.40 aralığındaki puanlar “Kararsızım”, 3.41-4.20 aralığındaki puanlar “Katılıyorum” ve 4.21-5.00 aralığındaki puanlar da “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Yapılan analizler sonunda katılımcıların örgütsel adalet algılarına ait puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$)= 3,54 olduğu, oluşan standart sapma değerinin ise (SS)=0,68 olduğu görülmüştür. Maddelere verilen cevaplardan en yüksek standart sapmaya sahip olan ölçek maddesinin örgütsel adalet ölçeğinin 15. maddesi olan “Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?” sorusu (SS)= 1,42 olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan maddenin olan “Size saygılı davranır mı?” (ölçeğin 14.maddesi) ($\bar{X}$) = 3,97 olduğu görülmüştür. En düşük aritmetik ortalamaya sahip olan maddenin de “Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?” (ölçeğin 2. maddesi) ($\bar{X}$) = 3,14 olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerine ait puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$)=2,85 değeri olduğu ve bu puanları (SS)=0,50 değerinde bir standart sapma değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçek maddelerine verilen cevaplar içinden en yüksek standart sapma değerine sahip olan ölçek maddesinin ölçeğin 15. Maddesi olan “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum” (SS)=1,38 ifadesi olduğu görülmüştür. Ölçek maddelerine verilen puanlar incelendiğinde en yüksek puana sahip olan maddenin “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum” maddesi olduğu (ölçeğin 18.maddesi) ($\bar{X}$)=3,73 ve en düşük puana

sahip olan maddenin de “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” ($\bar{X}$)=1,71 (ölçeğin 2. maddesi) maddesi olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerden elde edilen puanlar üzerinden örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel adalet alt boyutları arasındaki olası ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır. Bu analizler sonunda öğretmenlerin dağıtımsal adalet boyutu puanları ile uyum bağlılığı boyutu (r)=-0,33 arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özdeşleşme bağlılığı boyutu ile (r)=,48 içselleştirme bağlılığı boyutu (r)=0,42 arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işlemsel adalet boyutu algıları ile uyum bağlılığı boyutu (r)=-0,31 algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Özdeşleşme bağlılığı boyutu (r)=0,48 ile içselleştirme bağlılığı boyutu (r)=0,42 arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet boyutu algıları ile uyum bağlılığı boyutu (r)=-0,40 algıları arasında negatif yönlü bir ilişki; özdeşleşme bağlılığı boyutu (r) =0,46 ile içselleştirme bağlılığı boyutu (r)=0,41 arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Sonunda Öğretmenlerin Sahip Olduğu Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algı Seviyeleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

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

** . Korelasyon puanları ,01 düzeyinde anlamlıdır, N=431

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütsel adalet algısı ölçeklerinden aldıkları puanlarının aritmetik ortalamalarına baktığımızda pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir ($r=0,43$, $p<0,01$). Örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık üzerinde sahip olduğu toplam varyansın yaklaşık %18’ini açıkladığı tespit edilmiştir ($r^2 = 0,18$).

Cinsiyet değişkenine ait istatistiksel veriler incelendiğinde kadınların örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_K$)= 3,48 ve erkeklerin puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_E$) = 3,59 olduğu görülmüştür. Standart sapma değerlerinin ise (SS_K)=0,70 , (SS_E)=0,67 olduğu gözlenmiştir.

Branş değişkeni açısından meslek-alan dersi öğretmenlerinin örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_{MÖ}$)=3,57 ve kültür dersi öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_{KÖ}$)=3,51 olduğu görülmüştür. Standart sapma değerlerinin de ($SS_{MÖ}$)=0,65 , ($SS_{KÖ}$)=0,72 olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından örgütsel adalet algılarının analizinde, bekâr olan katılımcıların ölçeğe verdikleri puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_B$)=3,63, evli olan

katılımcıların ölçeğe verdikleri puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_E$)=3,51 olduğu ölçülmüştür. Standart sapma değerleri de (SS_B)=0,72 , (SS_E)=0,66 olarak gözlenmiştir.

Kadın öğretmenlerde tespit edilen örgütsel adalet algısı düzeyi ($\bar{X}_K$ =3,58) ile erkek öğretmenlerde tespit edilen örgütsel adalet algısı düzeyi ($\bar{X}_E$ =3,47) arasında yapılan t-testi analizi sonucunda anlamlı bir fark gözlenmemiştir [$t_{(430)}$ =1,61, $p= 0,11$]. Oluşan standart sapma puanları ise erkekler için (SS_E)=0,67 , kadınlar için ise (SS_K)=0,70 olarak ölçülmüştür.

Bekâr öğretmenler ile evli öğretmenlerin örgütsel adalet puanları arasında yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre, evli öğretmenlerin ölçeğe verdiği puanlarının aritmetik ortalamasıyla ($\bar{X}_E$ =3,51), bekâr öğretmenlerin ölçeğe verdiği puanların aritmetik ortalaması ($\bar{X}_B$ =3,64) arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir [$t_{(430)}$ = -1,64 , $p= 0,10$].

Öğretmenlerin çalışma süresi değişkeni açısından örgütsel adalet algılarının farklılaşmasına dair yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucunda en az iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir [$F_{(3-427)}$ =8,91 , $p=0,00$].

Uygulanan Bonferroni testi analizleri sonucunda anlamlı farklılaşmaların 0-5 yıl aralığında görev yapmış olan öğretmenlerin ortalama puanları ile ($\bar{X}_{0-5}$ = 3,71) 6-10 yıl aralığında görev süresine sahip olan öğretmenlerin ortalama puanları arasında ($\bar{X}_{6-10}$ =3,42) ve 0-5 yıl aralığında görev süresine sahip öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X}_{0-5}$ =3,71) ile 16 yıl ve üzeri bir süre görev yapmış olan öğretmen grubunun ortalama puanları ($\bar{X}_{16+}$ =3,33) arasında tespit edilmiştir. Aynı zamanda tespit edilen bu farklılaşmanın 0-5 yıl aralığında görev süresine sahip öğretmenlerle 16 yıl ve üzeri bir süre görev süresine sahip öğretmenler arasında daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Analizler neticesinde ortaya çıkan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,06$), bu farklılaşmanın düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına dair yapılan bağımsız örneklem t-testi analizleri neticesinde meslek-alan dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları ($\bar{X}_M$ =3,57) ile kültür dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları ($\bar{X}_K$ =3,51) arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir [$t_{(430)}$ =0,81 , $p= 0,41$].

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlar analiz edildiğinde kadın öğretmenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}_K$)=2,70 , erkek öğretmenlerin puan ortalamalarının da ($\bar{X}_E$)=2,94 olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlar analiz edildiğinde meslek-alan dersleri öğretmenlerinin puan ortalamalarının ($\bar{X}_{Mö}$)=2,95 ve kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalamalarının da ($\bar{X}_{Kö}$)=2,71 olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından örgütsel bağlılık puanları analiz edildiğinde, bekâr öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}_B$)=2,76 , evli öğretmenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}_E$)=2,89 olduğu gözlenmiştir.

Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{X}_K$)=2,70 ile erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($\bar{X}_E$)=2,94 arasında yapılan bağımsız örneklem t-testi analizleri sonucunda, bu iki grubun sahip olduğu puanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu gözlenmiştir [$t_{(430)}$ =4,89 , $p= 0,00$]. Oluştugu tespit edilen bu farklılaşmanın etki büyüklüğünün $d=0,49$ olduğu görülmüştür.

Bekâr öğretmenler ile evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları arasında yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları, evli öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamasıyla ($\bar{X}_E$ =2,89), bekâr öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}_B$ =2,76) arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığını ortaya koymuştur [$t_{(430)}$ = 2,47, $p= 0,15$].

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyesine dair yapılan bağımsız örneklem t-testi analizleri neticesinde meslek-alan dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları ($\bar{X}_{Mö}$ =2,95) ile kültür dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları ($\bar{X}_{Kö}$ =2,71) arasında istatistiki açıdan anlamlı bir

farklılaşma bulunduğu tespit edilmiştir [$t_{(430)}=4,95$, $p= 0,00$]. Oluşan bu farkın etki büyüklüğünün $d=0,48$ olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışma süresi değişkeni açısından örgütsel bağlılık seviyelerinin farklılaşmasına dair yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucunda, herhangi iki grup arasında istatistiki açıdan anlamlı olan bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Tartışma/Sonuç

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının incelenmesi, eğitim kurumlarındaki süreçlerin ve uygulamaların değerlendirilmesi açısından önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Araştırmamızın sonunda, öğretmenlerin toplam örgütsel adalet puanlarının aritmetik ortalaması incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, Altinkurt ve Yılmaz (2010), Uysal (2014) ve Uğurlu (2009) gibi araştırmacıların çeşitli eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını inceledikleri çalışmalarda bulgularla benzeşmektedir. Ayrıca, Polat (2007) ve Tan (2017) gibi araştırmacıların farklı evrenlerdeki mesleki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenleri inceledikleri araştırmalarda da genel olarak yüksek düzeyde bir örgütsel adalet algısı tespit edilmesi, çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu bulgular neticesinde, öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne bağlı olarak örgütsel adalet algısında belirgin farklılıklar olmadığını ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel olarak kurumlarını adaletli olarak algıladıkları düşünülmektedir.

Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık öğretmen motivasyon ve memnuniyeti, performans, öğretmen sürekliliği, istikrarı ve öğrenci başarısı açısından kritik öneme sahiptir (Balay, 2014). Araştırmamıza katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde, genel olarak öğretmenlerin kurumlarına orta ve üzeri düzeyde bir bağlılık duydukları görülmüştür. Bu bulgu, Perdeci (2015), Özyavuz (2021) ve Çimen (2022) gibi farklı kademelerdeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini araştıran çalışmaların sonuçlarıyla da uyumludur. Öğretmenlerin kurumlarını benimsedikleri, kurumlarıyla uyumlu oldukları ve genel olarak kurumun uygulamalarını içselleştirerek görevlerini yerine getirirken fedakârlık yapmaktan kaçınmayacaklarını söylemek mümkündür. Ancak bununla beraber, Balay (2000b) gibi araştırmacılar, devlet okullarındaki öğretmen ve yöneticilerde ölçülen yüksek bağlılığın mecburi, uyum sağlama düzeyinde ve sadece araçsal bir bağlılık olabileceğini, dolayısıyla özdeşleşme düzeyinde bir bağlılıktan söz edilemeyeceğini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algısını görev süresi değişkeni açısından değerlendirdiğimiz çalışmamızda, 0-5 yıl aralığı görev süresine sahip öğretmenlerin puanlarının, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlerin puanlarından anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Bu bulgular, Tan'ın (2017) araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Tan'ın araştırması, mesleki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısının, görev süresine göre değiştiğini ve 0-5 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin adalet algısının, 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonucun oluşmasında göreve yeni başlayan öğretmenlerin sahip olduğu motivasyon etkisi ile henüz mesleki beklentileri ve gerçekleri arasında büyük bir fark yaşamamış olmaları veya daha uzun süre görev yapmış olan öğretmenlerin, yıllar içinde yaşadıkları olumsuz deneyimler ve karşılaştıkları haksızlıklar nedeniyle örgütsel adalet algılarında düşüş yaşanmasının etkili olduğu düşünülebilir.

Araştırmamızda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Karaca (2009) ve Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) gibi araştırmacıların, örgütsel bağlılığın cinsiyet faktörü açısından anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmelerine karşın Nacar (2017) gibi araştırmacıların, bulduğumuz sonuçlarla benzer şekilde erkek

öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin örgütten ayrılma isteğinin kadın öğretmenlerden daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilecek (Ağca ve Ertan, 2008) bu sonucun oluşmasında, toplumsal olarak erkeklerin işlerine daha bağlı ve sadık olmaları gerektiği yönündeki beklentinin, erkek öğretmenlerin işlerini uzun vadeli bir kariyer olarak görme ve ailelerini destekleme sorumluluğunun (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010) veya erkek ve kadın öğretmenlerin çalışma koşulları ve iş tatmini açısından farklı deneyimler yaşayabilmelerinin etkilerinden bahsetmek mümkündür.

Örgütsel bağlılık düzeyini branş değişkeni açısından incelediğimizde, meslek-alan öğretmenlerinin puanları ile kültür dersleri öğretmenlerinin puanları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Şanlı ve Arabacı (2016) gibi örgütsel bağlılık seviyesinin branş açısından anlamlı farklılaşmaya neden olmadığını ifade etmiş olsa da, elde ettiğimiz sonuçlar Selvitopu ve Şahin (2013) gibi araştırmacıların sonuçları ile benzer şekilde meslek-alan dersleri öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerinden daha yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumu; meslek-alan öğretmenlerinin iş piyasasında daha spesifik ve belirli bir alanla ilişkilendirildikleri için kariyer beklentileri ve iş güvenlikleri açısından daha olumlu bir perspektife sahip olmaları, meslek-alan öğretmenlerinin öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduklarından öğrencilerden aldıkları geri bildirim ve memnuniyetin örgütsel bağlılıklarını arttırması, meslek-alan öğretmenlerinin genellikle laboratuvarlar atölye gibi daha donanımlı çalışma ortamlarına sahip olmaları ve meslek-alan öğretmenlerinin mesleki gelişim ve sürekli eğitim fırsatlarına daha fazla erişim imkânı bulmaları açısından değerlendirmek mümkündür.

Araştırmamızda, mesleki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki kavram arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, Demirbilek (2018) tarafından yapılan çalışmayla da uyumlu bir şekilde benzerlik göstermektedir. Demirbilek'in çalışmasında, öğretmenlerin okul müdürüne karşı duydukları güven düzeyleri ile sahip oldukları örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Aynı zamanda Laçinoğlu'nun (2010) aynı doğrultuda sonuçlar elde ettiği araştırmasında, ilk derecedeki eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel bağlılığın, örgütsel adalet ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya konulmuştur. Bağcı (2013), Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Ay ve Koç (2014) gibi araştırmacılar eğitim örgütlerinde, Arslantürk ve Şahan (2012) gibi araştırmacılar da farklı kamu kurumlarında örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık seviyesi arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin kurumlarına duydukları adalet algısının, örgütsel bağlılık seviyelerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Araştırmamız, literatürdeki diğer çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığını ve önemini vurgulamaktadır.

Öneriler

1. Eğitim Programları ile Bilinçlendirme: Okullarda ve eğitim kurumlarında, özellikle öğretmenlerin örgütsel adalet algısını arttırmaya yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, öğretmenlerin adalet kavramını daha derinlemesine anlamalarına ve kurumlarındaki adil uygulamaları tanımalarına yardımcı olabilir.
2. Liderlik ve Yönetim Pratiklerinin İyileştirilmesi: Okul yöneticileri ve liderleri, örgütsel adaleti sağlamak için daha duyarlı ve adil kararlar almalıdır. Çalışanların görüşlerine ve

ihtiyaçlarına daha fazla önem vererek, karar alma süreçlerine katılımlarını teşvik etmelidirler.

3. Duyarlılık ve Şeffaflık: Kurum içi iletişimi güçlendirmek ve şeffaflığı artırmak için düzenli olarak geri bildirim toplanmalı ve iletişim kanalları açık tutulmalıdır. Çalışanlara, karar alma süreçlerinde daha fazla şeffaflık sağlanarak, adalet algılarının artması desteklenmelidir.
4. Kariyer Gelişimi ve İlerleme Fırsatları: Öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek ve ilerleme fırsatları sunmak, örgütsel adalet algısını artırabilir. Bu nedenle, kurumlar çalışanlar için kariyer planlama ve gelişim programları oluşturmali ve desteklemelidir.
5. Çalışma Ortamı Koşullarının İyileştirilmesi: Çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak için gerekli önlemler alınmalıdır. İş yükünün dengelenmesi, destekleyici bir çalışma ortamının sağlanması ve stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi, örgütsel adalet algısını olumlu yönde etkileyebilir.
6. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikaları: Kurumlar, çeşitliliği teşvik etmek ve kapsayıcı bir ortam oluşturmak için çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını uygulamalıdır. Bu politikalar, tüm çalışanların eşit fırsatlara sahip olduğunu hissetmelerini sağlayarak, örgütsel adalet algısını güçlendirebilir.
7. Sürekli Değerlendirme ve İyileştirme: Örgütsel adalet algısını değerlendirmek ve iyileştirmek için düzenli olarak geri bildirim toplanmalı ve bu geri bildirimlere dayalı olarak gerekli düzeltici önlemler alınmalıdır. Sürekli olarak çalışan memnuniyetini ve adalet algısını ölçmek, kurumların performanslarını artırmalarına yardımcı olabilir.
8. Araştırma ve İncelemelerin Devamı: Örgütsel adalet algısıyla ilgili yapılan araştırmaların ve incelemelerin devam etmesi önemlidir. Farklı kurumlarda ve farklı demografik gruplarda daha kapsamlı çalışmalar yapılmalı ve bu çalışmaların sonuçlarına dayalı olarak politika ve uygulamalarda iyileştirmeler yapılmalıdır. Çalışanların örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağlılık seviyelerinin bağlantılı olduğu farklı örgütsel davranış kavramları ile ilgili araştırmalar yapılmalıdır.

Kaynakça

Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-485.

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

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.

- Balay, R. (2000a). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000b). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler* (12. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baş, M. ve Sarıgöz, O. (2018). An examination of teacher candidates' attitudes towards teaching profession. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10(4), 25-32.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri (2. Basım)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbal, M., Kerkez, B., Suna, E., Numanoglu, K., ve Özer, M. (2020). Mesleki ve teknik ortaöğretimde paradigma değişimi için yeni bir adım: Eğitim programlarının güncellenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 11(21), 1-26.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd. Ed.) John Wiley & Sons, Inc.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Çimen, M. (2022). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi
- Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1-15.
- Ernest, K., & Ansah, S. K. (2013). Technical and vocational education and training in Ghana: A tool for skill acquisition and industrial development. *Journal of Education and Practice* 4, 16, 172-181.
- 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.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. <https://doi.org/10.1108/09513540410538831>
- Karaca, D. (2009). *İlköğretim okullarında yöneticilerin insan kaynakları yönetimi işlevlerini yerine getirebilme yeterlikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Karademir, N., & Kılınç, N. (2022). Coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 11(31), 1-22.
- Kargün, S., & Koç, H. (2021). İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800.

Kırımlı, G. (2022). *Öğretmenlerin mülteci öğrencilere yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

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

Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki. Sakarya İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Nacar, D. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim dergisi*. 5(9), 547-558.

Özer, M. (2023). 2023 Eğitim vizyonu ve mesleki ve teknik eğitimde yeni hedefler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 425-435.

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 değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.

Özsoy, C. (2018). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iktisadi kalkınmadaki yeri ve önemi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Özyavuz, V. M. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Perdecı, O. (2015). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve motivasyon arasındaki ilişki. Gaziantep ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

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.

Rifai, H. A. (2005). A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131-154. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5574>

Sarıgöz, O. (2014). Öğretim teknolojilerinin kullanımına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi, *Uluslararası Beşeri ve Hakemli Akademik Bilimler Dergisi*, 5(10), 100–116.

Sarıgöz, O. ve Çermik, Y. (2012). Maslow’un tükenmişlik ölçeği ile MYO öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenerek değerlendirilmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 116- 122.

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.

Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1), 70. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>

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

Şencan, N. S., Aydın, B. ve Yeğenoğlu, S. (2017). Türk ilaç sanayinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), 117-148.

Tan, Ş. (2017). *Meslek liselerinde örgütsel adaletin okul-sanayi işbirliğine etkisi ve örgütsel vatandaşlığın aracı rolü: İstanbul ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 19, 171-196.

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

Tulunay-Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 1-30.

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.

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

Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.

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

Extended Abstract

Introduction

It is acknowledged that vocational and technical education in our country has a significant impact on both education and the economy, yet it has not reached the desired level (Özsoy, 2018). Therefore, it is important to examine the attitudes of teachers working in these educational institutions. The importance of these institutions is linked to their ability to train qualified personnel needed by the labor market and to enhance the reputation of education in society. Hence, it is thought that educational administrators should focus on this issue. Conducting a healthy and objective situational analysis is the first step for future planned activities (Özer, 2023). In this study, questions related to organizational justice and organizational commitment were posed to teachers working in vocational education institutions, and their responses were used to determine their perceptions of organizational justice and levels of organizational commitment. The research aims to understand the importance of vocational education in the rapidly changing and developing international context and to assist in strengthening this educational tier by identifying educators' opinions.

Aim:

This study aims to determine the levels of organizational justice and organizational commitment among teachers working in official vocational education institutions in the city of Gaziantep; to identify and present the relationships between these two concepts; and to explain the levels of organizational justice perception and organizational commitment in terms of demographic variables. Within these objectives, the research aims to reveal the levels of organizational justice perceptions and organizational commitment of teachers working in official vocational education institutions, the relationship between these levels, and whether these perceptions differ according to gender, marital status, branch, and length of service variables.

Method:

In this study, a relational research design was employed utilizing the "Organizational Justice Perception Scale," adapted into Turkish by Özmen, Arbak, and Özer (2007) from the scale developed by Colquitt (2001), to assess teachers' perceptions of organizational justice. Additionally, the "Organizational Commitment Scale" developed by Balay (2000a) was utilized to measure the level of organizational commitment. The population of the study consists of teachers working in vocational and technical Anatolian high schools in Gaziantep province during the 2018-2019 academic year. Research data were obtained through scale application. The data obtained from the scale application were analyzed using the SPSS 21 (Statistical Package for the Social Sciences) software package.

Results:

At the conclusion of our study, it was found that the arithmetic mean of the overall organizational justice scores of the teachers indicated a high level of perceived organizational justice among the participating teachers. Regarding organizational commitment scores, it was generally observed that the teachers displayed moderate to high levels of commitment to their institutions. The organizational justice perceptions of the participating teachers varied significantly according to the variable of tenure, whereas their levels of organizational commitment differed significantly with respect to gender and field of specialization variables.

Discussion and Conclusion:

Investigating teachers' perceptions of organizational justice provides valuable insights for evaluating educational institutions' processes and practices. Our research found that the overall organizational justice scores of participating teachers indicated a high level of perception of

organizational justice. This suggests that teachers in educational institutions under the Ministry of National Education generally perceive their institutions as fair. Organizational commitment in educational institutions is critical for teacher motivation, satisfaction, performance, continuity, stability, and student success. Our study observed that teachers generally feel a medium to high level of commitment to their institutions. This indicates that teachers embrace their institutions, align with their practices, and are willing to make sacrifices in their duties. However, some researchers suggest that the high commitment measured among teachers in public schools might be more obligatory and conformity-based rather than identification-based.

When evaluating the perception of organizational justice according to the length of service, our study found significant differences. Teachers with 0-5 years of service had higher justice perceptions compared to those with 6-10 years and 16 years or more of service. This could be due to the motivation of newly recruited teachers and their not yet having experienced significant discrepancies between their professional expectations and realities, or the negative experiences and perceived injustices encountered by more experienced teachers. Examining organizational commitment levels according to gender, our study found significant differences between male and female teachers, with male teachers exhibiting higher organizational commitment. This could be influenced by societal expectations for men to be more committed and loyal to their jobs, the long-term career perspective of male teachers, their responsibility to support their families, or different experiences in terms of working conditions and job satisfaction.

When comparing organizational commitment levels by subject area, vocational-subject teachers showed significantly higher commitment than culture-subject teachers. This could be due to vocational-subject teachers having more specific and defined career expectations and job security, positive feedback and satisfaction from students, better-equipped working environments, and greater access to professional development opportunities. Finally, our study found a moderate, positive, and significant relationship between organizational justice perceptions and organizational commitment levels among teachers in vocational education institutions. This underscores the importance of perceived justice within institutions as a key factor influencing teachers' commitment levels. Our findings support existing literature, highlighting the significance of the relationship between organizational justice perception and organizational commitment.