

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEĞERLENDİRİLMESİNDE, KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ETKİSİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Hakan GÜRSOY

Tez Danışmanı
Prof.Dr. Orhan İŞCAN

İSTANBUL – 2019

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Hakan GÜRSOY
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesinde, Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Doktora
- TEZİN TARİHİ** : 09 / 12 / 2019
- SAYFA SAYISI** : 218
- TEZ DANIŞMANLARI** : Prof.Dr. Orhan İŞCAN
- DİZİN TERİMLERİ** : Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri.
- TÜRKÇE ÖZET** : Bu tezin amacı, seviye olarak aynı düzeyde olan fakat farklı öğretim programı uygulayan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının, çalıştıkları kuruma bağlılıklarına olan etkilerinin araştırılmasıdır. Örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni ile kişilik özellikleri ve örgütsel adalet bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek, değişkenler arasındaki etkileri ortaya çıkarmaktır
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Hakan GÜRSOY

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEĞERLENDİRİLMESİNDE, KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ETKİSİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Hakan GÜRSOY

Tez Danışmanı
Prof.Dr. Orhan İŞCAN

İSTANBUL – 2019

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hakan GÜRSOY

09 /12 / 2019



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hakan GÜRİSOY' un "Örgütsel Bağlılığın Değerlendirmesinde, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof.Dr. Orhan İŞCAN
(Danışman)

Üye

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Üye

Prof. Dr. Mustafa KARA

Üye

Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Atila HAZAR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

09 / 12 / 2019

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEĞERLENDİRİLMESİNDE, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu tezin amacı, seviye olarak aynı düzeyde olan fakat farklı öğretim programı uygulayan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının, çalıştıkları kuruma bağlılıklarına olan etkilerinin araştırılmasıdır. Örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni ile kişilik özellikleri ve örgütsel adalet bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek, değişkenler arasındaki etkileri ortaya çıkarmaktır.

Genel anlamda bu çalışma sonucunda ortaya çıkacak bulgular ve sonuçların, örgütsel davranış araştırmalarına katkı yapacağı, özelde ise Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumlarının değerlendirilmesi ve artırılması yönünde alacakları örgütsel ve bireysel tedbirlere katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyut, örgütsel adalet bağımsız değişkeni; dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti olarak üç boyut ve kişilik özellikleri bağımsız değişkeni; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık olarak beş boyut şeklinde incelenmiştir.

Sonuç olarak, hem kişilik özellikleri hem de örgütsel adalet alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilediği, bu etkileşimin örneklem grubundaki okulların bazılarında benzer seviyelerde, bazılarında ise farklı seviyelerde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılarında karşılık onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılması, idareciler tarafından sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. eşit ve adil uygulamalar yapılması, idarecilerle öğretmenler arasında saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde bir iletişim olması gerekliliği sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri.

SUMMARY

A RESEARCH ON THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

The purpose of this thesis is to investigate the effects of personality traits and organizational justice perceptions of teachers working in the schools of the Ministry of National Education, which are at the same level but which use different education programs, on their organizational commitments; to examine the relationship between organizational commitment dependent variable and independent variables of personality traits and organizational justice, and to reveal the effects between these variables.

In general, it is evaluated that the findings and conclusions that will emerge as a result of this study can contribute to organizational behavioral researches; and in particular, contributes to the organizational and individual assessments of the teachers working at the Ministry of National Education, and increases their organizational commitments.

In this study, organizational commitment dependent variable was examined under three dimensions as Affective, Continuance, Normative Commitment; the independent variable of organizational justice was examined under three dimensions as Distributive, Procedural, Interactional Justice; and the independent variable of personality traits were examined under five dimensions as Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness to Development.

As a result, it was seen that both personality traits and organizational justice sub-dimensions affected the organizational commitment sub-dimensions; and that this interaction was at similar levels in some of the sample schools and at different levels in some others. In the light of the results obtained, in return for the contributions of the teachers made to their schools, they should be contributed with fair rewards, by giving information about the results by administrators, participating in decisions, etc., with equal and fair practices; and it was also concluded that there was a need for a communication and for being respectful, honest and courteous between administrators and teachers.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice, Personality Traits, Five-Factor Personality Traits.



İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR LİSTESİ	X
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVII
EKLER LİSTESİ	XIX
ÖNSÖZ	XX
GİRİŞ	1
BÖLÜMLER	
BİRİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	4
1.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE TANIMLAR	4
1.1.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı	4
1.1.2 Örgütsel Bağlılık Tanımları	6
1.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ VE BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ	8
1.2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi	8
1.2.2 Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	9
1.2.2.1 Mesleğe Bağlılık	9
1.2.2.2 İşe Bağlılık	9
1.2.2.3 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	9
1.2.2.4 Sadâkat ve İtaat	10
1.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI VE BOYUTLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	10
1.3.1 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	10
1.3.2 Örgütsel Bağlılık Boyutları	13
1.3.2.1 Duygusal Bağlılık	14
1.3.2.2 Devam Bağlılığı	14
1.3.2.3 Normatif Bağlılık	15
1.3.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	16
1.3.3.1 Bireysel Faktörler	17
1.3.3.1.1 Yaş	17
1.3.3.1.2 Cinsiyet	17
1.3.3.1.3 Medeni durum	18

1.3.3.1.4	Eğitim düzeyi	18
1.3.3.1.5	çalışma süresi	19
1.3.3.1.6	İş beklentileri	19
1.3.3.2	Örgütsel Faktörler	20
1.3.3.2.1	Yönetim ve liderlik şekli	20
1.3.3.2.2	İşin nemi ve özellikleri	20
1.3.3.2.3	çalışma creti	21
1.3.3.2.4	Örgütsel kültür	21
1.3.3.2.5	Örgütsel adalet	22
1.3.3.2.6	dllendirme	22
1.3.3.2.7	Takım alışması	23
1.3.3.2.8	Rol belirsizliği ve atışması	23
1.4	ÖRGÜTSEL BAğLILIK DÜZEYİNİN SONUÇLARI	24
1.4.1	Düşük Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	24
1.4.1.1	Olumlu Sonuçları	24
1.4.1.2	Olumsuz Sonuçları	24
1.4.2	İlimli/Normal Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	25
1.4.2.1	Olumlu Sonuçları	25
1.4.2.2	Olumsuz Sonuçları	25
1.4.3	Yüksek Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	25
1.4.3.1	Olumlu Sonuçları	26
1.4.3.2	Olumsuz Sonuçları	26
	İKİNCİ BÖLÜM: KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	27
2.1	KİŞİLİK KAVRAMLARI VE TANIMLAMALAR	27
2.2	KİŞİLİK KURAMLARI VE KİŞİLİK OLUŞMASINDA ETKİLİ OLAN ETMENLER	28
2.2.1	Kişilik Kuramları	28
2.2.1.1	Psikodinamik Kuramlar	30
2.2.1.1.1	Sigmund Freud'un kişilik kuramı	30
2.2.1.1.2	Alfred Adler'in kişilik kuramı	31
2.2.1.1.3	Karen Horney'in kişilik kuramı	31
2.2.1.1.4	Erich Fromm'un kişilik kuramı	32
2.2.1.1.5	Harry Stack Sullivan'ın kişilik kuramı	32
2.2.1.1.6	Erik Homburger Erikson'un kişilik kuramı	32
2.2.1.2	Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar	32
2.2.1.2.1	Burrhus Frederic Skinner'in kişilik kuramı	33
2.2.1.2.2	Neal E. Miller ve John Dollard'ın kişilik kuramı	33

2.2.1.2.3 Albert Bandura'nın kişilik kuramı	34
2.2.1.2.4 George Alexander Kelly'nin kişilik kuramı	34
2.2.1.3 Araştırma Odaklı (Ayrıcı Özellik) Kuramlar	34
2.2.1.3.1 Gordon Willard Allport'un kişilik kuramı	35
2.2.1.3.2 Raymond Bernard Cattell'in kişilik kuramı	35
2.2.1.3.3 Hans Jürgen Eysenck'in kişilik kuramı	35
2.2.1.3.4 R.R.McCrae ve P.T.Costa'nın kişilik kuramı	36
2.2.1.4 İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar	36
2.2.1.4.1 Carl Ransom Rogers'ın kişilik kuramı	36
2.2.1.4.2 Abraham Harold Maslow'un kişilik kuramı	37
2.2.1.4.3 Rollo R.May'ın kişilik kuramı	37
2.2.2 Kişilik Oluşmasında Etkili Olan Etmenler	37
2.2.2.1 Bedensel (Fizyolojik-Biyolojik) Etmenler	38
2.2.2.2 Sosyo-Kültürel Etmenler	38
2.2.2.3 Ailesel Etmenler	38
2.2.2.4 Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıfsal Etmenler	39
2.2.2.5 Coğrafi ve Fiziki Etmenler	39
2.2.2.6 Diğer Etmenler	39
2.3 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	40
2.3.1 Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük	43
2.3.2 Uyumluluk/Düşmanlık	43
2.3.3 Sorumluluk/Özdisiplin/Dürtüsellik	43
2.3.4 Duygusal Denge/Nörotiklik	43
2.3.5 Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık/Gelenekçilik	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ADALET	
3.1 ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAM VE TANIMLARI	46
3.1.1 Adalet Kavram ve Tanımları	46
3.1.2 Örgütsel Adalet Kavram ve Tanımları	47
3.2 ÖRGÜTSEL ADALET TEORİLERİ, BOYUTLARI VE ÖNEMİ	49
3.2.1 Örgütsel Adalet Teorileri	49
3.2.2 Örgütsel Adalet Boyutları	50
3.2.2.1 Dağıtım Adaleti (Dağıtımsal Adalet)	51
3.2.2.2 Süreç Adaleti (Prosedürel Adalet)	52
3.2.2.3 Etkileşim Adaleti (Etkileşimsel Adalet)	53
3.2.3 Örgütsel Adalet ile Alt Boyutlarının Sonuçları ve Önemi	55

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

4.1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR	57
4.1.1 Eğitim Alanında Yapılan Çalışmalar	57
4.1.2 Diğer Alanlarda Yapılan Çalışmalar	58
4.2. ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR	61
4.2.1 Eğitim Alanında Yapılan Çalışmalar	61
4.2.2 Diğer Alanlarda Yapılan Çalışmalar	64
4.3. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR	65

BEŞİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMA

5.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	66
5.1.1 Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi	66
5.1.1.1 Araştırmanın Problemi	66
5.1.1.2 Araştırmanın Amacı	67
5.1.1.3 Araştırmanın Önemi	67
5.1.2 Araştırmanın Model ve Hipotezleri	68
5.1.2.1 Araştırmanın Modeli	68
5.1.2.2 Araştırmanın Hipotezleri	70
5.1.3 Araştırmanın Evreni, Örneklemi, Varsayımları ve Sınırlılıkları	72
5.1.3.1 Araştırmanın Evreni	72
5.1.3.2 Araştırmanın Örneklemi	72
5.1.3.3 Araştırmanın Varsayımları	75
5.1.3.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	76
5.2 ARAŞTIRMANIN BULGULARI	76
5.2.1 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları, Ölçekler ve Analiz Yöntemleri	76
5.2.1.1 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	76
5.2.1.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler	77
5.2.1.3 Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri	80
5.2.2 Araştırmada Kullanılan Anketin Güvenilirliği ve Pilot Anket Uygulaması	82
5.2.2.1 Pilot Anket Uygulaması	82
5.2.2.2 Örneklemelerde Yapılan Anket Uygulaması Güvenilirliği	83

5.2.2.2.1OÖGM, DÖGM ile MTÖGMBağlı Okullarda Örgütsel Bağlılık Ölçek Güvenilirliği	83
5.2.2.2.2OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Kişilik Özellikleri Ölçek Güvenilirliği	84
5.2.2.2.3OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Adalet Ölçek Güvenilirliği	86
5.2.3 Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri	87
5.2.3.1 OÖGM Bağlı Okullarda Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri	87
5.2.3.2 DÖGM Bağlı Okullarda Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri	88
5.2.3.3 MTÖGM Bağlı Okullarda Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri	89
5.2.4Açımlayıcı Faktör Analizi	91
5.2.4.1 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	91
5.2.4.2 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	97
5.2.4.3 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Adalet Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	104
5.2.5Kullanılan Modelin Uygunluğunun Ölçümü	110
5.2.6 Ankete Katılan Öğretmenlerin Demografik özellikleri	128
5.2.7 Korelasyon Analizi	129
5.2.7.1 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Korelasyon Analizi	129
5.2.7.2 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Korelasyon Analizi	132
5.2.8 Regresyon Analizi	135
5.2.8.1 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Regresyon Analizi	135
5.2.8.2 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Regresyon Analizi	145
5.2.8.3 Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Aracılık Rolü Regresyon Analizi	154
ALTINCI BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN SONUÇ VE ÖNERİLERİ	
6.1 SONUÇLAR	159
6.1.1 Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkilerini İnceleyen Daha Önceki Araştırmacıların Sonuçları	159
6.1.2Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına	

Etkilerinin Sonuçları	161
6.1.2.1 Dışa Dönüklük Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	161
6.1.2.2 Uyumluluk Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	162
6.1.2.3 Sorumluluk Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	162
6.1.2.4 Duygusal Denge Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	163
6.1.2.5 Gelişime Açıklık Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	163
6.1.3 Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkilerini İnceleyen Daha Önceki Araştırmacıların Sonuçları	163
6.1.4 Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	165
6.1.4.1 Dağıtım Adaleti Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	165
6.1.4.2 Süreç Adaleti Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	166
6.1.4.3 Etkileşim Adaleti Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları	167
6.2 ÖNERİLER	168
6.2.1 OÖGM Bağlı Okullara Yönelik Öneriler	168
6.2.2 DÖGM Bağlı Okullara Yönelik Öneriler	168
6.2.3 MTÖGM Bağlı Okullara Yönelik Öneriler	169
6.2.4 Tüm Okullara Yönelik Genel Öneriler	170
KAYNAKÇA	171
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	:STATİSTİKAL PACKAGES FOR THE SOCIAL SCIENCES (SOSYAL BİLİMLER İÇİN İSTATİSTİK PAKETİ)
AMOS	:ANALYSIS OF MOMENT STRUCTURES (MOMENT YAPILARININ ANALİZİ)
YEM	:YAPISAL EŞİTLİK MODELİ
H	:HİPOTEZ
OÖGM	:ORTA ÖĞRETİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
DÖGM	:DİN ÖĞRETİMİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
MTÖGM	:MESLEKİ VE TEKNİK ÖĞRETİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
ÖRBAG	:ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
KİSÖZ	:KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
ORAD	:ÖRGÜTSEL ADALET
DUYBAG	:DUYGUSAL BAĞLILIK
DEVBAG	:DEVAM BAĞLILIĞI
NORBAG	:NORMATİF BAĞLILIK
DISDON	:DIŞA DÖNÜKLÜK
UYUM	:UYUMLULUK
SORUM	:SORUMLULUK
DUYDEN	:DUYGUSAL DENGE
GELAC	:GELİŞİME AÇIKLIK
DAGAD	:DAĞITIM ADALETİ
SURAD	:SÜREÇ ADALETİ
ETKAD	:ETKİLEŞİM ADALETİ
CİNS	:KATILIMCININ CİNSİYETİ
YAŞ	:KATILIMCININ YAŞI
EDUR	:KATILIMCININ EĞİTİM DURUMU
OÇSÜR	:KATILIMCININ BULUNDUĞU OKULDA ÇALIŞMA SÜRESİ
TÇSÜR	:KATILIMCININ TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ
MEM	:MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
CMIN	:CHI-SQUARE (Kİ KARE)
DF	:DEGREE OF FREEDOM (SERBESTLİK DERECESESİ)
GFI	:GOODNESS OF FIT INDEX (İYİLİK UYUM İNDEKSİ)
RMSEA	:ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (YAKLAŞIK HATALARIN ORTALAMA KAREKÖKÜ)

TABLolar LİSTESİ

	SAYFA
TABLO-1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMLARI 1	6
TABLO-2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TEMEL SINIFLANDIRMA VE YAKLAŞIMLARI	12
TABLO-3 ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAMINDAN BEKLENTİLERİ	19
TABLO-4 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMINA İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALAR	41
TABLO-5 EVREN VE ÖRNEKLEM ÖĞRETMEN VE ANKET SAYILARI	73
TABLO-6 ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜKLERİ İSTATİKSEL VERİLERİ	74
TABLO-7 PİLOT OKULLAR GÜVENİLİRLİK SONUÇLARI	81
TABLO-8 OÖGM, DÖGM, MTÖGM BAĞLI OKULLAR ÖRGÜTSEL BAĞLILIK GÜVENİLİRLİK SONUÇLARI	83
TABLO-9 OÖGM, DÖGM, MTÖGM BAĞLI OKULLAR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ GÜVENİLİRLİK SONUÇLARI	84
TABLO-10 OÖGM, DÖGM, MTÖGM BAĞLI OKULLAR ÖRGÜTSEL ADALET GÜVENİLİRLİK SONUÇLARI	85
TABLO-11 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ORTALAMALARI	87
TABLO-12 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ORTALAMALARI	88
TABLO-13 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ORTALAMALARI	89
TABLO-14 OÖGM, DÖGM, MTÖGM BAĞLI OKULLAR ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	91
TABLO-15 MADDE ÇIKARIMI YAPILAN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	92
TABLO-16 OÖGM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	93
TABLO-17 OÖGM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	94
TABLO-18 DÖGM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	94

TABLO-19	DÖGM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	95
TABLO-20	MTÖGM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	96
TABLO-21	MTÖGM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	97
TABLO-22	OÖGM, DÖGM, MTÖGM BAĞLI OKULLAR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	97
TABLO-23	MADDE ÇIKARIMI YAPILAN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	98
TABLO-24	OÖGM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	99
TABLO-25	OÖGM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	100
TABLO-26	DÖGM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	101
TABLO-27	DÖGM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	102
TABLO-28	MTÖGM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	102
TABLO-29	MTÖGM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	103
TABLO-30	OÖGM, DÖGM, MTÖGM BAĞLI OKULLAR ÖRGÜTSEL ADALET AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	104
TABLO-31	MADDE ÇIKARIMI YAPILAN ÖRGÜTSEL ADALET AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	105
TABLO-32	OÖGM ÖRGÜTSEL ADALET FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	105
TABLO-33	OÖGM ÖRGÜTSEL ADALET FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	106
TABLO-34	DÖGM ÖRGÜTSEL ADALET FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	107
TABLO-35	DÖGM ÖRGÜTSEL ADALET FAKTÖR ANALİZİ ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	108
TABLO-36	MTÖGM ÖRGÜTSEL ADALET FAKTÖR ANALİZİ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	108
TABLO-37	MTÖGM ÖRGÜTSEL ADALET FAKTÖR ANALİZİ	

ROTASYONA TABİ TUTULMUŞ MADDELER MATRİSİ	109
TABLO-38 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	110
TABLO-39 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	111
TABLO-40 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	112
TABLO-41 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	113
TABLO-42 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	114
TABLO-43 OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	115
TABLO-44 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	116
TABLO-45 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	117
TABLO-46 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	118
TABLO-47 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	119
TABLO-48 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	120
TABLO-49 DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	121
TABLO-50 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	122
TABLO-51 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	123
TABLO-52 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	124
TABLO-53 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	125
TABLO-54 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	126
TABLO-55 MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM SONUÇLARI	127

TABLO-56	KATILIMCI ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	128
TABLO-57	DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ	129
TABLO-58	DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ	130
TABLO-59	NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ	131
TABLO-60	DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ	132
TABLO-61	DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ	133
TABLO-62	NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ	134
TABLO-63	OÖGM, DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	136
TABLO-64	DÖGM, DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	137
TABLO-65	MTÖGM, DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	138
TABLO-66	OÖGM, DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	139
TABLO-67	DÖGM, DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	140
TABLO-68	MTÖGM, DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	141
TABLO-69	OÖGM, NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	142
TABLO-70	DÖGM, NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	143
TABLO-71	MTÖGM, NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	143
TABLO-72	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ HİPOTEZ TABLOSU	144
TABLO-73	HİPOTEZ 3'Ü DOĞRULAYICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ HİPOTEZ TABLOSU	145
TABLO-74	OÖGM, DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	145

TABLO-75	DÖGM, DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	146
TABLO-76	MTÖGM, DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	147
TABLO-77	OÖGM, DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	148
TABLO-78	DÖGM, DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	148
TABLO-79	MTÖGM, DEVAM BAĞLILIĞI ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	149
TABLO-80	OÖGM, NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	150
TABLO-81	DÖGM, NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	151
TABLO-82	MTÖGM, NORMATİF BAĞLILIK ALT BOYUTU İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ	152
TABLO-83	ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ HİPOTEZ TABLOSU	153
TABLO-84	HİPOTEZ 4'Ü DOĞRULAYICI ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ HİPOTEZ TABLOSU	154
TABLO-85	OÖGM, DÖGM VE MTÖGM BAĞLI OKULLARDA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE DUYGUSAL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ARACILIK ROLÜ	155
TABLO-86	OÖGM, DÖGM VE MTÖGM BAĞLI OKULLARDA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE DEVAM BAĞLILIĞI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ARACILIK ROLÜ	156
TABLO-87	OÖGM, DÖGM VE MTÖGM BAĞLI OKULLARDA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE NORMATİF BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ARACILIK ROLÜ	157
TABLO-88	ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ARACILIK ROLÜ HİPOTEZ TABLOSU	158
TABLO-89	KİSÖZ-ÖRBAĞ İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN DAHA ÖNCEKİ ÇALIŞMALARDA ELDE EDİLEN BULGULAR	161
TABLO-90	BU ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN KİSÖZ-ÖRBAĞ İLİŞKİSİNE AİT BULGULAR	162
TABLO-91	ÖRAD-ÖRBAĞ İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN DAHA ÖNCEKİ	

ÇALIŞMALARDA ELDE EDİLEN BULGULAR	165
TABLO-92 BU ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN ÖRAD-ÖRBAĞ İLİŞKİSİNE AİT BULGULAR	166



ŞEKİLLER LİSTESİ

	SAYFA
ŞEKİL-1	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALT BOYUTLARI 13
ŞEKİL-2	BAŞLICA KABUL GÖREN KİŞİLİK KURAMCILARI VE KURAMLARI 30
ŞEKİL-3	BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ALT BOYUTLARI 42
ŞEKİL-4	ÖRGÜTSEL ADALET ALT BOYUTLARI 51
ŞEKİL-5	FARKLI ÖĞRETİM PROGRAMI UYGULAYAN OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ 69
ŞEKİL-6	ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ARACI ROLÜ 70
ŞEKİL-7	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN ALGI DÜZEYLERİ ORTALAMALARI GRAFİĞİ 88
ŞEKİL-8	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN ALGI DÜZEYLERİ ORTALAMALARI GRAFİĞİ 89
ŞEKİL-9	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN ALGI DÜZEYLERİ ORTALAMALARI GRAFİĞİ 90
ŞEKİL-10	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 110
ŞEKİL-11	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 111
ŞEKİL-12	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 112
ŞEKİL-13	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 113
ŞEKİL-14	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 114
ŞEKİL-15	OÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 115
ŞEKİL-16	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 116
ŞEKİL-17	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI 117

ŞEKİL-18	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	118
ŞEKİL-19	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	119
ŞEKİL-20	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	120
ŞEKİL-21	DÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	121
ŞEKİL-22	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	122
ŞEKİL-23	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	123
ŞEKİL-24	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	124
ŞEKİL-25	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	125
ŞEKİL-26	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ DEVAM BAĞLILIĞI İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	126
ŞEKİL-27	MTÖGM BAĞLI OKULLARDAKİ NORMATİF BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL ADALET UYUM MODELİ ÖLÇÜM ÇALIŞMASI	127

EKLER LİSTESİ

EK-A	ANKET FORMU
EK-B	ÜNİVERSİTE ETİK KURUL İZİN YAZISI
EK-C	ANKARA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZİN YAZISI
EK-Ç	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI
EK-D	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ
EK-E	BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI
EK-F	BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ
EK-G	ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI
EK-Ğ	ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ



ÖNSÖZ

Bu tez çalışması boyunca benden yardımını esirgemeyen tüm üniversite personeline öncelikle teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca çok kıymetli danışman hocam Prof.Dr.Orhan İŞCAN ve Prof.Dr.İzzet GÜMÜŞ hocam'a yine teşekkürü bir borç bilirim.

Yine tez çalışmam boyunca benden yardımlarını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma ve özellikle Dr.Erkin ARTANTAŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak bu yoğun çalışmam süresince beni destekleyen eşim Sevcan GÜRSOY'a göstermiş olduğu sabır ve meşakkatten dolayı teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Örgütlerin başarıyı yakalama, hedeflerine ulaşma ve çalışanlardan istedikleri sonucu alabilmelerinin, vasıflı çalışanlara sahip olmalarına ve bu çalışanların kendilerini işlerine adanmak suretiyle gösterecekleri performansı örgütü için kullanmalarına bağlıdır. Günümüzde birçok sorunları bulunan öğretmenlerimizin kendilerini işlerine adayabilmeleri, yeterli performansı göstererek bunu örgütü için kullanabilmeleri örgütsel bağlılığın artırılmasından geçmektedir.

Örgütsel bağlılık; işin niteliği, kişisel özellikler, takım çalışması, örgütsel adalet, ücret düzeyi gibi örgüt içi, yeni iş bulma olanakları, profesyonellik gibi örgüt dışı faktörlerle etkileşim içerisindedir. Örgütsel bağlılığın artırılması için bu faktörlerin iyi analiz edilmesi ve sonuçların değerlendirilerek örgütlerde uygulanması, eğitimin temel taşları olan öğretmenlerin örgütlerine olan aidiyet bağını güçlendirebilecektir.

Bu tezde, İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Ankara)'nın farklı öğretim programı uygulayan liselerindeki öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının, çalıştıkları örgüte bağlılıklarına olan etkileri araştırılmıştır. Yapılan literatür taramasında, gerek örgütsel adalet algısının ve gerekse kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerini inceleyen bir çok çalışmaya rastlanmıştır. Ancak, "örgütsel bağlılık", "kişilik özellikleri", "örgütsel adalet" arasındaki üçlü ilişkiyi inceleyen sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Ancak bu çalışma fabrika işçileri üzerinde yapılmış olup öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışma bulunmamaktadır.

Araştırmada kullanılan model doğrultusunda 5 ana hipotez oluşturulmuştur. İlk hipotez "öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisinin var olduğu" önermesiyle 15 alt hipoteze ayrılmış olup kişilik özellikleri alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi birebir incelenmiştir. İkinci hipotez "öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisinin var olduğu" önermesiyle 9 alt hipoteze ayrılmış ve örgütsel adalet algısı alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi birebir incelenmiştir. Üçüncüve dördüncü hipotezlerde "farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa olan etkileri arasında fark bulunduğu" önermesi yapılarak bu konu incelenmiştir. Beşinci hipotez ise 3 alt hipoteze ayrılarak öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü değerlendirmeye alınmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı; “Ortaöğretim Genel Müdürlüğü”, “Din Öğretimi Genel Müdürlüğü” ile “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü” bünyesinde yapılandırılmış olan, farklı öğretim programı uygulayan liselerde görev yapan öğretmenlerin, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algıları açısından örgütsel bağlılığa etki düzeylerinin ne seviyede olduğunun tespit edilmesine yönelik yapılan araştırma bu konuda yapılan ilk çalışma olup bu açıdan önem taşımaktadır.

Çalışma evreni olarak Ankara İlimerkez ilçe konumunda bulunan ve öğretmen sayıları 1500 üzeri olan ilçeler değerlendirmeye alınmıştır. Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı 102 lisede 5746, Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı 32 lisede 1564 ve Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı 87 lisede 7476 olmak üzere toplam 221 okulda 14796 öğretmen çalışma evreni kapsamına alınmıştır. Ortaöğretim, Din Öğretimi, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında üç farklı eğitim programı uygulayan liselerden oluşan üç evrenden tabakalama sistemi kullanılarak üç ayrı örneklem seçilmiştir.

Belirlenen örneklem kümesininbu araştırma için evreni temsil ettiğideğerlendirilmiştir.Araştırma için kullanılan veri toplama vasıtalarının okullarda çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerini, örgütsel adalet algılarını ve örgüte olan bağlılıklarını ölçebilecek vasıfta ve araştırılan konu için istenen bilgileri elde edebilecek nitelikte olduğu varsayılmıştır. Yine öğretmenlerin ankette bulunan ifadelere doğru ve samimi cevaplar verdikleri düşünülmüştür.

Araştırmanın İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Ankara)’ne bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerle yapılmış olması, buradan çıkan verilerin ankette bulunan değerlendirme kriterleriyle kısıtlı olması, yönetici ve gerekse öğretmenlerin anketin doldurulmasına isteksiz olmaları, çalışmanın sınırlılıkları arasında öne çıkmıştır.

Bu çalışmada,araştırmacıların sıklıkla kullandığı teorik araştırma ve analizmetodu kullanılmış,ilk olarakçalışma konularıyla ilgili literatür araştırması yapılmıştır.Yine ilişkili makaleler, kitaplar, tezler vb. diğer kaynaklar araştırılmıştır.

Araştırmada “Likert ölçek tekniği” ile hazırlanmış olan “anket” formları kullanılmıştır. Bu“anketler”, “Gelişim Üniversitesi” etik kurul raporu ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Ankara)’nın “izin”verme yazısıyla birlikte çalışma evrenindeki öğretmenlere “elden” dağıtılarak tekrar yeniden elden alınmıştır.

İlk olarak öğretmenlerin“örgütsel bağlılık” düzeylerini belirlemek gayesiyle 1991 yılında “Allen ile Meyer” tarafından geliştirilen, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerini içeren ve Wasti tarafından 2000 yılında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Türkçeye uyarlaması yapılan, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. İkinci olarak çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla 1998 yılında Benet-Martinez ve John tarafından geliştirilen, Sümer ve arkadaşları tarafından 2005 yılında Türkçeye uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan, “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge” ve “gelişime açıklık” boyutlarından oluşan “Beş Faktör Kişilik Envanteri” ismiyle anılan kişilik ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü olarak, öğretmenlerin “örgütsel adalet” algıları ile alt boyutlarına ilişkin bilgileri ve ilişkileri tespit gayesiyle“Niehoff ve Moorman” (1993)’ın geliştirdiği, Serinkan’ın 2014 yılında kitabında Türkçeye uyarladığı ve Onurlucan’ın çalışmasında kullanarak ölçümlendiği“dağıtım adaleti”, “süreç adaleti” ve “etkileşim adaleti” boyutlarından oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

OÖGM bağlı liselerde, kişilik özellikleri dışadönüklük alt boyutu devam bağlılığını negatif yönde, uyumluluk alt boyutu duygusal bağlılığı pozitif yönde, sorumluluk alt boyutu duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemiştir. DÖGM bağlı liselerde, kişilik özellikleri uyumluluk alt boyutu duygusal bağlılığı pozitif yönde, devam bağlılığını negatif yönde, duygusal denge alt boyutu devam bağlılığını pozitif yönde etkilemiştir. MTÖGM bağlı liselerde, kişilik özellikleri dışadönüklük alt boyutu hem duygusal bağlılık hem de devam bağlılığını negatif yönde etkilemiştir. Bu etki tüm alt boyutlarda düşük seviyede bulunmuştur.

OÖGM bağlı liselerde, örgütsel adalet dağıtım, süreç, etkileşim adaleti alt boyutları duygusal bağlılığı orta seviyede pozitif yönde, normatif bağlılığı düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. DÖGM bağlı liselerde, örgütsel adalet dağıtım, süreç, etkileşim adaleti alt boyutları duygusal bağlılığı orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Normatif bağlılığı ise dağıtım adaletinde orta seviyede, süreç ve etkileşim adaletinde düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. MTÖGM bağlı liselerde, örgütsel adalet dağıtım, süreç, etkileşim adaleti alt boyutları duygusal bağlılığı orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Süreç ve etkileşim adaleti alt boyutları devam bağlılığını düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Normatif bağlılığı ise dağıtım adaletinde düşük seviyede, süreç ve etkileşim adaletinde orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE TANIMLAR

1.1.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Yapılan literatür taramasında, bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmekte olup bunların birçoğu kişisel ve örgütsel öğeleri içermektedir. Ayrıca kaynaklarda “kurumsal bağlılık”, “örgütsel bağlılık”, “işletmeye bağlılık” “organizasyona bağlılık” kavramlarının birbirlerinin yerine de kullanıldığı görülmektedir.¹

Çöl, örgütsel bağlılığı “bir kavram ve anlayış biçimi” olarak toplum duygusunun olduğu her yerde var olan, toplumsal içgüdüünün duygusal bir anlatım biçimi olarak ele almış, “kölenin efendisine, memurun görevine, askerinin yurduna sadâkati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadâkat, sadık olma durumudur” biçiminde ifade etmiştir. Aynı zamanda bağlılığı “bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma karşı gösterilen ve yerine getirilmek zorunda olunan bir yükümlülük” olarak anlamlandırmıştır.²

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, örgütün başarılı olması ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha etkili bir ilişkiyi kapsamaktadır. Örgüt ile çalışan arasındaki ahengin bir göstergesi sayılan bu kavram günümüzde çalışma hayatında kâr elde etmeyi amaçlayan ya da amaçlamayan bütün kurum ve kuruluşlar için önem arz etmektedir.³

Gürsoy 2017 yılında örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış olduğu çalışmasında, kamu kurumlarında çalışan personelin büyük bir kısmının genellikle memur ve işçiden oluştuğunu, bundan dolayı özel şirketlere nispeten, kamuda çalışanların önem arzedecek seviyede bir gelecek endişesi taşımadığını, ancak hizmet

¹ Sergül Duygulu ve Süheyla Abaan, “Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi”, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Ankara, 2007, s.62.

²Güner Çöl, *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze. 2004, s.54.

³ Fatih Çetin vd., “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011, s.63.

kalitesinin artırılması için kaliteli ve verimli personelin bulunmasının gerektiğini, bununla birlikte gerek "sosyal aktiviteler" ve gerekse "özlük hakları" konusunda bir sorun yaşamayan, "takım ruhunu" benimsemiş, örgütüne "aidiyet duygusu" ile bağlı, moral ve motivasyonu yüksek olan örgütsel bağlılığı oluşturmuş personel ile gerçekleştirebileceğini söylemiştir.⁴

Mowday ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalarında, örgütsel bağlılığın özellikle batı ülkelerinde fazlasıyla dikkat çektiğini, bunun bir sonucu olarak bu konudaki araştırmaların sayısının her geçen gün arttığını iddia etmişlerdir.⁵

Yani bireylerin psikolojik açıdan örgüte bağlanmasını anlatan bu bağlılık türü, personelin örgütte bulunma ve örgütü için çaba sarfetme isteği ile onun amaç ve değerlerini özümsemesi olarak ifade edilmekte olup bu yönüyle değerlendirildiğinde, personelin verimli olmasını ve örgütten ayrılma istencisini etkileyen önemli bir öğe olarak görülecektir.⁶

Grupla kaynaşma, entegrasyon, etki ve moral araştırmaları da dahil olmak üzere bir çok araştırma ya örgütsel bağlılık ile ilgili varsayımları ön plana çıkarmış ya da bu kavramı bağımlı, bağımsız veya müdahale eden bir değişken olarak açıkça kullanıldığını varsaymıştır. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın farklı biçimlerinin tanımlanması, bazı temel grup süreçleri hakkındaki bilgimizi artıracaktır. Örgütsel bağlılığın çeşitli biçimlerinin tanımlanması ve türlerinin belirlenmesi grubun kendisi hakkında muhtemelen nasıl etkilendiği ile grup özelliklerinin anlaşılmasına katkıda bulunabilecektir.⁷

Chatman'a göre bağlılık, kişilerin kendilerini içinde buldukları örgütte, başka bireylerle yakınlık kurmak amacıyla duygusal olarak onlarla bütünleşme durumunu, buldukları topluluğun gaye ve hedefleri ile kurallar bütününe olan uyumlarını gösteren içselleştirme durumunu, araçsal olarak bireylerin birlikteliğini anlatan uyum durumunu kapsayan genel bir kavram olarak iddia edilebilir.⁸

⁴ Hakan Gürsoy, "Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Eskişehir, 2017, s.116.

⁵ Richard T.Mowday., Richard M.Steers ve LymanW.Porter, "The Measurement of Organizational Commitment" *Journal of Vocational Behavior*, 1979, Vol.14, ss. 2-7.

⁶ Selen Doğan ve Selçuk Kılıç, "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri, 2007, s.39.

⁷ Helen P.Gouldner, "Dimensions of Organizational Commitment" *Administrative Science Quarterly*, Vol. 4, No. 4 (Mar., 1960), pp. 470.

⁸ Jennifer A.Chatman, "Matching People and Organization: Selection and Socialization in Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, 36 (1991) 460.

1.1.2 Örgütsel Bağlılık Tanımları

Tablo-1 Örgütsel bağlılık tanımları⁹

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMLARI					
YAZAR	YILI	TANIMLAR	YAZAR	YILI	TANIMLAR
Becker	1960	Kişinin, yan fayda sağlaması ve bunu tutarlı faaliyetlerle bütünleşmesi	Fukami & Larson	1984	Sosyal örgüte ve örgütsel role bağlılık
Grusky	1966	Bireyin örgüte olan bağının gücü	Reichers	1985	Örgütü oluşturan çoklu öğelerin (üst yönetim, müşteriler, sendikalar, toplum) amaçlarıyla özdeşleşme süreci
Rietzer & Trice	1969	Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgu	O'Reilly & Chatm.	1986	Örgütün bakış açısı ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesi
Schneider Hall & Nygren	1970	Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşmesi ve uyumlaşması süre	DeCotiis, Summers	1987	Örgütün amaç ve değerlerine tarafı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması
Sheldon	1971	Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli başlı davranışlara yönelmede kişinin kendisini taahhüt altına koyması	Geartner, Nollen	1989	Örgütte kalma isteğiyle, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygı duymadan bütünleşmesi
Hrebiniak & Alutto	1972	Bireylerin örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisi	Farnham and Pimlott	1990	Bağlılık daima gönüllü ve bireyseldir, zorlanamaz. Çalışanlara gönüllü olarak verildikten sonra ondan feragat edilemez.
Buchanan	1974	Kişinin örgütle özdeşleşmesi, işini benimsemesi ve sadakatini sunması, amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması	Heshizer, Martin, Wiener	1991	Örgütsel Bağlılık örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür
Ergun	1975	Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük	Bielby	1992	Bireyin alternatif özdeşleşme kaynakları arasında bir role, davranışa, değere, kuruma kendisine kabul etmesi ve buna tutunmasıdır.
Steers	1977	Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile gibi hissetmesi	Schermerhorn, Hunt, Osborn	1994	Kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir.
Mowday, Porter & Steers	1982	İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi	Luthans	1995	İşgörenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur
Morrow	1983	İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi	Allen & Meyer	1996	Personelin örgütle ilişkisini şekillendiren ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmacılar tarafından birçok değişik araştırma ve tanımlamalar yapılmış olup İşçimen'in çalışmasında kullanmış olduğu tanımlamalar tablo 1'de, 2015 yılı sonrası tanımlamalar ise tablo 1 devamında gösterilmiştir.¹⁰

⁹Didem S.İşçimen, *Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişti Ve Bir Örnek Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 2012, ss. 21-22.

¹⁰Bu tablodaki yazarlara ait tanımlar kaynaklardan taranarak yeniden veri oluşturulmuş ve adı geçen yazarlar tezin kaynakça kısmında gösterilmiştir.

Tablo-1 devamı Örgütsel bağlılık tanımları¹¹

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMLARI					
YAZAR	YILI	TANIMLAR	YAZAR	YILI	TANIMLAR
Mc Donald ve Makin	2000	Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir	Liou	2008	Zaman ve mekan ile sınırlı bir şekil-de, örgüt ile birey arası etkileşim sonucu ortaya çıkan bir tavır, örgü-tün eylemlerine katkıda bulunma isteği ve örgüt ile iyi ilişkiyi sürdürme konusunda güçlü bir arzu içerdiği
Meyer ve Herscovitch	2001	Bireyi bir veya daha fazla hedefe bağlayan bir güçtür	Meyer	2009	Bireyin içten gelen güç ile sosyal veya sosyal olmayan hedeflere ve hedefe uygun birtakım hareketlere bağlanmasıdır
Shafer	2002	Örgütün amaçlarını ve değerlerini kuvvetli bir şekilde benimseme	Albrecht	2010	Farklı seçeneklere rağmen bir örgütte kalmayı isteme ve tercih etme olarak açıklanabilir
Cohen	2003	Bağlılığın bir bireyi bir ya da daha fazla davranış biçimine bağlayan bir güç olduğu	Wallace, Chernatony ve Buil	2011	Kurumsal değerlerin benimsenmesi ve performans açısından kritik bir kriter olarak görülmektedir
Çöl	2004	Çalışanın örgütle özdeşleşip, onun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü	Robbins ve Judge	2012	Bir çalışanın kendisini belirli bir örgütle ve onun amaçları ile özdeşleştirmesi ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesidir
Arnold	2005	Bir bireyin kendisini bir örgüt ile özdeşleştirmesinin ve örgüte katılımının göreceli derecesi	Bozkurt ve Yurt	2013	Çalışanlar ile bağlı buldukları kurum arasında iş akdine dayalı olarak başlayan ilişkinin zaman içerisinde manevi değerlerin ön plana çıktığı bir ilişkiye dönüştüğü; tarafların çıkar ve beklentilerinin, planlarının ve stratejilerinin birbirine denk hale geldiği bir ilişkidir
Eren	2006	Bireyin örgütün değer ve amaçlarına katkıda bulunması, örgütün yararına hareket etmesi ve örgütünü her şartta savunmasıdır	Balay	2014	Genel olarak bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi anlamında kullanılmaktadır
Erickson, Robin Adair	2007	Kişinin işletmeye verdiği katkıdır	Güney	2015	Çalışanların çalıştığı örgüte yönelik hisleri ve tutumlarıdır

Tablolardan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık konusunda yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen, farklı disiplinlerde uğraş vermiş olan araştırmacılar kavramlarına kendi anlamlarını yüklemeye çalışmış ve çok farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılığın kavramsal ve tanımsal olarak ne anlama geldiği hususunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır.¹²

¹¹ Farklı birçok makale, kitap, tez vb. yazarların çalışmalarından alıntılanmayla oluşturulmuştur.

¹² İsmail Bakan, *Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Gazi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2011, s. 7.

1.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ VE BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1.2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, örgüt çalışanlarının örgütü terk etmemeleriyle yani ayrılmamaları ile bağlantılıdır. Çalışanların örgüte bağlılık seviyeleri yükseldiği ölçüde o örgüt güç kazanacaktır. Örgüt, hayatını idame etmek için çalışan bireylerin örgütten kopmasını önlemeye yönelik terfi ve ücret artırımı gibi araçları devreye sokabilmektedir.¹³

Mammadova'ya göre örgütler, ellerindeki kaynaklarını verimli kullanabilmeyi, yüksek maliyetleri en alt düzeye indirmeyi ve örgütte devamlılığı sağlamayı amaçlıyorsa, bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaları gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık önemli bir unsurdur. Yazara göre örgütüne bağlı olan bireylerin verim düzeylerinin yüksek olduğu ve örgütün hedeflerine varabilmesi için tüm gayretlerini ortaya koyacakları iddia edilmiştir.¹⁴

Örgütüne güçlü bir bağ ile çalışan bireyler, örgütün sıkıntılı günlerinde yanında olabilecek, onun yaşamını devam ettirebilmesi yönünde emek sarf edebilecek, örgüt hedeflerine yönelik amaçlar doğrultusunda disiplinli bir şekilde işine gidip gelebilecektir. Bu tür bireyler örgüte azami fayda sağlayabilecek çalışanlar olduğundan örgüte bağlılığı yüksek bireylerle çalışmak örgütler açısından avantaj sağlayacaktır.¹⁵

Yine Güney'e göre, kendisini çalışmış olduğu yerin vazgeçilmez bir unsuru olarak algılayan birey, örgüt amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesi halinde kendi amaç ve hedeflerinin de gerçekleşebileceğini düşünerek eldeki kıt kaynaklarla azami verimli olmaya çalışacaktır. Çalışanlar için bu çalışma ortamının örgüt tarafından hazırlanması ise şüphesiz ki örgütün verimliliğini ve etkinliğini her süreçte artıracaktır.¹⁶

¹³ Bora Yenihan, "*Türk İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerinin İş Doyumu Ve Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2010, s.40

¹⁴ İlaha Mamadova, "*İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*", Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, 2014, s.53.

¹⁵ Özgür Tuğ, "*İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Ve Bir Uygulama*", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2010, s.51.

¹⁶ Salih Güney, "*Örgütsel Davranış*", Nobel Yayınları, 2015, s.275.

Eğitim örgütleri açısından örgütsel bağlılık değerendirildiğinde, örgüte bağlılıkları yüksek düzeyde olan öğretmenlerin adanmışlık duygularının artacağı, iş devamlılık süresi ile isteğinin yüksek olacağı, bunun tüm taraflar için fayda sağlayacağı varsayımından hareketle örgütsel bağlılığın artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.¹⁷

1.2.2 Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

1.2.2.1 Mesleğe Bağlılık

Bir başka görüŖe göre örgütsel bağlılıkla mesleğe bağlılık arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Bu şekilde olduğunda örgüte daha çok bağlı ve iş tatmini yüksek seviyede bireyler mesleklerine de daha çok bağlı bulunacaklardır. Böylece örgütün bireyleri, mesleki hedeflerinin amacına ulaşmasını sağlayan bir örgütte daha yüksek ölçüde mesleğe bağlılık sergileyebileceklerdir.¹⁸

1.2.2.2 İşe Bağlılık

Örgüte bağlı olan bireyler, işine zamanında giden, gün boyu işiyle meşgul olan, örgütün varlığını korumaya yönelik çaba gösteren, örgütün zor zamanlarında yanında olan ve örgüt hedeflerini paylaşan personel demektir. Bu açıdan değerendirildiğinde, örgüte bağlı çalışanlara sahip olmak oldukça verimli bir durumu ortaya çıkaracaktır¹⁹.

1.2.2.3 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılık duygusu iyi seviyede olan bireyler arkadaşlık bağlarını ve arkadaşlarıyla sıcak ilişkileri oldukça önemsemektedirler. Onlarla birlikte bulunmayı, bir takım şeyleri bölüşmeyi ve onlara yardım ettikleri bir ortamda içerisinde çalışmayı, kendi geleceğine yönelik bir takım planlarla uğraşmaya yeğerler. Bu tür çalışanlar için örgütten ayrı düşmek bağlılık duymakta oldukları arkadaşlarından da ayrılmak şeklinde algılanabileceğinden örgütten ayrılmaları zor olabilmektedir.²⁰

¹⁷Sinan Yalçın, "Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2014, s.57.

¹⁸Flutra Mujka, *Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2011, s.50.

¹⁹Tuđ, a.g.e.,: s.51.

²⁰Çöl, a.g.e., s.54.

1.2.2.4 Sadâkat ve İtaat

Örgütsel bağlılık sadâkatle aynı anlamda gibi görünüyorsa da ona göre daha güçlü ve kapsamlı bir duygudur. Personelin, örgüt menfaatlerini kendi çıkarlarından önde görmesi, örgütün amaç ve değerlerini özümsemesi, örgüt için daha çok gayret göstermeye hazır olması ve kurumdan ayrılmamaya istekli olması şeklinde ifade edilebilir.²¹

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine ait değerlere ve hedeflere taraflı ve etkili bağlılığı biçiminde de ifade edilmektedir. Örgüte bağlılık hissi duyan bireyler, örgüte ait değer ve hedeflere kuvvetli şekilde inanmakta, vereceği emirlere ve beklentilere arzulu bir şekilde yaklaşabilmektedirler.²²

1.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI VE BOYUTLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.3.1 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Sommers, örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda kavram ve tanım üzerinde tam bir uzlaşmanın sağlanamadığını, anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olmayıp çok boyutlu bir yapısının olduğunu ifade etmiştir.²³

Meyer ve Allen 1997 yılında yazmış oldukları kitapta, tanımların, örgüte tutumsal anlamda bağlılık göstermek, örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyet ve örgütte kalmaya yönelik ahlaki sorumluluk olmak üzere üç genel boyuta işaret etmişlerdir. Çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin tam olarak anlaşılabilmesi için çalışanın örgütsel bağlılığın bütün bileşenleriyle ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir.²⁴

Bu çalışmada kullanılacak olan ve birçok akademisyenin kullandığı Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modeli, hem araştırmacıların kendileri hem de diğer

²¹ Serap Erdoğan, *Yeni Yönetim Anlayışı Açısından Aidiyet Duygusu Ve Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 2006, s.70.

²² Refik Balay, *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınevi, Ankara, 2014, s.3.

²³ Mark John Sommers, Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism. An Examination of Direct and Interaction Effects, *Journal of Organizational Behaviour*, 1995, Vol.16, ss. 49-58.

²⁴ John P.Meyer ve Natalie J.Allen, "Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application" Sage, Thousand Oaks, Ca, 1997,ss. 1-17.

araştırmacılar tarafından ölçümlenen bir yaklaşımdır. Allen ve Meyer literatürde görülen tutumsal bağıllık kavramlarından yani duygu, devam ve normatif bağıllıktan birini yansıttığını ifade etmişlerdir. Allen ve Meyer'in duygusal, devam ve normatif bağıllık olarak üç boyuttan oluşan örgütsel bağıllık modeli araştırmalardaki yerini almıştır.²⁵

Bakan, örgütsel bağıllığa ilişkin sınıflandırma ve yaklaşımlarından söz ederken, geline son noktada örgütsel bağıllığın tek boyutlu bir kavram olmayıp çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu anlatmış ve örgütsel bağıllık yaklaşımları konusunda birçok araştırmacının çalışma yaptığını söylemiştir.²⁶ Balay, örgütsel bağıllığın genel olarak araçsal/hesapçı ve bunun karşıtı olan normatif veya moral bağıllığı olduğunu belirtmiştir.²⁷ Güney ise çalışmasında, örgütsel bağıllık kapsamında bazı araştırmacıların temel örgütsel bağıllık yaklaşımlarına yer vermiş ve örgütsel bağıllığın artırılması yönünde çalışmalara devam edildiğini söylemiştir.²⁸

Örgütsel bağıllığın artırılması yönünde çalışmalar devam etmektedir. İş tecrübeleri aracılığıyla bağıllığın artırılmasına ilişkin Dixon ve arkadaşları tarafından yapılan bir teori fayda/maliyet hesabıdır. Yani bu düşünceye göre amir desteği, özerklik, örgütsel adalet vb. faydalar artıp iş stresi, iş tehlikesi vb. maliyetler azaldıkça bağıllık artacaktır.²⁹

Vanderberghe ve arkadaşlarının ileri sürdükleri teoriye göre örgütsel bağıllık, örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarının karşılanması, bunun sonucunda çalışanla örgütü arasında olumlu değiş/tokuş ilişkisi, çalışanın örgütüne karşı olumlu eğilim göstermesi ve çalışanın örgütüne daha da bağımlı hale gelmesi aşamalarından oluşan dört basamaklı bir süreç olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.³⁰

²⁵Ebru Şengül Doğan, *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağıllık*, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2013, s.91-97.

²⁶Bakan, *a.g.e.*, ss. 75-76.

²⁷Balay, *a.g.e.*, ss. 25-57.

²⁸Güney, *a.g.e.*, ss. 283-293.

²⁹ Marlene a. Dixon vd., "Challenge Is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns" *Journal of Education for Business*, Jan/Feb. 2005, ss. 172-180.

³⁰ Christian Vandenberghe vd., "Affective Commitment To The Organization, Supervisor, And Work Group: Antecedents And Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 2004, Vol. 64, ss.47-71.

Genel kabul gören temel sınıflandırma ve yaklaşımlar tablo 3'te gösterilmiş olup yapılan araştırmalar bu yaklaşımlar üzerinden devam etmektedir.

Tablo-2 Örgütsel Bağlılık Temel Sınıflandırma ve Yaklaşımları³¹

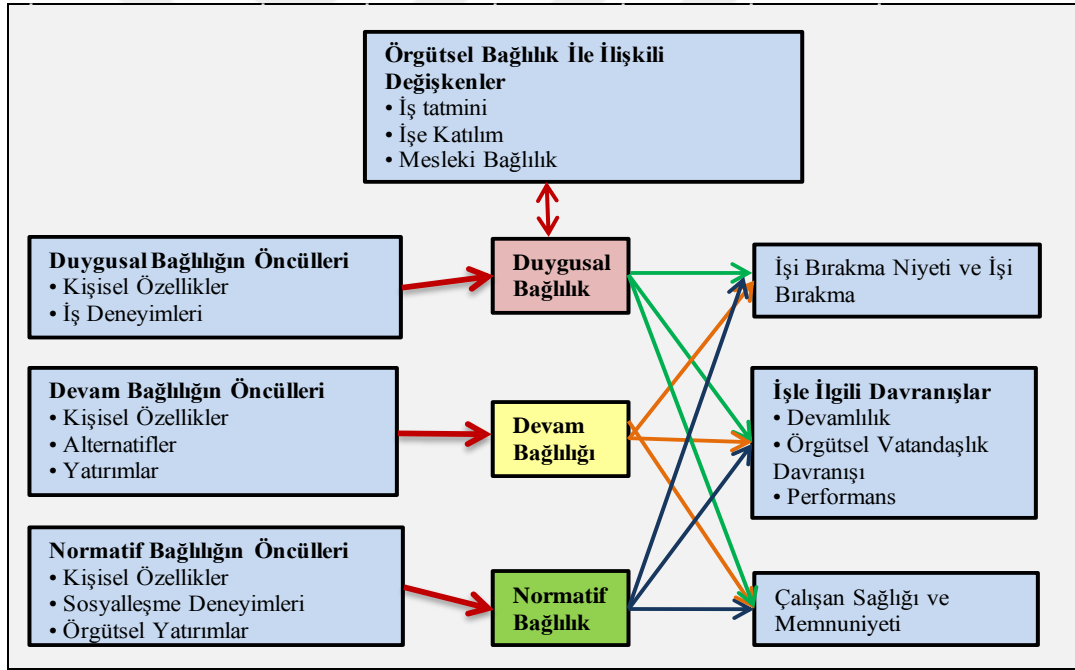
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TEMEL YAKLAŞIMLARI		
YAKLAŞIMLAR	YILI	BOYUTLARI
Becker'in Yan Bahis Kuramı	1960	1.Toplumun Beklentileri 2.Örgütteki Bürokratik Düzenlemeler 3.Sosyal Pozisyona Uyum 4.Sosyal Etkileşimler
Kanter'in Yaklaşımı	1968	1.Devama Yönelik Bağlılık 2.Kenetlenme Bağlılığı 3.Kontrol Bağlılığı
Buchanan Yaklaşımı	1974	1.Özdeşleşme 2.Sarıma 3.Sadakət
Katz ve Kahn'in Yaklaşımı	1977	1.İç Ödüller 2.Dış Ödüller
Salancik'in Yaklaşımı	1979	1.Kamuya Açıklama 2.Dışavurum 3.Vazgeçilebilirlik 4.İrade
Mowday'in Yaklaşımı	1982	1.Tutumsal Bağlılık 2.Davranışsal Bağlılık
Reichers'in Yaklaşımı	1985	1.Yatırımlar 2.Davranışlar ve Özellikler 3.Çalışan-Örgüt Amaç Uygunluğu
O'Reilly ve Chatman'in Yaklaşımı	1986	1.Uyum 2.Özdeşleşme 3.Benimseme
Martin ve Nicholls'un Yaklaşımı	1987	1.Örgüte Aidiyet 2.İş Yapmaya İlişkin Duyulan Heyecan 3.Yönetime Duyulan Güven
Penley ve Gould'un Yaklaşımı	1988	1.Ahlaki Bağlılık 2.Çıkarıcı Bağlılık 3.Yabancılaştırıcı Bağlılık
Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	1990	1.Duygusal Bağlılık 2.Devamlı Bağlılık 3.Normatif Bağlılık
Wiener'in Yaklaşımı	1992	1.Araçsal Bağlılık 2.Örgütsel Bağlılık
Morrow'un Yaklaşımı	1993	1.Tutumsal Bağlılık 2.Diğer Değişkenler (Yaş, Cinsiyet stres, iş performansı, katılımıcılık vb.)
Argyris'in Yaklaşımı	1998	1.İçsel Bağlılık 2.Dışsal Bağlılık

³¹Bakana.g.e. ss. 75-117, Balaya.g.e. ss. 25-57 ve Güney'ina.g.e. ss. 283-293, son yaptıkları çalışmalardan alıntılanarak oluşturulmuştur. Yapılan araştırmalarda kaynak olarak faydalanılacak başka temel yaklaşım bulunmadığından tabloya konulamamıştır.

1.3.2 Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith'in 1993 yılında yapmış oldukları çalışmalarında duygusal ve normatif bağlılık ölçeklerinin değiştirilmiş bir biçimi kullanılarak ölçülmüştür. Yine Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında yapılan çalışmalarında kavramsallaştırılan örgütsel bağlılık, duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.³²

Gürbüz vd. örgütsel bağlılığı, "bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, onları kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" olarak ifade etmişlerdir. Bu alanda Meyer'in ve Allen'in özellikle örgütsel bağlılık konusundaki çalışmalarını öne çıkarmış ve üç temel boyutta ele almışlardır.³³



Şekil-1 Örgütsel bağlılık alt boyutları³⁴

³²Cynthia Mathieu vd., "The Role Of Supervisory Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover", *Journal of Management & Organization*, 22:1 (2016), s.119.

³³ Gözde Gürbüz vd., "Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli ile Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama", *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Metinleri Süreli Hakemli Dergi*, Tekirdağ, 2015, s.791.

³⁴ John P.Meyer vd., "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 2002, Vol.61, s. 22.

Bu çalışmada kullanılan model için, Meyer ve Allen'in 1991 yılında yazmış oldukları örgütsel bağlılığın üç bileşenli kavramlaştırılması adlı makalesinde yer verdikleri ve değişik yıllarda örgütsel bağlılıkla ilgili yaptıkları çalışmaları esas alınmıştır.³⁵ Örgütsel bağlılık alt boyutları şekli ise Meyer ve arkadaşlarının 2002 yılında yapmış oldukları çalışmalarından alınmıştır.

1.3.2.1 Duygusal Bağlılık

Örgüte bağlılık boyutları içerisinde çalışanlar için belki de en önemlisi duygusal bağlılık olarak görülmektedir. Örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların kesiştiği düşünülen önemli bir nokta olarak değerlendirilmektedir. Bu amaçla örgütler, duygusal bağlılığı yüksek olan personelin sayısını her zaman artırmak yönünde çaba sarf etmektedirler.³⁶

Bireylerin örgüt ile bütünleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyduklarını ve örgütüne güçlü şekilde bağlı olmalarını bildiren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek seviyede olan bireyler, kendi arzularıyla örgütte kalmaktadırlar ve örgütün menfaatleri için daha çok çaba sarf etmeyi arzulamaktadırlar. Bu nedenle örgütler tarafından gerçekleşmesi en çok arzu edilen bağlılık türü duygusal bağlılık olmaktadır.³⁷

Bakan 2011 yılında yapmış olduğu çalışmasında, "örgüte gerek özdeşleşme gerekse ahlaki veya duygusal anlamda bağlılık duyan bireylerin diğer çalışanlara oranla daha yüksek performans gösterecekleri görüşü savunulmaktadır" ifadesini kullanmış ve bu konuda çalışma yapan birçok araştırmacının bu görüşü savunduğunu ileri sürmüştür.³⁸

1.3.2.2 Devam Bağlılığı

Dağdemir, bir tanımında "devam bağlılığı daha çok çalışanların iş değiştirme konusunda alternatiflerinin olmadığını düşünmelerinden kaynaklanır. Bireyin,

³⁵ John P.Meyer ve NatalieJ.Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1991, Vol.1, Pages 61-89.

³⁶Binnur Gürül, *Takım Çalışması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın Üniversitesi, Aydın, 2013, ss. 58-59.

³⁷Anıl Özbek, *İşgören Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İşletme İçi Birimler Ve Demografik Faktörler Açısından Analizi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2008, s.48.

³⁸Bakan a.g.e., s. 217.

çalıştığı kurumda yaptığı yatırımları arttıkça daha fazla kurumda kalma zorunluluğu hisseder” demiş diğer bir tanımda ise “bireyin kurumu terk etmesi durumunda kaybedeceklerini düşünerek kuruma bağlılığını sürdürmesi durumudur” ifadesini kullanmıştır. Devam bağlılığı örgüt açısından incelendiğinde, örgüt çalışanlarının örgüte sadık olmayabilecekleri sonucu çıkabilir. Devam bağlılığı olan bireyler düşük seviyede güdülendiklerinden dolayı kendilerinden ne isteniyorsa ancak onu yapabilmektedirler.³⁹

Becker, 1960 yılında yapmış olduğu “bağlılık kavramı üzerine notlar” çalışmasında, devam bağlılığının iki temel belirleyicisinin olduğunu, birincisinin para, çaba, zaman gibi örgüte yapılan yatırımlar şeklinde ayrılmanın maliyetini artıracak unsurlar, ikincisinin ise “örgüte yapılan yatırımlar, çalışanı örgüte bağlamaya hizmet eder” görüşü olduğunu, devam bağlılığının örgütle kalma ihtiyacını temsil ettiğini söylemektedir.⁴⁰

Bu konuda araştırma yapan bazı akademisyenler ise devamlılık bağlılığı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış, devamlılık bağlılığının duygusal bağlılığı artırdığı, duygusal bağlılığın ise devamlılık bağlılığını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.⁴¹

1.3.2.3 Normatif Bağlılık

Çalışanın gerek örgüte girmeden önce (ailevi ve kültürel sosyalleşme) gerekse örgütte geçirdiği zaman içerisinde (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmesi ile normatif bağlılık oluşur.⁴²

Okan’da 2009 yılındaki çalışmasında “bağlılığı meydana getiren normatif bileşenlerin, çalışanın hem aileden gelen kültürel deneyimlerinden hem de kurumda çalıştığı süre boyunca edindiği deneyimlerden etkilendiği ortaya konulmuştur” demiştir. Yine Cohen’e göre kişiler örgütte çalışmaya başlamadan öncede bağlılık

³⁹Ali Dağdemir, *Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2008, s.26-27.

⁴⁰ Howard S. Becker, “Notes on the Concept of Commitment”, *The American Journal of Sociology*, 1960, Vol.66, No.1, ss.32-40.

⁴¹Tamer Gündoğan, *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bir insan kaynakları bölümünde uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2010. s.51.

⁴²Natalie J. Allen ve John P. Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 1990, s.4.

duygusunun geliştiği ve bunun çalışana fayda sağlayacak yan menfaatler ve ödüllerin niteliğiyle ilgili beklenti sonucu oluşan bağlanma eğilimi ile kişinin kendisine genel ahlaki normlarından ötürü meydana gelen, minnet duygusuna bağlı olan normatif bağlılık eğilimi olarak iki şekilde oluştuğuydu.⁴³

Normatif bağlılıkta çalışan, örgüte karşı ahlaki bir gereklilik hissedecek ve örgütte kalmanın ahlaki vedoğru olduğu düşüncesiyle çalışmaya devam etme zorunluluğu olduğunu kendisinde hissedebilecektir.⁴⁴

1.3.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Mathieu ve Zajac, rgtsel bağlılığı etkileyen etmenleri, "Kişisel zellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, yetenek, ücret, statü), rol durumu (rol belirsizliği, rol atışması, aşırı rol), İşin zellikleri (beceriler, görev özerkliği, meydan okuma, işin kapsamı), grup-lider ilişkileri (grup kaynaşması, görev dayanışması, lider yetki yapısı, liderin saygınlığı, lider-grup ilişkisi, katılımcı liderlik) ve örgütsel özellikler (rgtn boyutu, örgütün merkezileştirmesi) olarak beş ana başlıkta sıralamıştır.⁴⁵

Toksöz ise çalışmasında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç ana gruba ayırmıştır. Bireysel faktörleri, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kıdem, terfi, iş beklentileri, örgütsel faktörleri de, çalışanlara bakış durumu, örgüte ait politikalar, örgüte ait değerler ve örgütün yönetilme biçimi olarak sıralamıştır.⁴⁶

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yapılan araştırmalar, bireylerin rol atışması, tatmin düzeyi, rol stresi gibi faktörler ile çalıştıkları işe ait unsurlardan olan işin kapsamı, gerekleri, koşulları gibi faktörlerin kişilerin örgüte olan bağlılığını etkilediğini göstermiştir. Birçok araştırmacı rol atışması veya rol belirsizliği gibi kişilerin

⁴³Zeynep .Ökan, *Kuruma Duyulan Güven ve z Yeterlilik İncancının Kurumsal Bağlılıkla Olan İlişkisi: Kablo ve Bakır retim Sektöründe Bir Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2009. ss.68-69.

⁴⁴ İrfan Yurt, *Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının rgtsel Bağlılık zerindeki Etkisi: Düzce niversitesi rneği*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce Üniversitesi, Düzce, 2012, ss. 49-50.

⁴⁵ John E.Mathieu ve Dennis M.Zajac, "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 1990, s.174.

⁴⁶Seray Toksöz, *alışanların öğrenen rgt Algılarının İş Tatmini, rgtsel Bağlılık Ve rgt İçi Girişimcilikleri zerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü zerine Bir alışma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okan Üniversitesi, İstanbul, 2015, s.117.

örgütteki konumlarına ilişkin faktörlerin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini incelemiş ve sonucunda bunlar arasında negatif bir korelasyon olduğunu iddia etmişlerdir.⁴⁷

1.3.3.1 Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler denince, çalışanın kendisi ve işi ile ilgili taşıdığı özellikler şeklinde değerlendirilmekte, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitimi düzeyi, çalışma süresi ve iş beklentileri gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır.

1.3.3.1.1 Yaş

Araştırmalar çalışanın örgütüne olan bağlılığı ile yaşı arasında olumlu bir etkileşim olduğunu saptamıştır. Yaşı büyük olan çalışanların, küçük olanlara göre daha tecrübeli olmaları ve örgütte daha fazla vakit geçirmeleri vb. nedenlerden dolayı örgütlerine olan bağlılıklarının arttığı saptanmıştır. Örgüte yeni katılan genç çalışanlar ise, örgütle bütünleşme, çalışma arkadaşlarına ve örgüte alışma aşamalarından geçtiklerinden dolayı diğerlerine göre dezavantajlıdır.⁴⁸

Gündoğan, kişisel özelliklerle ilgili en önemli değişkenlerden birinin hizmet süresi ile birlikte incelenmesi gereken kişilerin yaşının olduğu, bu iki kavramın birbirleriyle aynı yönlü bir ilişki içerisinde olduklarını söylemiştir.⁴⁹

1.3.3.1.2 Cinsiyet

Araştırmacılar cinsiyet farkından kaynaklı bağlılık düzeylerini esas alan iki çeşit yaklaşım bulunduğunu ifade etmişlerdir. Birinci yaklaşımda her bir cinsin farklı işler yapması ve farklı pozisyonlarda çalışması sebep gösterilmektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek pozisyon ve daha fazla ücretle çalışmalarının bağlılıklarını artırdığı ifade edilmektedir. Diğer yaklaşımda ise kadınların ev ve aile gibi sorumluluklarını kariyerleri ile çalıştıkları örgütün değer ve amaçlarından çok daha önemli görmelerinden dolayı örgüte bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük çıkmasını sağladığı görüştür.⁵⁰

⁴⁷ Murat Özpehlivan, *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okan Üniversitesi, İstanbul, 2015, s.107.

⁴⁸ Mammadova, a.g.e., s.79.

⁴⁹ Gündoğan, a.g.e., s.20.

⁵⁰ Esen B.Özcan, *Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2008, ss.17-18.

Fakat bazı araştırmacılar ise kadınların erkeklerden daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiğini ifade etmektedir. Buna sebep olarak ise kadınların erkeklere göre işyerinde daha çok engellerle karşılaşmaları, bunu önlemek için yoğun gayret sarf etmeleri, bu durumda duygusal yönden örgütlerine daha fazla yakınlaşmaları gösterilmiştir.⁵¹

1.3.3.1.3 Medeni durum

Çalışanların medeni durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bununla ilgili daha çok medeni durumun zorunlu bağlılık ile ilgisinin bulunduğu söylenmiştir. Buna gerekçe olarak evli çalışanların evli olmayanlara göre daha fazla maddi sorumluluk taşımaları gösterilmiştir. Bu maddi sorumluluğun evli çalışanlarda zorunlu bir bağlılık oluşturduğu söylenebilir.⁵²

Gürül konuya farklı açıdan bakmış, medeni durumun bağlılık ilişkisi yönünden kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılıklar gösterebildiğini söylemiştir. Özellikle boşanmış kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğunu, buna gerekçe olarak ise tek başlarına kalan kadınların ayakta durabilmeleri için hâlihazırdaki işlerine devam gerekliliğinin zorunlu olduğunu iddia etmiştir.⁵³

1.3.3.1.4 Eğitim düzeyi

Yapılan araştırmalarda akademisyenler, örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında ters orantılı bir etkileşim olduğunu iddia etmektedirler. Buna gerekçe olarak ise daha yüksek düzeyde eğitilmiş kişilerin, daha fazla iş alternatifine sahip olmaları ve beklentilerinin daha yüksek olması gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık yönünden çalışanların kendi örgütlerinde alacakları eğitiminde önemli olduğunu iddia etmişlerdir.⁵⁴

⁵¹Tuğ, a.g.e., s.59

⁵²Mammadova, a.g.e. 2014, s.80.

⁵³Gürül, a.g.e., ss.37-38.

⁵⁴Meltem Küçük, *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, 2012, s.59.

Ancak Yurt, örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki ile ilgili araştırmaların sonuçları incelendiğinde bunlar arasında ilişki olmadığı veya negatif yönde bir ilişki bulunup bulunmadığı yönünde farklı sonuçlara ulaşılabildiğini ifade etmiştir.⁵⁵

1.3.3.1.5 Çalışma süresi

Örgütte çalışma süresi arttıkça yani düz orantılı olarak çalışanın yaşı arttıkça örgütten kazandığı gelir artmış olacak ve bu o bireyin örgütsel bağlılığını artıracaktır. Ancak bununla birlikte aynı düzeyde çalışma süresi bireyin beklentilerini karşılayamayacak ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde artıracaktır.⁵⁶

Aynı şekilde Mammadova da, çalışma süresinin örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken olduğunu, örgütte geçirilen sürenin artmasının örgütsel bağlılığı artıracağını, bireyin örgütten zaman içerisinde elde edeceği kazançların örgütsel bağlılığını artıracağını ifade etmiştir.⁵⁷

1.3.3.1.6 İş beklentileri

Bir örgütte çalışan bireylerin beklentileri ile örgütün bireylere sunduğu imkânlar karşılıklı olarak örtüştüğü takdirde örgütsel bağlılık artabilecektir. Örgüt ile çalışan bireylerin uyum içinde olmaları için, çalışanların beklentilerini karşılayacak biçimsel şartlar oluşturulmalıdır. Çalışanların örgütten beklentilerine ilişkin maddeler tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo-3Çalışanların iş yaşamından beklentileri⁵⁸

İş Yaşamından Beklentiler	
İşin niteliği ve önemi	Terfi ve kariyer olanakları
Yönetim ve Liderlik	Öğrenme Fırsatı
İletişim	Kurumsallaşma
Takım Çalışması	Ücret Düzeyi
Örgütsel Kültür	Ödüllendirme
Örgütsel Adalet	Çalışma Ortamı
Güven Ortamı	Tanınma
İş Güvenliği	Yetki ve Sorumluluk Alabilme
İş Saatleri	Karar Alma Sürecine Katılım
Esnek Çalışma Saatleri	Müşteri Odaklı Yaklaşım
İş Yükü	Kurum İmajı
Stres Düzeyi	Marka Etkisi

⁵⁵Yurt, a.g.e., s.31.

⁵⁶Yurt, a.g.e., ss.30-31.

⁵⁷Mammadova, a.g.e., s.81.

⁵⁸İşçimen,a.g.e., s.42.

1.3.3.2 Örgütsel Faktörler

Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler sekiz kısım olarak ifade edilmeye çalışılacaktır.

1.3.3.2.1 Yönetim ve liderlik şekli

Dağdemir, yöneticilerin yönetim tarzının önemli olduğunu, olumlu yaklaşım gösteren yöneticilerin örgütte çalışan bireylerin örgüte bağlılık düzeylerini artırdığını söylemiştir. Negatif yaklaşım gösteren yöneticilerin ise çalışan bireylerin örgüte olan bağlılığını azaltacağı, bunun örgüte yansımalarının da negatif yönde olacağını iddia etmiştir.⁵⁹

Çelebi ise liderlerin, örgüt çalışanlarına örgütün hedeflerini anlatarak onlara heyecan katıp örgüt vizyonunu anlayabilmelerine imkân sağlamalı, onları bu hedefler doğrultusunda harekete geçirmeli demektedir. Aynı zamanda liderlik, örgüt çalışanlarını doğru pozisyonlara yerleştirerek uygun şekilde değerlendirmelerini gerektirir demektedir ve tüm bunların sonucunda gelecek başarının örgütsel bağlılığın artırılmasından geçtiğini iddia etmektedir.⁶⁰

1.3.3.2.2 İşin önemi ve özellikleri

Örgütsel bağlılık kapsamında bir önemli konuda çalışanların yaptıkları işten zevk almalarıdır. Örgütte çalışan bireylerin amacı kendilerine verilen görevleri yerine getirmek suretiyle bunun karşılığında bir şeyler elde etmek olduğundan, bireylerle yaptığı işlerin uygunluğu önem arz edecektir. İşin önem derecesi ve özellikleri bireyin örgütsel bağlılığını etkileyen bir durum olarak ortaya çıkacaktır.⁶¹

Örgütsel bağlılık ile işin özelliği arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ve ikisi arasında bir etkileşim olduğu ifade edilmektedir. Araştırmacılara göre özellikle çalışanların iş alanlarının artmasına mukabil tecrübelerinin artması örgütsel bağlılığı da artıracaktır.⁶²

⁵⁹Dağdemir, a.g.e., ss.73-75.

⁶⁰Muhammet A.Çelebi, *Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme*, Sosyal Bilimler Ens., Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Karaman, 2009, s.104.

⁶¹Yurt, a.g.e., s.32.

⁶²Çelebi, a.g.e., s.106.

1.3.3.2.3 Çalışma ücreti

Bozok, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan birinin ücret olduğunu söylemiş, çalışanların hayatlarını devam ettirebilmek için kazanç elde etmeleri gerektiğini iddia etmiştir. Ücretin, motivasyonu artırmak suretiyle örgütsel bağlılığı artırdığını ifade etmiştir. Bunun yanında bağlılığın artırılması için adil ve dengeli ücret politikalarının uygulanması gerektiğini söylemiştir.⁶³

Araştırmacılar örgüt çalışanlarına verilen düşük miktarlarda ücretin bireylerin iş bırakmasında önemli bir konu olduğunu söylemişlerdir. Çalışanı tatmin etmeyen bir ücretin örgütsel bağlılığı azaltacağı kişiyi örgüte karşı soğuma ve başka iş aramaya sevk edecektir. Bu yönüyle ücret örgütsel faktörler içerisinde önemli bir yere sahip olmaktadır.⁶⁴

1.3.3.2.4 Örgütsel kültür

Firma kültürü, işletme kültürü, kurum kültürü gibi çeşitli adlarla ifade edilen örgütsel kültür, örgütsel bağlılığı etkileyen maddelerden birisidir. Örgüt çalışanlarının, davranışlarına yön veren değerler, inançlar, alışkanlıklar, kurallar olarak ta ifade edilebilmiştir. Örgüt çalışanlarının o örgütte nasıl davranacakları, neyi yapıp yapmayacakları konusunda onların düşünce ve davranışlarına yön veren bir unsur olarak tanımlanmaktadır.⁶⁵

Mammadova, örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesinin örgütü pozitif yönde etkileyeceğini, bireylerin gözünde örgütün kıymetini artıracaklarını söylemiştir. Aynı zamanda iyi bir örgüt kültürü için öncelikle kültürün bilinmesi gerektiğini ifade ederek kültürü; “kültür toplumsaldır, öğrenmek mümkündür, kültür değişim gösterme özelliğine sahiptir, sonraki nesillere aktarılabilir, süreklidir, ihtiyaçları karşılar, kurallardan oluşur, tamamlayıcı ve bütünleştiricidir” şeklinde ifade etmiştir.⁶⁶

⁶³Elif Bozok, *Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversite Çalışanları Üzerine Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Başkent Üniversitesi, Ankara, 2016, s.23.

⁶⁴Gündoğan, a.g.e., s.31.

⁶⁵Yenihan, a.g.e., ss.55-56.

⁶⁶Mammadova, a.g.e., s.83.

1.3.3.2.5 Örgütsel adalet

Örgütsel bağlılık üzerinde etkileşimde bulunan diğer bir faktör örgütsel adalettir. Bu konuda yapılan araştırmalar örgütsel adaletin, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı vb. birçok değişken gibi örgütsel bağlılık üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.⁶⁷

Yine yakın zamanlarda “işyerinde adalet algılamaları” konusunda yapılan çalışmalar, örgütsel adaletin başka değişkenlerde olduğu gibi örgütsel bağlılık kapsamında da önemli bir yere sahip olduğunu göstermiştir. Dağıtım adaleti, bu dağıtımların devamındaki süreç adaleti ve uygulamaların kişiler arasındaki muamele durumunu gösteren etkileşim adaleti çalışanlar da farklı algılar oluşturabilmekte bu örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı etkilemesine yol açmaktadır.⁶⁸

1.3.3.2.6 Ödüllendirme

Örgütte çalışan bireylerin yapmış oldukları iş ve sarf ettikleri emekleri karşılığında almış olacakları ödüller onlar için örgütsel bağlılıklarının artırılmasında bir motivasyon aracı olacaktır. Bu nedenle örgüt çalışanlarının kendilerini, alındığı takdirde iyi hissettikleri saptanmış olan ödüllendirme konusu ile ilgili olarak yöneticiler ve işverenler, örgütsel bağlılığı artırmak için ödül dağıtmalı ve ödül dağıtımında adil olmalıdırlar.⁶⁹

Bir örgütte, çalışan bireyler, örgüt tarafından kendilerine verilen ödüllerin yeterli ve adil dağıtıldığına inandıkları takdirde onların örgüte bağlılıkları artacaktır. Bunun yanında bu ödülün maddi kazanç olarak maaşlarında yapılacak artış veya fazla ödeme gibi yapılması bireylerin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde önemli düzeyde artıracaktır.⁷⁰

⁶⁷Diana L.Strom vd., “Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2014, s.72.

⁶⁸Marshall Schminke vd., “Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond”, *J Bus Ethics*, 2014, ss.727-728.

⁶⁹Bozok, *a.g.e.*, s.23.

⁷⁰Gündoğan, *a.g.e.*, s.36.

1.3.3.2.7 Takım çalışması

Örgütlerde başarıyı yakalamanın koşullarından bir tanesi de, örgütteki çalışan bireylerin birlikte çalışmasını gerektirecek takım çalışmasıdır. Takım çalışmasıyla en az ki veya daha fazla çalışan bir araya gelecek, birbirlerine bağımlı olarak sürekli etkileşim halinde olacak, bu bireyler belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş olacaktır. Böylece belli bir disiplin altında belli bir amaç için bir araya gelen bireyler önemli bir üstünlük sağlamış olacak bu onların örgütsel bağlılık düzeylerini artıracaktır.⁷¹

Örgütlerde bu şekilde yapılan bir takım çalışması, bireylerin birlikte çalıştıkları takım arkadaşları arasındaki ilişkilerin samimi ve dostane bir hava içerisinde devam ettirilmesine olanak sağlayacaktır. Böyle bir çalışma durumunun doğal bir sonucu olarak takım halinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılığı artmış olacaktır.⁷²

1.3.3.2.8 Rol belirsizliği ve çatışması

Örgütler, çalışanların kendilerinden istedikleri rol ile ilgili beklentilerinin nerede başlayıp nerede bittiğini gösteren sınırlarını çizemiyor veya çalışana bildirmiyorsa rol belirsizliğinin olması kaçınılmazdır. Roller iyi belirlenip tanımlanmamışsa bundan örgütlerde zararlı çıkacaktır. Yönetici ve çalışanlar arasında problemler yaşanacaktır. İş tatmini seviyesi düşen çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleride düşmüş olacaktır.⁷³

Rol çatışması, çalışanların örgüt içerisinde yapmakta oldukları görevlerini ifa ederken, gerek örgüt içinde ve gerekse örgüt dışında farklı tarafların istekleri arasındaki uyumsuzluk durumunu anlatmaktadır. Rol çatışmasının örgütsel bağlılıkla ilgili olumsuz etkileri vardır ancak bu davranışsal olmayıp bireyin ilgisizliği veya kendi dünyasına kapanma gibi bir biçimde tezahür etmektedir.⁷⁴

⁷¹Mujka, a.g.e., s.71.

⁷²Muharrem Bülbül, *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kurumlarına Yönelik Araştırma*, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2007, s.46.

⁷³Dağdemir, a.g.e., s.68.

⁷⁴Gündoğan, a.g.e., s.38.

1.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİN SONUÇLARI

Şenturan yazmış olduğu kitabında, örgütsel bağlılık düzeyinin sonuçlarını, bağlılığın seviyesiyle ilgili olarak pozitif veya negatif olabileceğini söylemiştir. Bunu açıklarken örgüt hedefleri konusunda örnek vererek, hedefler kabul edilebilir seviyede ise yüksek seviyede bağlılığın oldukça etkili davranışlarla neticelenebileceğini, kabul edilebilir olmadığına ise örgütün dağılma sürecinin hızlanabileceğini ifade etmiştir.⁷⁵

1.4.1 Düşük Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Zorunlu bağlılık olarak isimlendirilen, çalışanların yaptıkları işlere önemiyet vermedikleri bir bağlılık sonucu meydana gelen, çalışanların örgüte duygusal yönden bağlılık göstermediği bir bağlılık sonucudur. Bu bağlılık düzeyinde çalışanların kendilerini örgütlerine bağlı hissetmelerini gerektirecek kuvvetli davranış ve yönelimler bulunmamaktadır.⁷⁶

1.4.1.1 Olumlu Sonuçları

Örgüt açısından düşük seviyede olan bağlılık bireylerin farklı iş arayışlarına girmelerine yol açarak insan kaynaklarının etkili kullanılmasına yol açabilir. Bunun sonucu olarak işten ayrılmalar sonucunda yeni katılacak olanların örgüte sinerji katabileceği varsayılabilir.⁷⁷

1.4.1.2 Olumsuz Sonuçları

Düşük düzeyde bağlılık gösterenler, kişisel gayret gösterilmesi gereken durumlarda ilgisiz kalacak, örgütte tutarsız, istikrarsız ve örgüte sadık olmayan bir çalışan grubu ortaya çıkacaktır. Bu, örgüt imajına zarar verecek, sonuçta bu durum hem örgüt sahiplerine hem de örgüte zarar verecektir.⁷⁸

⁷⁵Şermin Şenturan, *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 175.

⁷⁶Özlem Yenidoğan, *Otelcilik Sektöründe Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Cinius Yayınları, İstanbul, 2017, s.45.

⁷⁷Aslı Açıroğlu Bakır, *Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi, Malatya, 2013, ss.60-62.

⁷⁸Yenidoğan, a.g.e., s.45.

1.4.2 İlimli/Normal Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

İlimli düzeyde çalışan bireyler örgütlerinin bir takım değerlerini kabullenip bazı değerlerini kabullenmemekte, bir taraftan örgüt değerlerini korumaya çalışırken diğer taraftan kendi çıkarlarını korumaya çalışmaktadırlar.⁷⁹

1.4.2.1 Olumlu Sonuçları

İlimli düzeyde bağlılığın olumlu sonuçları, bireylerin ait olma duygularını geliştirmeleri, sorumluluk duymaları, kendilerini güven içinde görmeleri, örgütten farklı olarak kimliklerini devam ettirebilme, örgütten ayrılmaların azalması şeklinde tezahür edebilir. Bu bağlılık düzeyi, bireye inisiyatif sahibi olmasını sağlayacak ve bireysel olarak örgütünü seçme sonucunu doğuracaktır.⁸⁰

1.4.2.2 Olumsuz Sonuçları

İlimli düzeyde bağlılığın bir sonucu olarak çalışanlar, kendi kimliklerini korumak amacıyla gayret sarf ederek, mevcut düzenin kendilerini değiştirmelerini istememekte ve buna karşı mücadele etmektedirler. Örgütün değerlerinin tümünü kabul etmemekte ve kendi değerlerini ön plana çıkarmaya çalışmaktadırlar.⁸¹

1.4.3 Yüksek Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler örgütlerine karşı daha güçlü davranış ve güçlü eğilim göstereceklerdir. Bu şekilde bağlılığın olduğu örgütler, çalışanlarını üst pozisyonlara getirecek, yetki devri yapacak, bireyler aldığı ücretlerden memnun olacak ve mesleki başarıyı yakalayacaklardır.⁸²

⁷⁹Balay, a.g.e., s.96.

⁸⁰Akyar Uygur, *Bir Araştırma ile Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Kitap, Ankara, 2015, s.40.

⁸¹Yeliz Pekerşen, *Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçıların İş Stresi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Toksik Davranışları Arasındaki İlişki*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin Üniversitesi, Mersin, 2015, s.71.

⁸²Balay, a.g.e., s.97.

1.4.3.1 Olumlu Sonuçları

Bu düzey bağlılığın olumlu sonuçları olarak maaş artışı, fazla ücret, kariyer yükselmesi, teşvik gibi ödüllendirmeler olmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşması ve rekabet gücü daha yüksek düzeyde bulunmaktadır.⁸³

1.4.3.2 Olumsuz Sonuçları

Bu düzey bağlılığın olumsuz sonuçlarında ise çalışanlarda bireysel büyüme, yaratıcılık ve canlılık gibi özellikler baskı altına alınmaktadır. Çalışanların toplumsal ve aile ilişkilerinde gerilim ve stres üst seviyeye çıkmakta, akran dayanışması sıfıra inmektedir.⁸⁴

⁸³Balay, a.g.e., ss.97-98.

⁸⁴Bakır, a.g.e., ss.60-62.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

2.1 KİŞİLİK KAVRAMLARI VE TANIMLAMALAR

Kişiliğin örgütsel anlamda değişik yönleriyle araştırmacılar tarafından incelendiği ve kişilikle ilgili çalışmaların her geçen gün arttığı görülmektedir. Kişiliğin birçok bilim dalı tarafından değerlendirmeye alınması sonucunda belirgin bir tanım araştırmacılar tarafından ortaya konamamış, bu nedenle birçok tanım ortaya çıkmıştır.⁸⁵

Kişilikle ilgili tüm konuları ele alan ilk kapsamlı terimler sözlüğü çalışması Allbert ile Odbert'in 1936 yılında yaptığı araştırma sonucunda ortaya çıkmış olup bu çalışma kişilik sınıflaması konusundaki araştırmaların başlangıç noktası olma niteliğini kazanmıştır.⁸⁶

Kişilik karşımıza, "bir bireyin tüm özellikleriyle ilişkili olup, bireylerin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden tutarlı, ayırt edici ve yapılaşmış bir ilişki şeklinde" çıkmaktadır. Kültür, nasıl bir toplumun yaşam tarzını anlatıyorsa, kişilik kavramı da bireyin yaşam tarzını anlatmaktadır. Bu yaşam biçiminde bilinen veya bilinmeyen birçok faktör ve çok sayıda özellik bulunmaktadır. Kişiliğin oluşumunda başta soya çekim özellikleri olmak üzere fiziki ve coğrafi koşullar, aile ve sosyal çevre gibi çok değişik boyutlar etkisini göstermektedir.⁸⁷

Alport 1961 yılında yapmış olduğu çalışmasında, kişiliği açıklayan özellikleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

- a. Kişilik, kısıntı ve parçaların toplamı değil; bir bünyeye sahiptir.
- b. Kişilik, aktif ve süreçleri olan durağan olmayan bir olgudur.
- c. Psikolojik bir kavram olmasına rağmen, kişilik fiziksel bedenle bağlantılıdır.
- ç. Kişilik, dünya ile nasıl bir temas içinde olacağını belirlemede önemli rol oynamaktadır.
- d. Kişilik, tutarlılıklarda, modellerde ve tekraralarda kendini anlatmaktadır.

⁸⁵ Devrim Ö.Günel, "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, İzmir, 2010, s.44.

⁸⁶ Şahin E.Dölarlan, "Bir Marka Kişiliği Ölçeği Değerlendirmesi", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ankara, 2012, ss.6-7.

⁸⁷ Ahmet Erkuş ve Akif Tabak, "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Erzurum, 2009, s.216.

e.Kişilik, düşüncelerde, duygularda ve tutumlarda ve birçok şekilde sergilenebilen bir olgudur.⁸⁸

2.2 KİŞİLİK KURAMLARI VE KİŞİLİK OLUŞMASINDA ETKİLİ OLAN ETMENLER

Bu bölüm, kişilik kuramları, kişilik oluşmasında etkili olan etmenler ile beş faktör kişilik özellikleri olmak üzere üç kısımda incelenecektir.

2.2.1 Kişilik Kuramları

Şimşek 2006 yılında yaptığı çalışmada, “kişilik kavramının anlaşılması ve incelenmesi amacıyla ortaya çıkarılan kişilik kuramları, karmaşık tutumların kısa ve açık ifadesini sağlamaları, insanın hayatında ve ruh sağlığında etkili olan etmenlerin belirlenmesi, ölçülüp değerlendirilmesi yönüyle büyük önem arz etmektedir” demiştir.⁸⁹

Literatürde, değişik kişilik kuramlarının ortaya çıkmasının nedeni daha iyi anlaşılması için, bir hikâye ile konu edilmiştir. Bu hikâyede bir fille beş kör adamın karşılaşması anlatılır. Gözleri görmeyen adamlardan her biri hayvanın bir tarafını tutar ve hayvanın neye benzediğini söyler. Kulağı tutan filin ince ve düz olduğunu, hortumunu tutan filin ince ve uzun olduğunu, bacağı tutan filin uzun ve yuvarlak olduğunu anlatır. Filin kuyruğuna ve gövdesine temas eden kör adamlar ise fil için çok değişik anlatımlarda bulunurlar. Bu hikâyede anlatılmak istenen, her adamın hayvanın sadece dokunduğu yeri bilmesidir. Sonuç olarak fil tarifi konusunda her adamın doğru ama eksik tanım yapması gerçeğidir. Bu şekilde değerlendirildiğinde kişiliği tanımlayan her bir yaklaşımın, insan kişiliğinin stratejik bir boyutunu doğru biçimde belirleyerek inceleyebileceği ancak kişiliği açıklayan kuramlarında hikâyedeki kör adamlar gibi bütünü göremeyecekleri ifade edilmektedir.⁹⁰

Bugüne kadar araştırmacılar kişilik kuramları ile ilgili çeşitli yaklaşımlarda bulunmuş olsalar da genelde beş farklı kişilik kuramı kabul görmüş ve ayrıştırmalar bu kuramlar altında incelemeye alınmıştır. Birincisi kişiliğin temeline, bilinç dışı ve genelde cinsel olan güdü ve çatışma kuramı olan psikanalitik kuramlar, ikincisi

⁸⁸ Fatih Çetin ve Köksal Hazır, “Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, *Journal of Business and Economics Research*, 2012, ss.67-68.

⁸⁹ Özlem Şimşek, *İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2006, s.19.

⁹⁰ Baran Uğurlu, *Resmî Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları Disiplin Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2012, s.19.

kişiliğin şekillenmesinde kişinin sahip olduğu potansiyelin gerçekleştirilmesine odaklanan fenomenolojik kuramlar, üçüncüsü kişilerin birbirlerinden değişik taraflarını inceleyerek farklı kategorilere ayırdıkları özellik-treyt kuramlar, dördüncüsü kişiliğin temelini bireylerin etrafına dair algıları ve tepkilerinin oluşturduğunu söyleyen sosyal öğrenme kuramları ve beşincisi kişiler arasındaki bilgi işleme farklılıkları üzerinde duran bilişsel kuramlardır.⁹¹

Basım vd. kişiliğin belirli bir tanıma kavuşmasında kaynaklarda çok çeşitli görüşler ileri sürüldüğünü ancak bireysel farklılıklara odaklanan ve gözlemlenebilen tutum şekillerinden hareketle geliştirilen özellik yaklaşımının ön plana çıktığını ifade etmektedirler. “Bu düşünce sistemi, bireylerin kendilerini ve başkalarını ifade etmekte kullandıkları kelimelerin analizinden hareketle ortaya konmakta ve bireylerin durumlar karşısında sergiledikleri davranışların tutarlılık göstermesi ve bu tutumların soya çekim özellikler taşıyarak zaman karşısında devamlılığını koruması gibi özellikler barındırması nedeniyle ön plana çıkmaktadır” demektedirler.⁹²

Yazgan yazmış olduğu kişilik kuramları adlı kitabında; “gözlem işi ne ölçüde nesnel olursa olsun gözlenenlerin yorumu kaçınılmaz bir biçimde gözlemcinin bakış açısından etkilendiği ve bu nedenle de öznel olduğu için bugüne kadar birbirinden oldukça farklı birçok kişilik kuramı ortaya konmuştur” ifadesini kullanmıştır. Yine kuramları ve bu kuramları geliştiren kuramcıları, psikodinamik kuramlar, davranışçı ve bilimsel kuramlar, araştırma odaklı kuramlar ve insancıl/varoluşçu kuramlar olmak üzere dört bölüm halinde ayrıntılı olarak anlatmıştır.⁹³

Kişilik özellikleri üzerinde çalışma yapan araştırmacılar, bütün insanların sergilemiş oldukları bireysel farklılıkların, tüm dünyada konuşulan bütün dillerde kodlanabileceği ve sözcükler halinde yansıtılabileceği varsayımından hareketle, kişilik yapısını kapsamına alacak bir taksonomi (sınıflama) oluşturmak için inceleme yapmış ve çaba sarf etmişlerdir.⁹⁴

⁹¹ Perviz Aliyev, *Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2008, s.30.

⁹² Nejat H.Basım vd., “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 2009, s.22.

⁹³ Banu Yazgan İnanç ve Eşef Ercüment Yerlikaya, *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2016, s. 6.

⁹⁴ Mediha Korkmaz ve Oya Somer, İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli, Atilla Yelboğa, (ed.), *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2010, s. 257.

KİŞİLİK KURAMCILARI VE KURAMLARI

1. PSİKODİNAMİK KURAMLAR

- Sigmund Freud = Psikanaliz
- Alfred Adler = Bireysel Psikoloji
- Karen Horney = Nevrozlar ve İnsan Gelişimi
- Erich Fromm = Özgürlükten Kaçış
- Harry Stack Sullivan = Kişiler Arası İlişkiler
- Erik H. Erikson = İnsanın Sekiz Çağı

2. DAVRANIŞÇI VE BİLİMSEL KURAMLAR

- Burrhus F. Skinner = Radikal Davranışçılık
- N.E.Miller ve J.Dollard = Eklektik Davranışçı Yaklaşım
- Albert Bandura = Sosyal Bilişsel Kuram
- George A. Kelly = Kişisel Yapılar Kuramı

3. ARAŞTIRMA ODAKLI KURAMLAR

- Gordon W. Allport = Ayırıcı Özellik Kuramı
- Raymond B. Cattell = Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı
- Hans J. Eysenck = Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Kuramı
- R.R.McCrae ve P.T.Costa = Beş Faktör Kuramı

4. İNSANCIL / VAROLUŞÇU KURAMLAR

- Carl R. Rogers = Birey Merkezli Yaklaşım
- Abraham H. Maslow = Kendini Gerçekleştirme Kuramı
- Rollo R. May = Varoluşçu Psikoloji

Şekil-2Başlıca kabul gören kişilik kuramcıları ve kuramları⁹⁵

2.2.1.1 Psikodinamik Kuramlar

Psikodinamik kuramcıların önemli özellikleri arasında, bu fikirlerin ilk oluşmaya başladığı dönemlerde psikanalitik bakışa sahip olmaları, ancak daha sonraki dönemlerde ise kendi düşünceleri doğrultusunda yeni kuramları oluşturma çabaları sayılabilir. Bu araştırmacıların kuramları daha çok bilinç dışı vurgular, hasta bireyler üzerinde odaklaşma gibi temel güdüler üzerinde durmayı hedeflemiştir.⁹⁶

⁹⁵ İnanç ve Yerlikaya, a.g.e., ss. 9-343.

⁹⁶ Uğurlu, a.g.e., s.20.

2.2.1.1.1 “Sigmund Freud” un kişilik kuramı

Psikanalitik yaklaşımların kurucusu sayılan Freud, beş yaşa kadar olan çocukluk evresinin önemli olduğunu, cinsel dürtülerin oluşumunda biyolojik gelişme, sosyal yapı ve çevresel etkinin önemli bir yer tuttuğunu iddia etmiştir. Bireylerin bilinçdışı güçlerle hareket ettiğini ama bunun altında yatanın sevgi arayışı olduğunu iddia etmiştir.⁹⁷

Kişiliğin ortaya çıkmasında id, ego, süper ego olarak tanımladığı üç temel yapının belirleyici olduğunu ve bu yapıların fertlerin tutumlarına yön verdiğini iddia eden Freud, bu üçlü yapıdan herhangi birisi daha aktif olduğunda erotik, obsesif, narsist olarak adlandırılan kişilik tiplerinin ortaya çıktığını söylemiştir. Erotik tipisevgi kaybetme korkusuyla hayatlarını sürdürmekte olanlar, narsist tipler kendini yaşatma ve devam ettirme süreci ile savaş halinde bulunanlar, obsesif türler ise vicdanıyla mücadele edenler olarak tanımlanmışlardır.⁹⁸

2.2.1.1.2 “Alfred Adler” in kişilik kuramı

Adler’in Freud’dan ayrıldığı en önemli husus üstünlük çabasına verdiği önemdir. Adler, üstünlük duygusunun fertlerin sahip olmak istediği asıl güç unsuru olduğunu, insanın bu duyguyla hareket ettiğinde kendisini başkalarının yanında, aşağı veya üstün olarak gördüğünü iddia etmiştir. Fertlerin kişiliğinin duygu, tutum ve bilişsel süreçlerden etkilenmekte olduğunu söylemiş ve diğer bireylerden üstün olmak amacıyla gayret gösterdiğini savunmuştur.⁹⁹

2.2.1.1.3 “Karen Horney” in kişilik kuramı

Freud’un ortaya attığı biyolojik etmenlerden farklı olarak sosyal ve kültür unsurları üzerine yoğunlaşan bu kuram, bireye ait kişiliği tanımaya yönelik bir yaklaşımdır. Horney’e göre sağlıklı fertler, gereken durumlarda diğer bireylerin

⁹⁷İbrahim Taymur, Hakan M.Türkçapar, Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve değerlendirmesi *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2012, s.157.

⁹⁸Daniel Cervone and Lawrence A.Pervin, *Personality Theory and Research*, Çev.Mustafa Baloğlu, Nobel Yayınevi, Ankara, 2016, ss. 87-90

⁹⁹Elvan Okutan, *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2010, s.37.

isteklerini kabul edebilmeli, mücadele edebilmeli, yalnız kalabilmelidir. Çünkü bu tutumlar birbirini tamamlayan bir birliktelik içinde bir bütünü oluştururlar.¹⁰⁰

2.2.1.1.4 “Erich Fromm” un kişilik kuramı

Yapmış olduğu çalışmalarında Marx’a ait fikirlerin etkisinde kalan ve onun düşünceleri ile Freud’un düşüncelerini karşılaştıran Fromm, iki düşüncenin birleşimi sonucu oluşturduğu kurama özgürlükten kaçma ve geliştirdiği ekole de “Hümanistik Psikanaliz” adını vermiştir. Kişiliği kültürel ve ekonomik boyutlarıyla araştıran Fromm bu konuda ilk kuramcı kabul edilmektedir.¹⁰¹

2.2.1.1.5 “Harry Stack Sullivan” in kişilik kuramı

Sullivan ise yine kişiliğin meydana gelmesinde temel kabul edilen fizyolojik unsurlar yerine insanlar arası ilişkilerin rolüne önem vermiş ve bu düşünce üzerine yoğunlaşmıştır. Kişilik fertlerin başka bireylerle ilişki kurması ile olur düşüncesini ileri sürmüş ve davranış bozukluklarının insan ilişkileri ile tedavi edilebileceğini iddia etmiştir. Freud’un aksine kişilik ana yapısının her bireyin yaşam şartlarına ve sosyo-kültürel unsurlara bağlı olarak yirmi yaşın üstünde bir yaşa kadar değişip gelişebileceğini savunmuştur.¹⁰²

2.2.1.1.6 “Erik Homburger Erikson” un kişilik kuramı

Çocukluk döneminin kişiliğin gelişmesinde önemli olduğunu vurgulayan diğer bir araştırmacı Freud’un öğrencilerinden olan Erickson’dur. Freud’dan farklı olarak sadece çocukluk yılları ile ilgilenmemiş aynı zamanda kişiliğin doğumdan ölüme kadar sürdüğünü savunmuş ve sekiz evreye ayırmıştır. Sağlıklı kişilik oluşumu üzerinde durmak suretiyle içinde bulunulan toplumun kişilik gelişimi üzerindeki etkilerini vurgulamış, problemlerin toplum temelli olduğunu söylemiş, sosyal gelişimi ele almış, geliştirdiği kuram psikososyal kuram olarak anılmıştır.¹⁰³

¹⁰⁰Sibel N.Ödemiş, *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2011, s.71.

¹⁰¹Başak Levent, *Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2011, s.42.

¹⁰²Mehmet Kaşlı, *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2009, s.21.

¹⁰³Levent, a.g.e., s.29.

2.2.1.2 Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar

Psikanalitik kuramın düşüncelerine tepki olarak başka kuramlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Davranışçı kuramlarda daha çok tutumlar ön plana çıkmıştır. Kuram savunucuları, psikolojinin yalnızca nesnel yöntemlerle ölçülebilen ve değerlendirilebilen davranışlar olabileceğini söylemişlerdir. Ayrıca nesnel olmayan yani somut yaklaşımların değerinin olmadığını iddia etmişlerdir. Kişilik gelişiminin bireylerin çevreleriyle olan tutumları ile gözlemlenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bireylerin davranışlarının, içinde buldukları ortamın özelliklerine, diğer kişilerin davranışlarına ya da kendilerinin bu davranışları ne şekilde algıladıklarına göre farklılaşabileceğini ileri sürmüşlerdir.¹⁰⁴

2.2.1.2.1 “B.Frederic Skinner”ın kişilik kuramı

Skinner koşullanma üzerinde durmuş ve bunun insanın geçmişini anımsatan davranış alışkanlıkları olduğunu iddia etmiştir. Örneğin, geçmişte kendisini köpek ısırarak bir şahsın bir köpek gördüğünde klasik şartlanmanın etkisine girerek korkma davranışı sergileyeceğini söylemiştir. Daha çok radikal davranışlar üzerinde durmuş, bunu tepkisel ve edimsel olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bilindik bir uyarıcıya karşı ani olarak gösterilen davranışları tepkisel, bunların meydana getirdiği sonuçlar ile sistem tarafından kendiliğinden oluşan ve tekrar edebilen davranışları ise edimsel olarak ifade etmiştir.¹⁰⁵

2.2.1.2.2 “Neal E. Miller ve John Dollard”ın kişilik kuramı

Bu kuramcılar temelde Freud’la aynı fikirde olsalar da kavramların tanımı ve deneysel yönlerinde farklı fikirler ileri sürmüşlerdir. Kişiliğin alışkanlıklardan meydana geldiğini söyleseler de bireyler arasında farklılık gösteren, hayat boyu başlarından geçirdikleri hadiselerle bağlantılı olduğunu ifade etmişlerdir. Alışkanlıkların, ilerleyen yaşantı evrelerinde değişebileceğini, kişiliğin devamlılığını ise birincil ve ikincil dürtüler ile tepkilerin hiyerarşisinin düzenlediğini iddia etmişlerdir. Yine gelecek dönemlerdeki hayat neticesinde değişebileceğini ve bunların geçici olduğunu, kişiliğin tek yönlü alışkanlıklar sıralaması olmadığını, kişiliğin sürekliliği sağladığını tespit etmişlerdir.¹⁰⁶

¹⁰⁴Uğurlu, a.g.e., ss.31-32.

¹⁰⁵Okutan, a.g.e., ss.49-50.

¹⁰⁶Uğurlu, a.g.e., s.34.

2.2.1.2.3 “A.Bandura”'nın kişilik kuramı

Bazı akademisyenler tarafından öğrenmenin sosyal yönü, özellikle bireylerin diğer bireyleri gözlemleyip taklit etme durumu geniş bir yelpazede incelenmiştir. Kişiliğin gelişmesinde buldukları ortamın ve durumsal belirleyicilerin önemli olduğunu, çevre şartları ile birey tutumlarının karşılıklı etkileşimde bulunduğunu ileri sürmüşlerdir. Örneğin, Bandura'nın Televizyonun çocuklar üzerindeki etkilerini ölçmek için yaptığı deneysel çalışmalar kuramı destekleyici sonuçlar vermiştir. Nihayetinde fertlerin, çocukluk döneminde kendilerine örnek seçtiği kişilerden taklit yoluyla ileride etkilendiğini gözlemlemiştir.¹⁰⁷

2.2.1.2.4 “George Alexander Kelly”'nin kişilik kuramı

Kelly, insanoğlunun eşsiz bir yapıya sahip olduğunu söyleyerek fertlerin kişisel yapılarındaki farklılıklarına değinmiş, bu farklı kişilik yapılarının onların davranışlarını etkilediğini ifade etmiş ve bu kurama kişisel yapılar kuramı adını vermiştir. Bireylerin aynı bilim adamları gibi sürekli olarak kendi hayatlarıyla ilgili teoriler geliştirdiklerini, bu teorileri denediklerini, sonuçlarına göre hayatlarını yeniden düzene koyduklarını iddia etmiştir.¹⁰⁸

2.2.1.3 Araştırma Odaklı (Ayrırcı Özellik) Kuramlar

Bu kuramcılar, fertleri birbirlerinden ayırıştırıcı güven yada güvensizlik, sakin ya da saldırgan, utangaç ya da arsız vb. yapılar altında, yani onlara has diğerlerinden ayırt edici karakteristik özelliklerini ön plana çıkarmışlardır. Fertlerin belirli sayıda sıfatlarını ya da niteliklerini bir arada toplayarak onları belirli bir tanımlama yapmak amacıyla bir takım testlere ve dereceleme ölçekleriyle ölçümlemeyi amaçlamışlardır. Bu kuramın savunucuları, zaman değişse bile kişilik özellikleri değişmez, kişilik özellikleri durumlara göre tutarlılık gösterir varsayımlarında bulunmuşlardır. Bu teoriyi savunan teorisyenlerin treyt diye adlandırdıkları ayrırcı özellik kuramı, araştırmacılar tarafından en çok kullanılan kuram özelliğini taşımaktadır.¹⁰⁹

¹⁰⁷Kaşlı, a.g.e., s.23.

¹⁰⁸Kaşlı, a.g.e., s.25.

¹⁰⁹Ödemiş, a.g.e., s.71.

2.2.1.3.1 “G. Willard Allport”ın kişilik kuramı

Allport, fertler arasında kıyaslamalarda bulunmuş, aralarındaki müşterek özellikleri incelemiş, her fertte farklı olup öteki bireylerde bulunmayan özellikleri bulmaya çalışmıştır. Fertlerin çocukluk dönemindeki davranışları ile yetişkinlik dönemindeki davranışları benzer şekilde ortaya çıksa da, bu davranışların altında bulunan dürtülerin farklılık gösterdiğini iddia etmiştir. Fertlerin kişiliklerini, onların sosyo-kültürel ortamlarıyla aralarında uyumu düzenleyen psikofizyolojik sistemlerin hareketli bir şekilde bir araya gelmesi olarak tanımlamıştır.¹¹⁰

2.2.1.3.2 “Raymond Bernard Cattell”in kişilik kuramı

Cattell, treyt düşüncesine en çok katkı sağlayan, Allport gibi özel treytlere herkeste bulunan treytlere ayırtıran, farklı bireylerde kendine has treytlere olduğunu tespit eden kuramcıdır. Hangi kişilik özelliğinin ne düzeyde genetikle, ne seviyede sosyal ortam etkisiyle biçimlendiğini ortaya çıkarmak için gayret göstermiştir. Kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması için araştırmacılara deneysel yöntemler uygulamalarını önermiştir. Sıcaklık, hassaslık, hususiyet mükemmeliyetçilik, mantığa dayalı düşünme, kural bilinci, duygusal kararlılık, üstünlük, neşelilik, dalgın olma, sosyal cesaretli, gelişime açık olma, tedbirli olma, şüpheli duygu, gerginlik ile kendine yetme şeklinde 16 temel kişilik olduğunu iddia etmiştir.¹¹¹

2.2.1.3.3 “H. Jürgen Eysenck”in kişilik kuramı

Bu kuram sahibine göre, toplumsal sosyo-kültürel unsurlar biyolojik unsurlar gibi etkilidir. Eysenck, korelasyon düzeylerine göre bir araya gelen madde grupları arasındaki müşterek öğelerin analiz edilerek ortaya çıkarılmasını sağlayan faktör analizi yöntemini kullanmıştır. Kişilik özelliklerini altı sınıfa ayırmıştır. Bunları dışadönüklük-içedönüklük, duygusal dengesizlik ve uyum, dik başlılık-yumuşak başlılık, espri anlayışı, cinsellik ve ortalama cinsiyet, sosyal ve siyasal tutumlar olarak kategorize etmiştir.¹¹²

¹¹⁰Aliyev, a.g.e., s.37.

¹¹¹Aliyev, a.g.e., s.37.

¹¹²Okutan, a.g.e., ss.48-49.

2.2.1.3.4 “R.R.McCrae ve P.T.Costa”nın kişilik kuramı

Büyük beşli olarak adlandırılan beş faktör modelini geliştiren McCrae ve Costa'nın kuramı, araştırma konumuzda kullanacağımız ölçek olduğundan ilgili bölümde ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

2.2.1.4 İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar

Bu kuramcılar, fertlerin kendisini ve sosyal ortamını hali hazırda ne şekilde algıladığı ve tercihlerini ne şekilde belirlediği fikirlerini ön plana çıkarmışlar yani insancıl düşünce kavramlarını ele almışlar, bu konuda çalışmalar yapmışlardır. Bu kurama göre fertler özünde iyilerdir ve olumlu yönde gelişime açıktırlar. Fertler arasındaki farklılıkların sebebi olarak kendilerine duydukları güven ve sorumluluk duygusu olarak belirtmişlerdir. Fertlerin kendi yaşantılarını şekillendirdiklerini, yaşanan zamanın önem taşıdığını ileri sürmüşlerdir.¹¹³

Varoluşçu kuram, Almanca “dasein” yani burada olmak manasına gelen, fertlerin içinde doğdukları bu dünyada var olma ve bağımsız ayrı bir varlık olarak kendilerini görme duygusuna sahip olma yolunda doğuştan gelen gereksinimlerinin bulunması biçiminde ifade edilmiştir. Bu kurama göre anlamlı bir yaşam sürmenin yolu tüm zorluklara rağmen dasein'in, var olmanın yani burada olmanın farkında olarak yaşamaktan geçer.¹¹⁴

2.2.1.4.1 “C.Ransom Rogers”ın kişilik kuramı

Rogers, insancıl yaklaşımlara en fazla değer katan, bu konuda çalışma yapan kuramcılardan birisidir. Kuramının tabanına benlik duygusunu koymuştur. Benliği de ideal ve gerçek benlik olarak ikiye ayırmıştır. Ana gereksinimin saygı olduğunu belirtmiştir. Kişilerin kendisini önemli ve değerli görmeleri saygı ve kabullenilme derecesiyle ilişkilidir demiştir. Kişilerin hayata gözlerini açmasıyla birlikte olumlu yönde gelişime açık bulunduğu fikriyle “güdümsüz” olarak tanımladığı terapi metodunu uygulamış, aynı zamanda fertlerin kendi kendilerini iyileştirebileceğini iddia etmiştir.¹¹⁵

¹¹³Levent, **a.g.e.**, s.53.

¹¹⁴İnanç ve Yerlikaya,**a.g.e.**, ss.334-335.

¹¹⁵Birsen Girgin, **Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri** Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2007, s.67.

2.2.1.4.2 “Abraham Harold Maslow” un kişilik kuramı

Maslow, insan güdülerini hayvan güdülerinden ayırmış, insana ait güdüleri üst üste konan merdiven basamakları gibi tabakalar halinde bir piramit şeklinde yapılandırmıştır. Kuram sahibi tasarladığı piramit şeklindeki bu hiyerarşik yapıyı; su ve uyku gibi fizyolojik, iş ve can güvenliği gibi güvenlik, dostluk kurma ve bir gruba üye olma gibi sosyal, saygınlık kazanma ve tanınma gibi saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyacı biçiminde beş basamak altında göstermiştir.¹¹⁶

2.2.1.4.3 “Rollo R.May”ın kişilik kuramı

Bu kuram sahibi, varoluşçu kuram olarak adlandırılan, bireylerin içinde doğdukları ve yaşadıkları bu dünyada var olma ve bağımsız ayrı bir varlık olarak kendilerini görme duygusuna sahip olma yolunda doğuştan gelen gereksinimlerinin bulunması biçiminde ifade edilen kuramın önde gelen kuramcılarındandır. Yazara göre kişideki cesaret ölçütü, kendi inanç ve doğruları yörüngesinde olumlu yönde dik durabilme kapasitesidir. Fertler kendi gayretleri ile ancak kendi kimliklerini yaşayabilmektedirler.¹¹⁷

2.2.2 Kişilik Oluşmasında Etkili Olan Etmenler

Kişiliğin oluşmasında etkili olan etmenlerin çevre şartlarından mı yoksa kalıtsal özelliklerden mi etkilendiği ya da meydana geldiği halen akademisyenler tarafından tartışılmaya devam eden bir konudur. Ancak kişilik özelliklerinin yalnızca bir faktöre bağlı olarak geliştiğini söyleyen akademisyenler ve fikirleri neredeyse kalmamıştır.¹¹⁸

Birey kişiliği, sadece kalıtsal yani doğumla gelen etmenlerden oluşsaydı, yaşam boyu sahip olunan tecrübelerin kişilik üzerinde hiçbir etkisinin olmayacağı tezini söylemek belki mümkün olabilirdi. Artık günümüzde kişiliğin bir süreç biçiminde gelişmesi ve bu gelişmenin öğrenme olanaklarına bağlı olduğu fikri kabul görmektedir.¹¹⁹

¹¹⁶Uğurlu, a.g.e., s.37.

¹¹⁷Inanç ve Yerlikaya,a.g.e., s.335.

¹¹⁸Emrah Özsoy, Gültekin Yıldız, Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2013, s.4.

¹¹⁹Rana Ö.Kutunis, Tülin Tunç, Kişilik ve Örgütsel Yaşam: Tükenmişlik Sendromu Yönünden Bir Değerlendirme. *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2010, s.62.

2.2.2.1 Bedensel (Fizyolojik-Biyolojik) Etmenler

Bedensel etmenler, sistem, sinir sistemi, cinsiyet, bedeni yapı ve bu yapının dış görünümü ile kalıtımsal özelliklerden meydana gelen biyo-fizyolojik etmenlerdir. Anne ve babanın kromozomları yoluyla geçen ve çevresel koşullarla değişmeyen nesilden nesile aktarılan, bireylerin yaşamlarına şekil veren unsurlardır.¹²⁰

Bireylerin göz rengi, saç rengi, kan grubu, cinsiyeti, boyu gibi özellikleri ile genetik özellikleri aileden kalıtım yoluyla aktarılmaktadır. Yine fiziksel duruş ve kas yapısı gibi özelliklerde bu grubun içine girmektedir. Genetik bilimi dalında yapılan araştırmaların sonuçları onların davranışları ve nedensellikleri hakkında kıymetli veriler elde etmişlerdir.¹²¹

2.2.2.2 Sosyo-Kültürel Etmenler

Bireyler yaşadıkları toplumun kültür yapısı içerisinde hayatlarını devam ettirirken bundan etkilenmeleri kaçınılmazdır. Öğrenmenin kişiliğe direk olarak etkiye bulunduğu düşünülürse, yaşama gözlerini açan bir kimse, bulunduğu toplumun alt bileşenleri olan, aile, okul vb. ortamlarından birkaç özelliği öğrenme yoluyla benimseyerek o kültürü kendisinde oluşturacaktır. Yani doğumdan gelen kalıtımsal unsurlar ile çevresinden elde ettiği kültür kazanımları onda kişiliğin yeniden şekillenmesine yol açacaktır.¹²²

2.2.2.3 Ailesel Etmenler

Anne ve babaların aile içindeki eğitim, ilgi, inanç vb. davranışları bireyin ilerideki yaşamında kişilik özelliğinin şekillenmesinde rol oynayacaktır. Örneğin kendi başına koltuğa çıkan bir çocukla, annesi tarafından kucağa alınarak koltuğa bırakılan çocuğun kişilik özelliklerinin şekillenmesi, ileriki dönemlerde farklı bir şekilde kişilik oluşmasında kendini gösterebilecektir. İşte bu nedenle doğumdan sonra aile etmeninden gelen özellikler ile doğumla birlikte gelen özellikler birlikte

¹²⁰ Abdullah Soysal, Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşverenler Dergisi*, 2008, s.7.

¹²¹ Kazım Develioğlu, Ömer Akgün Tekin, Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, s.17.

¹²² Ömer Akgün Tekin vd., Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Journal of Yasar University* 2012, s.4615.

şekillenecektir. Aile kavramı geniş manada düşünülürse dede, nine, hala, dayı, amca vb. kişilerde o bireyin kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir yer tutacaktır.¹²³

2.2.2.4 Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıftan Kaynaklı Etmenler

Bireylerin kişilik özelliklerinin şekillendiği ve etkilendiği unsurlardan birisi de sosyal yapılar ve sınıflardır. Yaşamlarının büyük bir kısmını oralarda yani örgütlerde geçirdiği varsayılan bireylerin aile gibi o örgütten ve onu oluşturan yapı kuralları ile birlikte yaşadığı fertlerden etkilenmemesi düşünülemez. Bireyler kendi kişilikleri ile örgüt kişiliği arasında bağ kurmak isteyecek ve bu iletişim sonucunda bir bütünleşme yakalanacaktır. Aynı zamanda seçtiği sınıfla orantılı olarak sosyal statü, ömrünü geçirme tutumu, yüksek kazançlı meslek sahibi olma durumu ile bu yapıya uygun kişilik yaşayacak ve kişiliği buna göre biçimlenebilecektir.¹²⁴

2.2.2.5 Coğrafi ve Fiziki Etmenler

Belirli bölgelerde yaşayan fertlerin kişilik özellikleri, o bölgenin coğrafi, kültürel ve antropolojik özelliklerinden etkilenmektedir. Bunda en büyük pay sahibinin, atalarından kalan ve kendilerinde şekillenen, diğer kuşaklara miras olarak bıraktıkları davranışsal özellikler sergileyen o yöreye ait olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar kıyı bölgeleriyle dağlık bölgelerde yaşayanların, soğuk bölgeler ile sıcak bölgelerde yaşayanların kişilik özelliklerinin farklı olduğunu kanıtlamıştır. Ayrıca farklı coğrafi bölgelere göç eden bireylerin o bölgelere zor adapte olmaları, orda yaşayan insanların farklı kişilik özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir.¹²⁵

2.2.2.6 Diğer Etmenler

Bilinen etmenlerle birlikte, bireylerin satın alma gücündeki dengesiz dağılım, iletişim araçlarının kullanımındaki adaletsizlikler gibi diğer etmenler, dolaylı olarak insanların kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir rol üstlenebilecektir. Örneğin insanların ellerindeki kıt kaynakların arzu ve isteklerini karşılayamaması durumunda

¹²³Hasan Tutar, *Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.289.

¹²⁴ Cemil Yücel, Selma Taşçı Kaynak, Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008, 20, s.688.

¹²⁵ Özsoy ve Yıldız, a.g.e., s.6.

bu, haksız kazanç, fesat, haksız rekabet, hırs gibi yasal olmayan yollara tevessül ederek kişiliklerinin bu yolda etkilenmesine sebep olabilecektir.¹²⁶

2.3 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Beş Faktör yaklaşımının geçerliliği İbranice, Felemenkçe, İtalyanca, Slovakça, Almanca, İspanyolca, Filipince, Rusça, Macarca ve Çince gibi dünyaca konuşulan dillerde de analize tabi tutulmuş ve önemli bir oranda bu modeli destekleyen bilgiler ortaya konulmuştur. Beş faktör modelinin genellenebilirliğine ilişkin bilgilerin, sadece İngiliz diliyle belirlenmediğini Paunonen, Jackson, Forsterling ve Trezebinski 1992 yılında ifade etmişler, Almanya, Finlandiya, Kanada ve Polonya'da yaptıkları sözel ve sözel olmayan kişilik envanter araştırmalarıyla bu modeli destekleyen verileri elde etmişlerdir. Beş faktör modelinin, kişiliğin test edilmesinde dile dair ölçümler kullanmanın ve dilin yapısındaki sözcük manalarının benzerliğinden kaynaklanmadığını söylemişlerdir.

Yine bu modelin kültürlerarası genellenebilirliğine yönelik sonuçlar 1997 yılında Kore'de Piedmont ve Chae tarafından yetişkinler üzerinde yapılan araştırmada elde edilmiştir. 1998 yılında McCrae ve arkadaşları, Neo kişilik envanterinin Fransızca ve Filipince çevirileri ile tespit edilen bilgilerin Amerikan normatif faktör yapısıyla açık bir uyum sergilediğini söylemişlerdir. Somer ve Goldberg 1999 yılında Türkçe sözlükte, kişilik özelliklerini açıklayan sıfatlar aracılığı ile yaptıkları araştırmada Beş Faktörü destekleyen bulguları tespit etmişlerdir.¹²⁷

Hogan, beş faktör modelinin sosyal davranıştaki bireysel farklılıkların ve kişilik ölçüsü verileri yapısının beş ana boyut cinsinden yeterli olacağını savunurken, "çünkü iç uyumun olduğu yerde nevroz vardır, dışa dönüklük, dünyayla etkin bir şekilde bağlantı kurma, uyarılma sosyal etkileşim şeklinde tanımlanabilir, uzlaşılabilirlik sevecenliği, çekiciliği, nezaketi ve sosyal beceriyi içerir, tedbirlilik kurallara uyma, güvenilirlik ve otoriteye boyun eğme olarak açıklanabilir, deneyime açıklık ise yaratıcılık ve hayal gücüyle ilgilidir" ifadesini kullanmakta ve araştırmaların çoğunluğunda bu faktörleri görmek mümkündür demektedir.¹²⁸

¹²⁶Nesrin G.Çetin, Ertan Beceren, Lider Kişilik: Gandhi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, s.117.

¹²⁷Oya Somer vd., "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Derneği Türk Psikoloji Dergisi*, Ankara, 2002, ss.22-23.

¹²⁸Robert Hogan, *Personality and the Fate of Organizations*, Çev.Selen Y.Kölay, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2009, ss. 46-47.

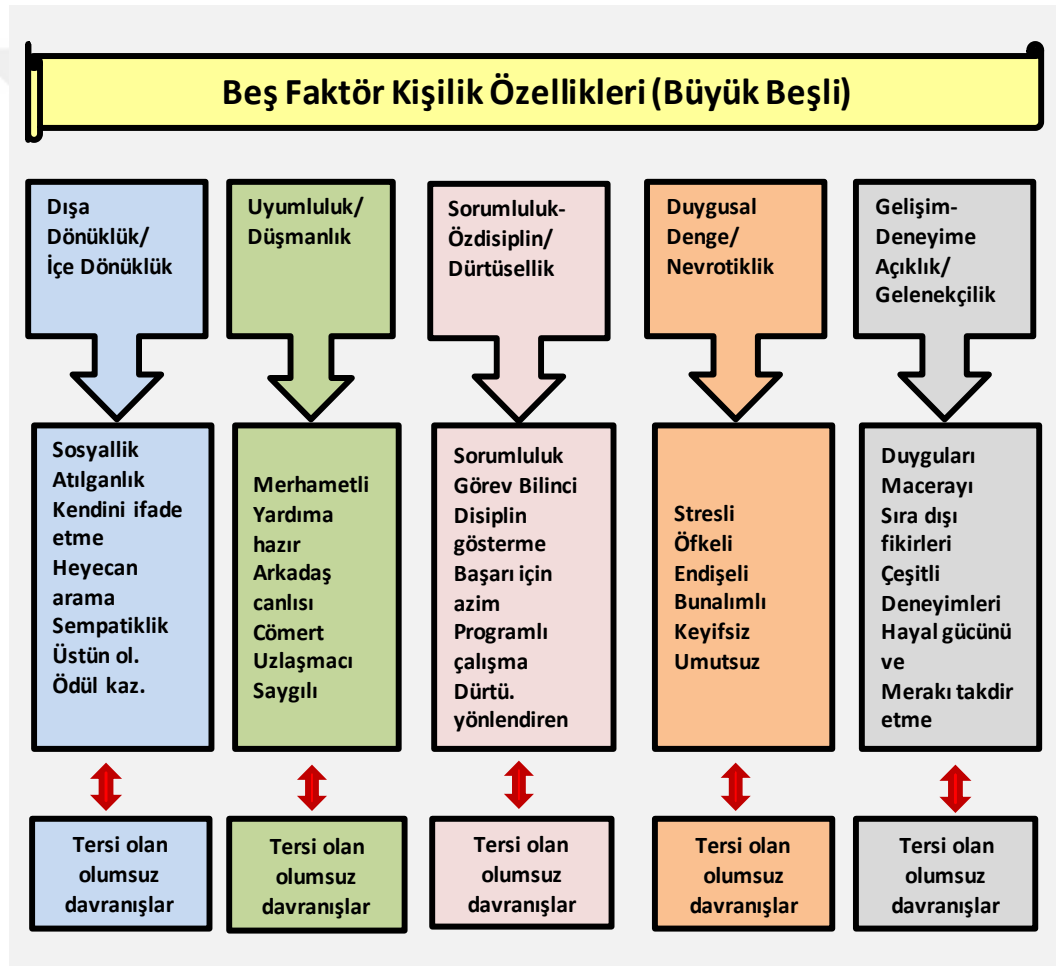
Tablo-4 Beş Faktör Kişilik Kuramına İlişkin Yapılan Çalışmalar¹²⁹

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI İLE İLGİLİ YAPILAN BAZI ÇALIŞMALAR					
YURTDIŞI ÇALIŞMALAR			YURTIÇI ÇALIŞMALAR		
YAZARLAR	YILI	ARAŞTIRMA KONUSU	YAZARLAR	YILI	ARAŞTIRMA KONUSU
Richard N. Landers, John W. Lounsbury	2006	İnternet Kullanımı İle İlgili Olarak Büyük Beşliğin Ve Dar Kişilik Özelliklerinin Araştırılması	Mehmet Korkmaz	2006	Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki
Melissa Ce. O'Connor, Sampo V. Paunonen	2007	Ortaöğretim Sonrası Akademik Performansın Büyük Beş Kişilik Öngördürücüleri	M. Kemal Demirci, D. E. Ozler, B. Girgin	2007	Beş Faktör Kişilik Modeli-nin İşyerinde Duygusal Tacize Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama
Scott R.R., Stephen D.B., Christopher J. Patrick, Angela Thompson and Amanda Thurston	2008	Psikopat Kişiliğinin Faktörleri Envanter: Ölçütü İlgili Geçerlilik Ve Kişilik Bı / Bas Ve Beş Faktör Modelleriyle İlişki	Arzu Deniz, Aysel Erciş	2008	Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma
Meera Komaraju, Steven J. Karau, Ronald R. Schmeck	2009	Kolej öğrencilerinin akademik tahmininde Büyük Beş kişilik özelliklerinin rolü Motivasyon ve başarı	Fatih Çetin, A.Kadir Varoğlu	2009	Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Oruntüsü
Kuldeep Kumar and Arti Bakshi	2010	Beş Faktör Kişilik Modeli İle Örgütsel Bağlılık Arasında Herhangi Bir İlişki Var mı?	Canan Madran, Tahsin Akdoğan	2010	Satıcıların Kişilikleri İle Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Analiz
Deborah Cobb-Clark and Stefanie Schurer	2011	Büyük-Beş Kişilik Özelliklerinin İstikrarı	Ali Eryılmaz, Leyla Ercan	2011	Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi
M. Crede Peter D. Harms, Sarah Niehorster, Andrea Gaye-Valentine	2012	Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Kısa Yönergelerini Kullanmanın Sonuçlarının Değerlendirilmesi	Tayfun Doğan	2012	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş
T.A.Klimstra, Wiebke Bleidom, Jens B. Asendorpf, Marcela G.V. Aken, Jaap J. Denissen	2013	Omrü Boyunca Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Korelasyon Değişimi: A Belirteçler İçin Arama	Sevda Aslan, Murat Yalçın	2013	Öğretmenliğe İlişkin Tutumun Beş Faktör Kişilik Tipleriyle Yordanması
Bart Wille and Filip De Fruyt	2014	Kimlik Kaynağı Olarak Meslekler: 15 Yaş Üzerinde Kişilik Özellikleri ve RIASEC Özellikleri İle Büyük Beş Arasındaki Karşılıklı İlişki	Umit Morsümbül	2014	Hızlı Büyük Beş Kişilik Testi Türkçe Versiyonunun Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması
Tara C.Marshall, K.Lefringhausen, L.Ferenczi	2015	Facebook durum güncellemelerinde yazarlara göre, Büyük Beşli, Benlik ve Narsisizmin önemi	Ayşe Sentepe, Metin Güven	2015	Kişilik Özellikleri Ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma
Angelina R. Sutin and Antonio Terracciano	2016	Beş Faktörü Model Kişilik Özellikleri Ve Hedef ve Öznel Vücut Ağırlığı Deneyimi	Gönül Kaya Ozbay	2016	Liderlikte Kişilik Rolü: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Etik Liderlik

¹²⁹ Google arama motoru, Google akademik web sayfası, <https://scholar.google.com.tr/den> kaynak araştırmasıyla izimli kaynaklardan makaleler bilgisayara indirilmek suretiyle derlenmiş ve kaynaklar bölümüne konulmuştur.

McCrae ve Costa'nın "Big Five" "Büyük Beşli" olarak tabir edilen beş faktör kişilik kuramını gerek yurtdışında gerekse yurtiçinde birçok akademisyen değişik konularda yaptıkları çalışmalarında kullanmışlardır. En çok kabul gören kişilik sınıflandırması olarak (FFM-Five Factor Model) yani "Beş Büyük" adı verilen bu yaklaşım kullanılmıştır.¹³⁰

Cervone ve Pervin, "kişilik psikolojisi kuram ve araştırma" adlı kitabında beş faktör modelini anlattığı bölümde, "fakat 1990'larda McCrae ve Costa (1999-2008) daha cüretkâr bir kuramsal bakışı ortaya attılar. Fikirlerini beş faktör kuramı olarak adlandırdılar" ifadesini kullanmış ve kuramla ilgili ayrıntılı bilgilere yer vermişlerdir.¹³¹



Şekil-3 Beş Faktör Kişilik Özellikleri alt boyutları¹³²

¹³⁰Steven L.McShane and MarryAnn Von Glinow, **Organizational Behavior**, Çev.Ayşe Günsel ve Serdar Bozkurt, Nobel Yayınevi, Ankara, 2016, ss.30-31.

¹³¹Cervone and Lawrence, **a.g.e.**, s. 275.

¹³²Paul T.Costa ve Robert R.Mccrae, "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the revised NEO Personality Inventory", **Journal Of Personality Assessment**, 1995, 64(1), ss. 21-50.

2.3.1 Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük

Dışa dönüklük; arkadaşça davranma, eğlenceyi sevmeye, heyecanlı, güçlü, konuşkan ve hayat dolu vb. gibi özellikler bu boyutu simgelemekte olup daha çok bireyler arası ilişkilerde sosyal uyaranların ölçüsüyle bağlantılı olmaktadır.¹³³

Recepoğlu vd., Lucas ve arkadaşlarının yüksek dışadönük kişilik özelliği taşıyan kimselerin ödüle karşı hassas olduklarını söylemişler ve bu kimselerin, işbirliğine yatkın, insanlarla olmayı seven, kolay ilişki kurabilen, kararlı, sempatik ve azimli bireyler olduğunu ifade etmişlerdir.¹³⁴

Basım vd.'ne göre dışadönüklük boyutu yüksek olan kimseler enerjik, pozitif, neşeli, sosyal, baskın, iddialı ve başkalarına karşı alâkalıdırlar. Bireylerarası çatışmaların konu edinildiği araştırmalarda ise dışadönüklüğün, kaçınma ile olumsuz yönde, rekabet, yarışma ve baskınlık ile olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu vurgulanmış olup bu kimseler yalnız kalmayı tercih ederler, durgundurlar, girişken değildirler.¹³⁵

2.3.2 Uyumluluk/Düşmanlık

İnsan ilişkilerinde temel bir unsur olarak görülen yumuşak başlılık yaklaşımında, kişinin kendilik algısını etkilemesi ve sosyal davranışlar geliştirmesi ile birlikte hayat felsefesi gelişimi açısından da etkili olduğu varsayılmaktadır. Çalışanlar bu yaklaşımı itaat, dürüstlük, alçakgönüllülük, güvenli ve merhametlilik alt boyutları ile ifade etmişlerdir.¹³⁶

Şengül ise bu yaklaşımdaki kişilerin nazik olma, affetme duygusu taşıma, duygudaşlık yapma, sempatiklik, eli açıklık vb. davranışlarda bulduklarını söylemiş ve yaklaşım düzeyi yüksek insanların örgüt içinde bireylerle iletişime geçme eğilimi sergilediklerini, yaptıkları işe karşı olumlu davranışlar geliştirdiklerini, diğer kişilere karşı yardımsever ve sevecen tutum sergilediklerini ifade etmiştir.

¹³³Somer vd., **a.g.e.**, ss. 23-24.

¹³⁴ Ergün Recepoğlu vd., "Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki", *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2013, s. 606.

¹³⁵Basım vd., **a.g.e.**, ss. 22-23.

¹³⁶Basım vd., **a.g.e.**, s. 22

Yaklaşım düzeyi düşük insanları ise samimi olmayan, soğuk, görüşlere karşı aykırı olan güvenilmez bireyler olarak tanımlamıştır.¹³⁷

2.3.3 Sorumluluk/Özdisiplin/Dürtüsellik

Basım vd., bazı araştırmacıların yaptıkları çalışmalarında, sorumluluk düzeyi yüksek olan kişilerin başarıya odaklı, hırslı ve azimli olduklarından, bazı araştırmacıların yaptıkları çalışmalarında ise bu kişilerin daha iyi arkadaşlık ilişkileri yaşadıklarından söz etmişlerdir. Yine bazı araştırmacılar da bu kişilerin, başarı odaklı yapılarından dolayı, özellikle hedeflerine sahip olmalarına engel teşkil eden çözme yaklaşımlarından kaçınarak uzlaşma yaklaşımlarını daha az tercih ettiklerini tespit etmişlerdir.¹³⁸

Sorumluluk yani diğer adıyla özdisiplin, kişilerin amaca varma çabası, göreve yönelik tutumlar, tutum ve duygularına hâkimiyet, ani gelişen tutumlar yerine planlı davranışlar şeklinde oluşmaktadır. Bu kişiler, sergiledikleri tutumların ahlaki ve etik kurallara uygun olmasına özen gösteren güvenilir bireylerdir. Nitekim bu konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalar da sorumluluk duygusu sergileyen bireylerin kurallara bağlı, kontrol eğilimli durum ve davranışlarda buldukları görülmüştür.¹³⁹

Sorumluluk yaklaşımı düşük olan kişiler değerlendirildiğinde ise bu bireyler, çalışmayı sevmeyen, çaba sarf etmeyen, umursamaz olan, düzensiz, disipline riayet etmeyen, sorumluluktan uzak yaşayan kişiler olarak tanımlanmışlardır.¹⁴⁰

2.3.4 Duygusal Denge/Nörotiklik

Duygusal denge yaklaşımı boyutundaki kişiler, özgüveni olan, rahat, duygusal açıdan dengeli, eleştiriye açık, kolaylıkla öfkelenmeyen, stresle mücadele edebilen ve pozitif duygular yaşamaya eğilimli kimseler olarak ifade edilmektedirler. Bu boyuttaki insanlar sakin yapıdaki kişilikler, nörotik özellikleri düşük olan bireyler olarak da anlatılmaktadırlar.¹⁴¹

¹³⁷Canan Muter Şengül, *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 2008, ss.36-37.

¹³⁸Recepoğlu vd., *a.g.e.*, s. 606.

¹³⁹Basım vd., *a.g.e.*, ss. 22-23

¹⁴⁰Hasan Bacanlı vd., "Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDTK)", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2009, s. 267.

¹⁴¹Somer vd., *a.g.e.*, ss.23-24

Bunun tersi olarak duygusal dengesizlik-nörotisizm olarak da tanımlanan boyut ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda ise bu kişilik sahibi insanlar, sinirli, endişeli, kaygılı, negatif duygular içinde olan, kendisiyle uğraşan, güvensiz olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bu boyutla ilgili yüksek puan alan kişiler, genellikle karmaşık duygularla mücadele içerisinde olduklarından, düşmanca tepkiler ve kuruntulu fikirler gibi doğru olmayan başa çıkma mekanizmalarına başvurabilme eğilimi göstermektedirler.¹⁴²

2.3.5 Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık/Gelenekçilik

Bilim adamlarının üzerinde en az görüş birliğinde oldukları boyut olan gelişime açıklık, kendi düşünce ve duygularına yönelen, merak eden, macerayı seven kişilik yapısını anlatan ve beş faktör arasında bilişsel yönü en fazla bulunan yaklaşım özelliğini taşımaktadır. Yine bu boyutta bulunan bireyler, analitik, karmaşık, bağımsız, değişikliği seven, liberal, orijinal, ilgileri geniş, açık düşünceye sahip, cesur, geleneksellikten uzak olma gibi özellikler sergilemektedirler.¹⁴³

Gelişime açıklık düzeyi düşük kişiler ise, sanata karşı alâkasız olan, alışılmış, hayal gücü zayıf, merak etmeyen, yeni ilişkiler yaşamak istemeyen, ileri görüşlü olmayan bireyler olarak tanımlanmışlardır.¹⁴⁴ Yine bu boyuta sahip kişilerin tartışmacı yapıları dolayısıyla çok fazla çatışma isteme eğiliminde oldukları ve bu kişilerin çatışma çözümüne yönelik yaklaşımlar oluştururken, çatışmalardan kaçmadıkları, çatışmayla yüzleştikleri söylenmektedir.¹⁴⁵

¹⁴²McShane and Glinow, **a.g.e.**,s. 31.

¹⁴³İnanç ve Yerlikaya,**a.g.e.**, s.288.

¹⁴⁴Basım vd.,**a.g.e.**, ss. 22-23.

¹⁴⁵Recepoğlu vd.,**a.g.e.**,s. 606.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÖRGÜTSEL ADALET

3.1 ÖRGÜTSELADALET KAVRAM VE TANIMLARI

Bu bölüm adalet kavram ve tanımları ile örgütsel adalet kavram ve tanımları olmak üzere iki kısımda ifade edilmiştir.

3.1.1 Adalet Kavram ve Tanımları

Eski bir kavram olan adaletin tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Doğru bir şekilde adaletin uygulandığı toplumlar, bunu uygulamayan toplumlara göre daha uzun süre ayakta kalabilmiş ve varlıklarını sürdürebilmişlerdir.¹⁴⁶

Günlük hayatta insanların hareket ve fiiliyetlerinin dürüstlük, doğruluk, uygun olmadurumunu değerlendirmede kullanılan adalet, kelimenin kökeni itibarıyla “adl” yine İngilizcedeki adıyla “just” olup, sonra türeyerek “justice” kelimesini oluşturmuş, yine burada da hakkaniyet ile doğruluğu ifade olarak kullanılmaya başlanmıştır.¹⁴⁷

Adalet ve adil olma kelimesi, hayatın birçok alanında dile getirilen söylemlerdir. Öğrenciler notların adaletini, çocuklar, ödülleri ve cezaların adil olduğunu düşünürler. Çalışanlar, iş yerindeki önemli karar ve olayların adillğine odaklanırken, vatandaşlar ulusal seçimler ve hükümet politikalarının adillğini tartışır.¹⁴⁸

Bal’a göre adalet, bireylerin kendilerine adil ve eşit bir şekilde davranılmasını arzulamaları nedeniyle kişilerin kendi aralarında olan ilişkilerinde önemli yer tutan unsurlardandır. Kişilerin hem topluma hem de birbirlerine karşı hak ve yükümlülüklerini öğrenmesini sağlayan bir öğeler topluluğudur adalet kuralları.¹⁴⁹

¹⁴⁶Kubilay Özyer, Öznur Azizoğlu, İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2014, s.97,

¹⁴⁷Leyla İçerli, “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Çanakkale, 2010, s.69.

¹⁴⁸Jason A. Colquitt, Kate P. Zenger, “Justice, Fairness, and Employee Reactions”, *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2015, s.2.

¹⁴⁹Vedat Bal, “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa’daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014, s.1.

Adalet, alınan karar basamaklarının, etkilenmiş olan kişilerden gelen girdileri içermesi, isabetli olarak uygulanması, düzeltilebilir, etik, doğru olması, yanlılığı bastırması, adil, nazik, düşünceli ilişkisel bir usul faktörlerini kapsamaktadır.¹⁵⁰

Toplumunu oluşturan bireyler için adalet önemli etmenlerden biridir. Hayatının büyük bölümünü, bireylerin örgütlerinde geçirmesinden dolayı, bireyler de olduğu gibi örgütlerde de adalet önemli bir yere sahiptir. Örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için adaletin önemli olduğu her zaman vurgulanmıştır.¹⁵¹

Colquitt ve Zipay'a göre personel adalete dair vakaları ve mevcudiyetleri belirsiz olarak hissedince düşünme evresine girerler. Adillik ve adalet kapsamında, yönetenleri ile aralarındaki ilişkilerini ve hayatlarını hangi düzeyde onlara adamak gerektiğini düşünürler. Kişilerin bu his ve düşünceleri, katılım ve işbirlikleri gibi birçok alanda negatif ve pozitif değeri yüksek davranış oluşmasında önemli olmaktadır. Bunun farkında olunması durumunda adalet ve onu yönetmek, denetçiler ve örgütün tamamı için önemli bir görev haline alır.¹⁵²

3.1.2 Örgütsel Adalet Kavram ve Tanımları

Bu konuda yapılan çalışmalarda, "adalet" kelimesine genel manada bakıldığında, bir tutum veya davranışın adalete uygun olma durumunu ve kişilerin dürüst olma durumunu ifade ederken, "örgütsel adalet" kavramı söz konusu alan bir örgüt olduğunda, işveren ve yöneticilerin adaletli olma yada olmama durumunu belirli kılmak gayesiyle örgütlerle ilişkili olarak ifade edilmiştir.¹⁵³

İçerli'ye göre örgütsel adalet, örgüt içerisindeki kazanımların adaletli bir biçimde dağıtılması anlamında kullanılmış, modern organizasyon yaklaşımlarının revaçta olduğu ve tartışmalarının alevlendiği 1980'li yıllar sonrası diğer kavramlar arasındaki yerini bulmuştur.¹⁵⁴

¹⁵⁰KahLoong Leow, KokWei Khong, "Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) *Among Auditors in Malaysia*", *International Journal of Business and Information*, 2009, ss.167-170.

¹⁵¹Mehmet Kurtulmuş, Hüseyin Karabıyık, "Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi", *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016, s.460.

¹⁵²Colquitt and .Zipay, *a.g.e.*, ss.20-21.

¹⁵³Melek Çetinkaya, Sevcan Çimenci, "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2014, s.242.

¹⁵⁴İçerli, *a.g.e.* ss.67-68.

Örgütsel adalet, örgüt içerisinde bulunan fertlerin çalışmış oldukları örgütte onlara karşılıklı düzeyde adaletli davranıldığı hususundaki algıları ile bu algıların örgütsel bakımdan öteki sonuçları ne şekilde etkilediğini kapsayan bir kavramdır. O örgütteki adilliklerin etki düzeyinin ortaya çıkmasına neden olan bir terim olarak ifade edilebilir. Yine örgüt çalışanlarının iş doyumları ile örgütün etkin bir biçimde işlerliğini sürdürebilmesi kapsamında, örgüt içinde çalışan personelin yüksek seviyede adalet algısı bulunması önemsel bir yere sahip olmaktadır.¹⁵⁵

Örgütsel adalet, işyeriyle doğrudan temas halinde bulunan adaletin konumunu belirten bir terim olup gizil olarak birçok örgütsel davranış neticeparametresini açıklayabilmektedir. Örgütsel adalet, kişilerin çalıştıkları mesleklerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını ve bu davranış durumlarının diğer işle ilgili değişkenleri etkileme şekillerini ortaya çıkarmaktadır.¹⁵⁶

Örgütsel adalet, örgüt içindeki uygulamaların adil ve ahlakilik ilkesine göre yapılması ve bu ilkelerin özendirilmesini kapsar. Çalışanlar, adalet tesis edilmiş olan örgütteki idarecilerin tutumlarını ölçülü, ahlaklı ve adil olarak yapacaklarını düşünürler. Bu konularla ilgili yapılan bazı araştırmalarda araştırmacılar, personelin karar verme sürecinin adil olduğuna inandığı durumlarda örgüte ait politikalar, işlemler ve düşük ücretle ilgili negatif tepkilerin daha az dile getirildiği bilgisine ulaştıklarını ifade etmişlerdir.¹⁵⁷

Bireyler, çalıştıkları örgütte kendilerini başkaları ile kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunda kuralların tüm personele eşit uygulanmasını, izinlerde eşit haklara sahip olunmasını, çeşitli sosyal imkânlardan kendisinin de başkaları gibi eşit bir biçimde yararlanmasını ve yapılan aynı işlere aynı ücretin verilmesini isterler. Ancak unutulmamalıdır ki adalet algılamalarının temelini yalnızca bu çıktılar ile bunların karşılaştırılması oluşturmamakta, bunun yanında kişiler arasındaki etkileşim, örgüt içindeki kurallar ve bu kuralların uygulanma biçimi de önemli bir rol üstlenmektedir.¹⁵⁸

¹⁵⁵Ömer Faruk İşcan, Ufuk Sayın, "Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2010, s.195.

¹⁵⁶Robert H.Moorman, "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", **Journal of Applied Psychology**,1991, s.845.

¹⁵⁷Ömer Faruk İşcan ve Atılhan Naktiyok, "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ankara, 2004, s.187.

¹⁵⁸ Mahmut Özdevecioğlu, "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ankara, 2004, s.185.

Algılamada kişiden kişiye farklılık gösteren örgütsel adalet, günümüzde örgütsel bağlılığa etki eden ve bireylerin işe başlamasından itibaren her süreçte değerlendirilmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin kendilerine yapılan davranış biçimlerinin adil olup olmadığı konusunda diğer örgütlerdeki çalışanlarla test edilebildiği bugünkü iletişim çağında, idareciler tarafından da önemi bir kat daha anlaşılabilir adalet algısının ilerleyen dönemlerde de işletmelerde önemini ve etkinliğini koruyacağı değerlendirilmektedir.¹⁵⁹

3.2 ÖRGÜTSEL ADALET TEORİLERİ, BOYUTLARI VE ÖNEMİ

Bu bölüm örgütsel adalet teorileri, örgütsel adalet boyutları, örgütsel adalet ile alt boyutlarının sonuçları ve önemi olmak üzere üç kısımda anlatılacaktır.

3.2.1 Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adalet teorileri alanında Adams'ın 1965 yılında geliştirdiği "Eşitlik teorisi", adalet araştırmaları için önemli bir başlangıç sayılmıştır. Bu çalışmada daha çok çalışanların örgüte kazandırdıkları ile örgütten elde ettikleri kazanımlarını, diğer çalışanların katkı ve kazanımı ile karşılaştırmaları sonucunda eşitlik duygusu yaşayıp yaşamadıklarını araştırmıştır. Bunu Crosby'nin 1976 yılında yaptığı, çalışanların yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda yaşadıkları adaletsizlikleri ifade eden "Göreceli Yoksunluk Teorisi" takip etmiştir. Bir diğer çalışma Leventhal'ın 1976 yılında yaptığı ve adalet algılarının hangi durumlarda meydana geldiğini anlamaya çalışan "Adalet Yargı Modeli" teorisidir. Folger tarafından 1986 yılında geliştirilen ve çalışanların elde ettikleri kazanımlara ilişkin göreceli tatminlerini açıklayan çalışma ise "Göreceli Yoksunluk Teorisi" ile "Eşitlik Teorisini" içerik yaklaşımından süreç yaklaşımına doğru geliştiren bir teori olarak "Bilişsel Atıf Teorisi" şeklinde geliştirilmiştir. Ancak 1998 yılında Folger, Corporanzo ile birlikte bu teorisinin eksik kalan yönlerini tamamlayan bir çalışma yaparak "Adalet Teorisi"ni geliştirmişlerdir. Bir diğer teori ise Lind tarafından 2001 yılında geliştirilen ve insanlar hem birer birey hem de birer sosyal varlıklardır kavramından hareketle oluşturulan "Kestirme Adalet Teorisi"dir.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Ali Onurlucan, "*Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara, 2015, s.84.

¹⁶⁰ Mehmet Uysal, "*Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği)*", Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2014, ss.21-34.

Yine yukarıdaki teorilere ilave olarak önemli diğer bir teoride Greenberg'in diğer teorileri derleyerek belirli bir disiplin içinde sınıflara ayıran "Adalet sınıflandırma Teorileri"dir. Yazmış olduğu "Örgütsel Adalet Teorilerinin Taksonomisi" adlı eserinde, "örgütsel adalet" kuramlarını "reaktif" ve "süreç" etkinlik şeklinde iki bağımsız boyuta ayıran bir sınıflandırma bulunduğunu ileri sürmüştür. Örgüt hakkında çalışma yapan araştırmacıların en popüler kavramsallaştırmalar içinde bu adalet kuramı sınıflandırmasına aşına oldukları aşikârdır.¹⁶¹

Bazı araştırmacılar bu teorileri, kavramsal biçimde birbiriyle bağımlı olmayan "reaktif-proaktif" ile "süreç-içerik" şeklindeki iki boyutun türetilmesi sonucu dört kısma ayırmıştır. "Reaktif Teori", çalışanların adaletsiz uygulamalardan kaçma ya da kaçınma girişimlerine dikkat çekmekte iken "Proaktif Teori" ise, çalışanların adaletin sağlanması için tasarladıkları tutumlara odaklanmaktadır. Adaletle ilişkin "süreç teorileri" de, terfi ve ücret gibi çeşitli kazanımların nasıl belirlendiği ile ilgilenmekte, örgüte ait kararların alınmasında ve kararların uygulanmasında, kullanılan süreçlerin adil olma durumuna odaklanmaktadır. Diğer bir boyut olan "içerik teorisi" ise oluşan kazanımların dağıtımında adil olup olunmadığı konusunu içermektedir.¹⁶²

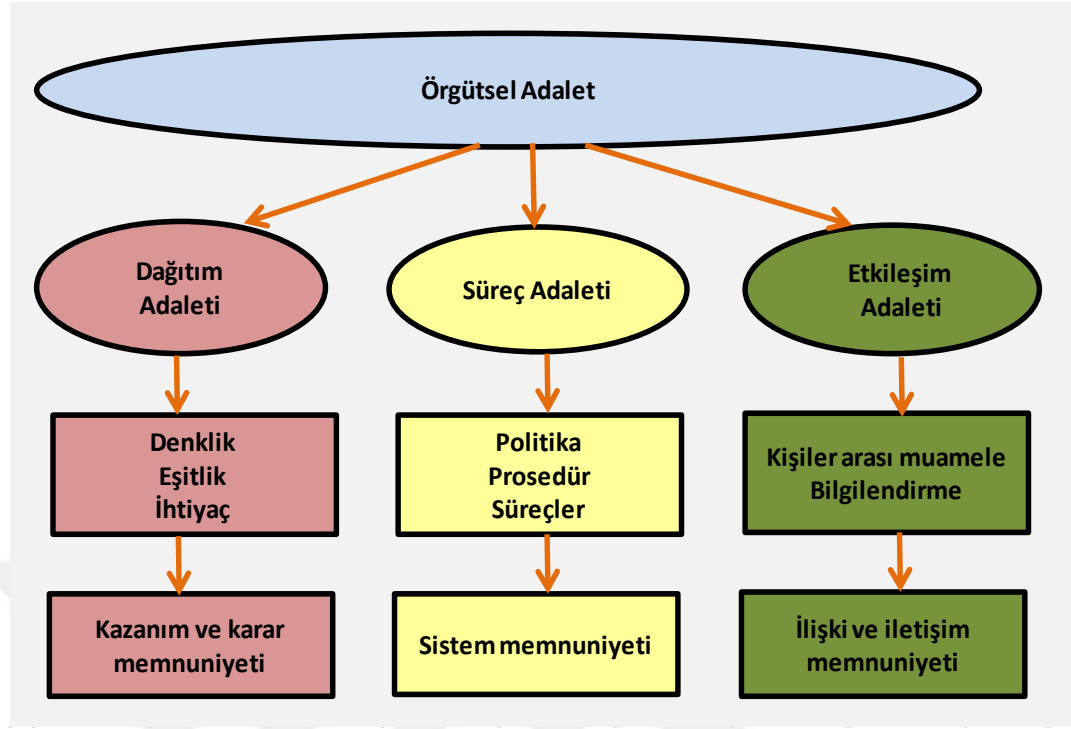
3.2.2 Örgütsel Adalet Boyutları

İşyerinde adalet algılamaları konusunda son yıllarda yapılmış olan çalışmalar bunun ne kadar verimli ve eylemsel bir saha olduğunu göstermektedir. Dağıtımcı adalet ile dağılımların adil olması sonucu, süreç adaleti ile sonuçları tahsis edilmesini sağlayan prosedürler, etkileşim adaleti ile bu prosedürlerin uygulanmasında çalışanlara verilen bireyler arası davranış durumları, örgüt çalışanları konusunda değişik algılar oluştuğunu ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışmalar, örgütsel adalet algılamalarının, örgütsel bağlılık gibi önemli işyeri sonuçlarını etkilediğini doğrular niteliktedir.¹⁶³

¹⁶¹ Jerald Greenberg, "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", *Academy of Management Review*, 1987, ss.9-10.

¹⁶² İçerli, *a.g.e.* ss.70-71.

¹⁶³ Marshall Schminke vd., *a.g.e.*, ss.727-728.



Şekil-4 Örgütsel adalet alt boyutları¹⁶⁴

3.2.2.1 Dağıtım Adaleti (Dağıtımsal Adalet)

Dağıtım adaleti kavramı, kişilerin fiil ve hareketlerinin altında yatan sebeplerin kapsamlı bir açıklamasını gösteren genel bir adalet kuramına dayanır. Bu konuda Adams, fertlerin çalışmalarına ait sonuçlar ile yatırım yapmış oldukları girdiler arasındaki nispet için bir değer belirlenmiş olduğunu ileri sürmektedir. Çıkarlar ile ücret söz konusu olduğunda ortaya çıkan maddi tazminatlar ile kişilerin işlerine olan alakasının yükselmesi ve kendini yerine getirme mevcudiyeti gibi maddi olmayan tazminatlar olarak tanımlanabilir. Dağıtımın asli yönünün, ödüllerin dağıtılmasında çalışanların adaletin varlığına inanmış olması olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar, eşit olan meslektaşlarına veya diğer çalışanlara göre örgütteki kaynakların adil dağılımının gerçekleştiğini algılıyorsa, çalışanların ödül dağıtımlarını adaletli olarak gördükleri de söylenebilir.¹⁶⁵

¹⁶⁴Harun Demirkaya ve AyşenŞ.Kandemir, "Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Erzurum, 2014, s.38.

¹⁶⁵Aharon Tziner and Gil Sharoni, "Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2014, s.36.

İyigün'e göre dağıtım adaleti boyutu, "dağıtımda eşitliğin değil de dağıtım denkliğinin sağlanması durumunda adaletin gerçekleştirileceğini, söz konusu denkliğin; kârın, yatırımın ve kazancın hesaplanması ve karşılaştırılması yöntemiyle belirlenmesi gerektiği" vurgusunu ifade etmektedir.¹⁶⁶

Celep yapmış olduğu çalışmasında, maddi çıktıların bir belirleyicisi olan dağıtım adaletinin örgütsel adanmışlığında belirleyicisi olabileceğini söylemiştir. Türkiye koşullarında eğitim çalışanlarının ücretlerinin asgari yaşam koşullarından uzak olduğunu, dolayısıyla dağıtım adaletinin temel unsurlarından olan ücretin öğretmenlerin adanmışlığına katkı sağlayacak seviyede olduğunu söylemenin güç olduğunu ifade etmiştir.¹⁶⁷

3.2.2.2 Süreç Adaleti (Prosedürel Adalet)

Haksız ve keyfi uygulamalar, bireyler üzerinde gelecek kaygısı duymalarına yol açan keyifsiz ve ön alınamayan belirsizlik durumlarını ortaya çıkarır. Bu belirsizlik, onların var olan sonuçlarına daha fazla güvenmesine sebep olmaktadır. Bunun yanında, süreçler tutarlı işlediğinde, bireyler sonuçlarının ileride daha pozitif olmasını ummaları nedeniyle var olan negatif çıktılardan daha az etkilenmektedirler.¹⁶⁸

Süreç adaleti, özellikli bir prosedürün algılandığı şekil ile belirli bir sürecin uygulanması gibi hem objektif hemde subjektif istikameti içermektedir. Bu öznel ve nesnel durumlar arasında kısmi ya da tam örtüşme olarak gerçekleşebilecek çatışmalar olabilir.¹⁶⁹

Davranışlar açısından ele alındığında süreç adaleti etkilerini açıklamaya yönelik kuramsal modellerde duygunun dikkate alınması gerekli olmaktadır. Polislerle ilgili bir çalışmada, Polisler, vatandaşların davranışlarını etkili ve dinamik şekilde kontrol etmek ve kanunlara uymayı sağlamayı amaçlıyorsa, vatandaşlara prosedürel adaletle davranmalıdır. Bu şekilde polisler, kararlara verilen olumsuz duygusal

¹⁶⁶ Öykü N.İyigün, "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012, s.55.

¹⁶⁷ Cevat Celep, *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*, Nobel Yayınları, Ankara, 2014, ss. 130-131.

¹⁶⁸ Jolyn Gelens vd., "Talent management and organizational justice: Employee reactions to high potential identification", *Human Resource Management Journal*, 2014, s.10.

¹⁶⁹ Tziner and Sharoni, *a.g.e.*, s.36.

tepkilerden kurtulmuş olacak aynı zamanda da vatandaşların kanunlara uyum seviyesini yükselterek işlerini daha emniyetli duruma koyabileceklerdir.¹⁷⁰

Süreç adaleti, 1978 yılında Thibaut ve Walker tarafından ortaya konan önemli örgütsel adalet teorilerinden biridir. Bu teoride çatışma içinde olan iki taraf ve müdahalede bulunan bir taraf olmak üzere toplam üç taraf bulunduğu, taraflar arasında meydana gelen çatışmalardaki anlaşmazlıkların çözümünde ise iki aşama olduğu vurgulanmıştır. Birinci aşama olarak kanıtların sunulduğu aşama kabul edilmiş ve süreç aşaması adı verilmiştir. Kanıtların kullanıldığı aşama ise ikinci aşama olarak kabul edilip karar aşaması adı verilmiştir. Yine taraflar arasındaki çatışmanın çözümünde kullanılacak olan kanıtların seçilmesini ve geliştirilmesini kontrol etme gücü “süreç kontrolü”; çatışmanın çözümünün belirlenmesinde kullanılan karar aşamasının kontrol gücü ise “karar kontrolü” olarak ifade edilmiştir.¹⁷¹

Thibaut ve Walker tarafından yapılan bu çalışmalar 1980 yılında Tyler ve Folger’in polislerin sivillerle karşı karşıya geldikleri durumlar ve 1981 yılında Tyler ve Caine’nin politikalar ve öğretmenler konularında daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Bu araştırmalar süreç adalet teorisinin daha geniş bir kullanım alanı olduğunu ve bu alanlardan birisinin de örgütler olduğunu ortaya çıkarmış, örgütsel adaletle ilişkin araştırmalarda süreç adaleti boyutuyla araştırma konularından biri haline gelmiştir.¹⁷²

3.2.2.3 Etkileşim Adaleti (Etkileşimsel Adalet)

Etkileşim adaleti örgütsel adalet algılamalarının üçüncü unsuru olarak ele alınmıştır. Kendi içerisinde iki bileşene ayrılmıştır. Bu bileşenlerden biri bireylere örgütteki uygun ve saygılı muamele uygulanma derecesini, öteki ise verilen açıklamaların kararlarla uyumlu olduğu ölçüsünü göstermektedir. Aynı zamanda bu bileşenler bireylere, örgüt ve yöneticileri tarafından onlara verildiğini düşündükleri saygıyı göstermektedir.¹⁷³

¹⁷⁰Julie M.Barkworth& KristinaMurphy, “Procedural justice policing and citizen compliance behaviour: the importance of emotion”, *the importance of emotion, Psychology*, 2015, ss.270-271.

¹⁷¹İçerli, *a.g.e.*, s.76

¹⁷²Greenberg, *a.g.e.*, s.14.

¹⁷³Tziner and Sharoni, *a.g.e.*, s.36.

Etkileşim adaleti, örgütsel adaletle ilgili çalışmaların sosyal yönünü işaret etmekte ve çalışanlar arasında gerçekleşen ilişki kalitesini ifade etmektedir. Etkileşim adaleti, örgütte karar verme yetkisine haiz bireylerin çalışanlara karşı yapmış olduğu davranışların, onların örgütsel adalet algılamalarını etkilediğini anlatmaktadır. Çalışanlar, örgüt içinde karar vericilerin kendilerine karşı tavırlarının ve örgüt içinde alınan kararlar ile ilgili kendilerine yapılan açıklamaların adalet algılamalarını etkilediğini ifade etmişlerdir.¹⁷⁴

Moorman, yapmış olduğu araştırmasında, özellikle etkileşim adaletinden kaynaklanan adalet algılamalarının araçsal olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmaları sonucunda, örgütsel vatandaşlığın oluşması açısından, yöneticilerin, emrinde çalışan bireylere karşı adil olarak algılanan bir biçimde davranmanın faydalarını bilmeleri gerektiğini söylemiştir.¹⁷⁵

Etkileşim adaleti, süreç adaletini tamamlayan boyut olarak görülmektedir. Aynı zamanda karar vericilerin astlarına karşı olan tutumlarını gösteren bir bileşendir. Çalışanlar açısından bakıldığında da önemli parametrelerden biri olarak görülmektedir.¹⁷⁶

Ünler ve Güre, “örgütsel adalet kavramının gelişimine bakıldığında ilk olarak dağıtımın yani kişilerin kazanımlarının önemli olduğu varsayım önem kazanırken, sonrasında bu kazanımların belirlenmesinde etkili olan işlem ve süreçlerin ne oranda adil olduğu önem kazanmıştır” ifadesini kullanmıştır. Daha sonra yapılan araştırmalarda, çalışanlara uygulanan kurallar ve süreçlerin işleyişi aşamasında kişilere yapılan davranışların niteliği demek olan etkileşim adaleti ortaya çıkmıştır.¹⁷⁷

Etkileşim adaleti, adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişime ait süreç içerisinde bulunansaygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde gelişen, dağıtım ve süreç adaleti arasında bir köprü vazifesi yapan ve örgüte ait hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunan bir adalet boyutudur. Örgüt yöneticilerinin karar sürecince neyi nasıl ifade ettikleri ile ilgili olan bu kavram, yöneticilerin saygı ve duyarlılıkla çalışanları

¹⁷⁴ Cem Harun Meydan ve Nejat Basım, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, s.102.

¹⁷⁵ Moorman, *a.g.e.*, s.845.

¹⁷⁶ Tziner and Sharoni, *a.g.e.*, s.36.

¹⁷⁷ Ela Ünler ve Hakan Gürel, *Örgütsel Adaletin Peşinde*, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, ss. 1-42.

yönlendirmesi, aynı zamanda çalışanlara mantığa dayalı açıklamalar yapabilmesiyle onları teşvik edici özelliğe sahip bulunmaktadır.¹⁷⁸

Süreç adaletinin genişletilmiş durumu şeklinde görülen, örgüte ait uygulamaların insani yönüyle ilgilene adalet biçimidir. Çalışanlar, örgüt tarafından kararlar alınırken yapılan işlemlerin neler olduğu ve bu işlemlerin uygulanması esnasında ne seviyede sadık kalındığından daha fazla, kendilerine nasıl davranıldığına ve bu süreçte yeterli açıklamaların yapılıp yapılmadığıyla ilgilendirilir. Etkileşim adaleti, işlemlerin uygulanması aşamasında çalışanların karşılaştıkları bireylerarası tutumların niteliğine dair algıları oluşturmaktadır.¹⁷⁹

3.2.3 Örgütsel Adalet ile Alt Boyutlarının Sonuçları ve Önemi

Gelens ve arkadaşları araştırmalarında, algılanan örgütsel adaletin, çalışanların işgücü farklılaşması uygulamalarındaki tepkilerini biçimlendirmede önemli derecede bir rol oynayacağını iddia etmişlerdir. Çalışanların, kendilerine verilen iş yükü ile uygulanan süreçleri, kendilerinin karşılaştırarak bir değerlendirme yapabileceğini söylemişlerdir. Bu subjektif değerlendirmelerin, algılanan dağıtıcı adalete ve algılanan süreç adaletine göre iki farklı tür üzerinde şekillendirildiğini ifade etmişlerdir.¹⁸⁰

Demirkaya ve Kandemir yapmış oldukları çalışmalarında, örgütsel adaletsizliğin sonuçlarından söz ederken çalışanların örgüte bağlılığını, örgütte kalma niyetlerini, örgütsel aidiyetlerini ya da örgütsel vatandaşlık davranışlarını, amirlerine güvenlerini, alınan kararlardan memnuniyetlerini, örgüt için çabalamalarını ve performanslarını doğrudan etkilediğini anlatmaktadır. Yine adaletsizliğe maruz kalan çalışanların, örgütü terk etme, kendini geriye çekme, adaletsizliği seslendirme ve görmezden gelme ya da aklileştirme gibi dört temel davranış biçimi sergilediklerini söylemişlerdir. Hatta daha vahim olarak örgüt kaynaklarını kendisi için kullanma, istismar, hırsızlık, örgüte bilerek zarar verme, üstlere verilen bilgileri çarpıtma gibi örgütün zararına geri dönüşler olacağını tespit etmişlerdir.¹⁸¹

¹⁷⁸Onurlucan, **a.g.e.**, s.96.

¹⁷⁹Oğuz Işık vd., "Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, İstanbul, 2012, s.256.

¹⁸⁰Gelens vd., **a.g.e.**, s.7.

¹⁸¹Demirkaya ve Kandemir, **a.g.e.**, s.38.

Bu konudaki araştırma sonuçları, hem dağıtıcı hem de süreç adaletinin ilişkilendirmesi gerektiğini göstermiştir. Bireyler, ödül dağıtımı için kullanılan yolların ve gerçek ödül dağılımının adil olduğunu algıladıklarında, işlerinden memnuniyet duyarlar. Yine örgütlerinden ayrılma niyetlerini azaltıp yüksek seviyede katılım sağlama eğilimine girerler.¹⁸²

Dağıtım adaleti, bireylerin çalıştıkları örgütlerde elde ettiği kazanımlar sonucunda hak ettiği getiri olduğunu algılaması olarak görülmektedir. Bireyler kendilerini diğer bireylerle karşılaştırırken subjektif ölçütleri esas aldıklarında farklı sonuçlarla karşılaşabilirler. Çünkü birey kendine göre daha az başarılı birini referans alarak kıyaslamışsa sonucunda olumsuz bir durum oluşmayacaktır. Diğer bir subjektif değerlendirme ise bireyin yanında bulunan diğer çalışanlara göre kıyaslama yapılmasıdır. Burada önemli olan her iki tarafın da kazançlarının eşit olması değil, örgüt içinde gösterdikleri faaliyetleri oranında elde ettikleri kazançların eşit olması gerçeği olacaktır. Dağıtım adaleti yönünden önemli olan, bireylerin kazanımlardan hak ettikleri hisseyi aldıklarını düşünmesi olayının ortaya çıkması ve değerlendirilmesi sonucudur.¹⁸³

Bilim adamları tarafından yapılan çalışmalar, bireylere kendi örgütlerinin yapmış olduğu adil davranış ve uygulamaların, örgütsel bağlılığı artırdığını göstermiş, bundan dolayı örgütsel adalet örgütlerin vazgeçilmezi olmuştur. Diğer örgütlerde olduğu gibi örgütsel adalet, eğitim ve öğretim yapan örgütlerde de oldukça önemlidir. Eğitim ve öğretim örgütleri, eğitimde kaliteyi, verimliliği yükseltmeyi, sonraki yıllara ait hedeflerine ulaşmayı istiyorlarsa özellikle örgüt çalışanlarına gereken önemi vermeli ve adil uygulamalar yapmalıdırlar.¹⁸⁴

Yine örgütsel adalet konularında yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular, örgütlerde sosyal ilişkilerin sağlam bir zemine oturtulmasında örgütsel adaletin önemli bir yeri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütsel adalet hem iş dünyası hem de bilim adamları tarafından önemle ele alınmalıdır.¹⁸⁵

¹⁸²Khurram Khan vd., "Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic", *J Bus Ethics*, 2015, s.237.

¹⁸³İlhami Yücel ve Nida Palabıyık, "Virtüöz Liderlik Ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, ss.216-217.

¹⁸⁴Hakan Gürsoy, "Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Journal of Academic Value Studies*, 2017, V:3, I:15, s.22.

¹⁸⁵Derman Küçükaltan vd., *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015, ss.155-156.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

4.1.KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

4.1.1 Eğitim Alanında Yapılan Çalışmalar

Koca 2009 yılında, İstanbul ilinde bulunan orta öğretim okullarında görev yapan 251 öğretmen üzerinde, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşimi ölçmüştür. Araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini tespit edecek bulguya rastlanmamıştır.¹⁸⁶

Özbulak ve arkadaşları 2011 yılında, İzmir ilinde bulunan resmi orta öğretim kurumlarında çalışan 158 okul yöneticisi ve öğretmenin, okula ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için araştırma yapmışlardır. Anketin güvenilirlik değerleri kişilik özellikleri.89, dışa dönüklük .79, uyumluluk .79, sorumluluk .81, duygusal denge .79, gelişime açıklık .75 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda duygusal denge kişilik özelliğiyle duygusal bağlılık arasında negatif yönde etkileşim tespit edilmiştir.¹⁸⁷

Panaccio ve Vandenberghe 2012 yılında, yazarlar üzerinde “Beş Faktörlü Kişilik ve Örgütsel Bağlılık Modeli: Pozitif ve Negatif Duygusal Durumların Aracı Rolü” konulu çalışma yapmıştır. Çalışmaya e-posta yoluyla doğrudan katılan 80 yazar ve bunlar aracılığı ile 1’inci ankete 403 kişi 2’nci ankete 220 kişinin katılımı sağlanmıştır. Anketin güvenilirlik değerleri dışa dönüklük .87, uyumluluk .67, sorumluluk .77, duygusal denge .86, gelişime açıklık .79, duygusal bağlılık .89, devam bağlılığı .78, normatif bağlılık .90, olarak bulunmuştur. Çalışmalarında, dışa dönüklük ve uyumluluğun artan olumlu etkiyle duygusal, devam ve normatif bağlılığı

¹⁸⁶SimayYılmazKoca, *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2009, ss.140-174.

¹⁸⁷Emran Berrin Özbulak vd.,“Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi (İzmir Örnekleme)”, *20.Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 2011.

pozitif yönde, duygusal dengenin ise duygusal bağlılığı negatif, devam bağlılığını ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Örgütlerin zaman içinde örgütsel bağlılığın nasıl geliştiğini anlamak için çalışanlarının özellikle dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge düzeylerini göz önünde bulundurması gerektiğini vurgulamışlardır.¹⁸⁸

Recepoğlu vd. 2013 yılında, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesinde 154 öğretim elemanı üzerinde, öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için bir araştırma yapmışlardır. Anketin güvenilirliği duygusal bağlılık için .89, devam bağlılığı için .62 ve normatif bağlılık için .84, dışa dönüklük için .81, uyumluluk için .56, sorumluluk için .75, duygusal denge için .74, gelişime açıklık için .79 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda uyumluluğun duygusal bağlılıkla pozitif, devam ve normatif bağlılıkla negatif etkileşimde olduğu, dışa dönüklük, sorumluluk ve gelişime açıklığın duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif, devam bağlılığıyla negatif etkileşimde olduğu, duygusal dengenin duygusal bağlılıkla negatif, devam ve normatif bağlılıkla pozitif etkileşimde olduğu tespit edilmiştir.¹⁸⁹

4.1.2 Diğer Alanlarda Yapılan Çalışmalar

Erdheim ve arkadaşları 2006 yılında, otomobil üreticisi bir işyerindeki çalışanlar üzerinde yapmış oldukları kapalı zarf usulü anket çalışmasında, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık boyutlarıyla beş faktör kişilik özellikleri arasında bir bağ olup olmadığını araştırmıştır. Anketin güvenilirlik değerleri duygusal bağlılık .82, devam bağlılığı .88, normatif bağlılık .89, dışa dönüklük .83, uyumluluk .88, sorumluluk .86, duygusal denge .83, gelişime açıklık .89 olarak bulunmuştur. Bu araştırma sonucunda, uyumluluknormatif bağlılığı pozitif, sorumlulukve duygusal denge devam bağlılığını pozitif,gelişime açıklıkisedevam bağlılığını negatif, dışadönüklük duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı pozitif, devam bağlılığını negatif yönde etkilemiştir.¹⁹⁰

Şengül 2008 yılında, büyük ölçekli firmalarda çalışan 304 personele internet üzerinden yapmış olduğu anket çalışmasında, kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı

¹⁸⁸Alexandra Panaccio ve Christian Vandenberghe, "Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States", *Journal of Vocational Behavior*, 2012, Vol.80 Issue 3, Pages 647-658.

¹⁸⁹Recepoğlu vd., *a.g.e.*, ss.607-613.

¹⁹⁰Jesse Erdheim, Mo. Wang ve Michael J. Zickar, "Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment" *Personality and Individual Differences*, 2006, Vol.41, ss. 959-970.

etkileyip etkilemediği konusunu araştırmıştır. Kişilik ölçeği güvenilirlik değeri .77 ve örgütsel bağlılık güvenilirlik değeri .82 bulunmuştur. Sonuç olarak kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin söz konusu olduğunu ve kişiliğin örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir.¹⁹¹

Tunçel tarafından 2009 yılında, Muğla ilinde bulunan hastanelerde çalışan 146 hemşire üzerinde örgütsel bağlılık ve kişilik özelliklerini de konu alan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada kişilik ölçeğinin güvenilirliği .71, örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği .77 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde bir etkileşim bulunmuştur.¹⁹²

Kumar ve Bakshi 2010 yılında, Hindistan'da bir Tıp Fakültesinde çalışan 187 doktor üzerinde "Beş faktör modeli, kişilik ve örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki var mı" konulu araştırma yapmışlardır. Anketin güvenilirliğini dışa dönüklük .86, uyumluluk .77, sorumluluk .81, duygusal denge .83, gelişime açıklık .82 duygusal bağlılık .88, devam bağlılığı .88, normatif bağlılık .89 olarak bulunmuştur. Çalışma sonucunda, dışa dönüklüğü her üç bağlılıkla, uyumluluğu normatif bağlılıkla, sorumluluğu duygusal ve devamlı bağlılıkla, duygusal dengeyi devam bağlılığı ile pozitif yönde etkileşim içerisinde bulmuştur. Gelişime açıklık boyutunu ise devamlı ve normatif bağlılıkla negatif yönde etkileşim içerisinde bulmuştur.¹⁹³

Şeker 2011 yılında, Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yüz yüze görüşme anket yöntemini kullanarak 187 çalışan üzerinde, çalışanların kişilik özellikleriyle örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu konusunu da araştıran bir çalışma yapmıştır. Anketin güvenilirliği kişilik özellikleri.75, örgütsel bağlılığı .85 olarak bulmuştur. Çalışma sonucunda gelişime açıklık ve dışa dönüklük ile duygusal bağlılık arasında negatif, dışa dönüklük ile devam bağlılığı arasında pozitif, duygusal denge ile devam bağlılığı arasında negatif yönde etkileşim saptamıştır.¹⁹⁴

2012 yılında kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş değerleri üzerinde etkisini araştıran Tanrıverdi, İstanbul ilinde altı hastane çalışanlarına yönelik

¹⁹¹Şengül, a.g.e., ss. 80-81

¹⁹²Özgür Tunçel, *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla Üniversitesi, Muğla, 2009, ss.130-181.

¹⁹³ Kuldeep Kumar and Arti Bakhshi, "The Five Factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship?", *Humanity&Social sciences Journal*, 2010, Vol.5, ss.27-32.

¹⁹⁴ Mustafa Şeker, *Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde Üniversitesi, Niğde, 2011, s. 79.

araştırma yapmıştır. Çalışma sonucunda uyumluluk ve sorumluluğun örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Dışadönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık ile örgütsel bağlılık arasında ise etkileşim oluşturacak herhangi bir bulguya rastlamamıştır.¹⁹⁵

Bozkaya tarafından 2013 yılında, Balıkesir ilinde bir kamu kurumunda çeşitli pozisyonlarda çalışan 216 kişi üzerinde kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi incelemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Anketin güvenilirliğini dışa dönüklük .90, uyumluluk .76, sorumluluk .82, duygusal denge .90, gelişime açıklık .76 duygusal bağlılık .91, devam bağlılığı .84, normatif bağlılık .87 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinin tüm alt boyutlarının en az bir örgütsel bağlılık boyutunu anlamlı seviyede etkilediği tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklığın duygusal bağlılığı pozitif yönde, duygusal dengenin devam bağlılığını pozitif yönde, dışadönüklük, sorumluluk ve gelişime açıklığın normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.¹⁹⁶

Çelik tarafından 2013 yılında, Türkiye içinde ve dışında toplam 922 mimar ve mühendis üzerinde kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık konusunu da kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Anketin güvenilirliği dışa dönüklük .79, uyumluluk .63, sorumluluk .74, duygusal denge .80, gelişime açıklık .80 duygusal bağlılık .85, devam bağlılığı .79, normatif bağlılık .73 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir etkileşim tespit edilememiştir.¹⁹⁷

Torun 2014 yılında, bir kamu bankasında çalışan 154 müfettiş üzerinde anket yoluyla, kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesini içeren çalışma yapmıştır. Anketin güvenilirliği dışa dönüklük .71, uyumluluk .60, sorumluluk .65, duygusal denge .68, gelişime açıklık .61, duygusal bağlılık .83, devam bağlılığı .78, normatif bağlılık .82, olarak bulunmuştur. Çalışma sonucunda; dışa dönüklük ve gelişime açıklık ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü, duygusal denge ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, sorumluluk ile

¹⁹⁵ Haluk Tanrıverdi, "Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2012, ss. 189-210.

¹⁹⁶ Engin Bozkaya, *Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2013, ss.1-100.

¹⁹⁷ Gözde Çelik, *Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İle İlişkisi*, Fen Bilimleri Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2013, ss.99-280.

duygusal bağıllık arasında pozitif yönlü, sorumluluk ile normatif bağıllık arasında pozitif yönlü etkileşim tespit etmiştir.¹⁹⁸

4.2.ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

4.2.1 Eğitim Alanında Yapılan Çalışmalar

Zeinabadi ve Salehi 2011 yılında, Tahrandaki ilköğretim okullarında 652 öğretmen ve 131 müdür üzerinde “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Kurallarında (Ocb) Örgütsel Bağlılık, Güven, İş Doyumu Ve Prosedürel Adaletin Rolü: Değiştirilmiş Bir Sosyal Alışveriş Modelinin Önerilmesi” konulu çalışma yapmıştır. Çalışmada güvenilirlik değerleri süreç adaletinin 0.82, örgütsel bağlılığın 0.84 olarak bulunmuştur. Okullarda adil bir prosedür uygulanmasının iş doyumunu etkileyeceği, bunun sonucunda görevlerinden memnun olan öğretmenlerin okula daha fazla bağlı olacaklarını söylemiştir. Sonuçta süreç adaletinin örgütsel bağlılıkta önemli derecede doğrudan bir etkisinin olmadığı iş doyumunu aracılığıyla örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir.¹⁹⁹

Uğurlu ve Üstüner tarafından 2011 yılında, Hatay ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 954 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada örgütsel adalet ölçeği güvenilirliği .85, dağıtım adaleti .95, süreç adaleti .95, etkileşim adaleti .92, örgütsel bağlılık .72, duygusal bağlılık .86, devam bağlılığı .73, normatif bağlılık .78 olarak bulunmuştur. Çalışma sonucunda örgütsel adaletle örgütsel bağlılık arasında orta seviyede pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Ancak dağıtım adaletinin örgütsel bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Bu ve benzeri tüm araştırmalar örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkide bulunduğunu vurgular niteliktedir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulardan hareketle, örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediği varsayılmaktadır.²⁰⁰

¹⁹⁸Burcu Torun, *Müfettişlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Bankası Uygulaması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2014, ss.74-113.

¹⁹⁹ Hassanreza Zeinabadi, Keyvan Salehi, “Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model Procedia”, *Social and Behavioral Sciences*, 2011, Vol. 29, ss.1472-1481.

²⁰⁰Celal T.Uğurlu, Mehmet Üstüner, “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011, s.440.

Turgut vd. tarafından 2012 yılında, bir üniversitede çalışan 109 akademik ve idari personel üzerinde e-posta yoluyla örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık üzerinde yaptığı etkiyi tespit etmek amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada duygusal bağlılık .83, devam bağlılığı .78, normatif bağlılık .82, dağıtım adaleti .85, süreç adaleti .89, etkileşim adaleti .95 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda dağıtım adaletinin duygusal ve devam bağlılığı, süreç adaletinin yalnızca devam bağlılığı, etkileşimsel adaletin ise üç bağlılık boyutu üzerinde pozitif etkide bulunduğu tespit edilmiştir.²⁰¹

Öztuğ ve Baştaş 2012 yılında, KKTC’de orta öğretim okullarında görev yapan 215 öğretmenin örgütsel adaletinin örgütsel bağlılıklarını etkilemesi konusunda çalışma yapmışlardır. Araştırmada dağıtım adaleti .90, süreç adaleti .93, etkileşim adaleti .88, duygusal bağlılık .70, devam bağlılığı .75, normatif bağlılık .81 olarak bulunmuştur. Çalışma sonucunda dağıtım ve süreç adaletinin duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif etkileşimde bulunduğunu tespit etmişlerdir. Devam bağlılığı ile örgütsel adalet boyutlarından hiç biri ile etkileşimde bulunmamıştır. Etkileşim adaletinin sadece duygusal bağlılığa etki ettiği belirlenmiştir.²⁰²

Selvitopu ve Şahin 2013 yılında yayınladıkları çalışmalarında, orta öğretim öğretmenlerinin örgütsel adaleti ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve Afyonkarahisar ilinde 325 orta öğretim öğretmeni üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın ölçek güvenilirlik değerleri dağıtım adaleti .88, süreç adaleti .93, etkileşim adaleti .90, örgütsel bağlılık .97 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı etkilediği, bu boyutlardan süreç adaletinin, örgütsel bağlılığın çok önemli bir kısmını etkilediği tespit edilmiştir.²⁰³

Gök 2014 yılında, Gaziantep ilinde ilk ve orta öğretim okullarında görev yapan 400 öğretmen üzerinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkilerini konu alan bir araştırma yapmıştır. Araştırmada dağıtım adaleti .90, süreç adaleti .86, etkileşim adaleti .93, duygusal bağlılık .33, devam bağlılığı .40, normatif bağlılık .62 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile

²⁰¹ Hakan Turgut vd., “The Effect of Employees Organizational Justice Perceptions on Their Organizational Commitment: A University Sample”, *International Journal of Business and Management Studies*, 2012, s.26.

²⁰² Özhan Öztuğ, Mert Baştaş, Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, özel sayı 2012, ss.127-130.

²⁰³ Abdullah Selvitopu, Hülya Şahin, Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2013,ss.171-189.

örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir.²⁰⁴

Ay ve Koç 2014 yılında, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, kamu ve vakıf okullarında görev yapan 679 öğretmen üzerinde elden, kargo ve e-posta anket yoluyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada ölçek güvenilirliği, örgütsel adalet .97, dağıtım adaleti .87, süreç adaleti .93, etkileşim adaleti .97, örgütsel bağlılık .67 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, ilişkinin şiddeti en çok süreç, sonrasında etkileşim, sonuncusunda ise dağıtım adaleti boyutunda olan anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.²⁰⁵

Bal tarafından 2014 yılında, Manisa ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 412 öğretmen üzerinde elden dağıtılıp toplanan anketler yoluyla örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerin güvenilirliği, örgütsel adalet .89, örgütsel bağlılık .79, duygusal bağlılık .66, devam bağlılığı .70, normatif bağlılık .65 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel adaletin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, devam bağlılığı üzerinde ise anlamlı bir etkide bulunmadığı tespit edilmiştir.²⁰⁶

Altaş ve Çekmecelioğlu 2015 yılında, Sakarya ilinde 125 okul öncesi öğretmeni üzerinde yaptıkları örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkilerini de konu alan araştırmalarını yayınlamışlardır. Araştırma sonucu dağıtım adaletinin duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Süreç ve etkileşim adaletinin herhangi bir örgütsel bağlılık boyutuyla etkileşim içinde olmadığı görülmüştür.²⁰⁷

Büyükyılmaz ve Tunçbiz 2015 yılında, Karabük Üniversitesinde görev yapan 280 akademik personel üzerinde örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa olan etkilerini ölçmek için araştırma yapmış ve 2016 yılında bu çalışmalarını yayınlamışlardır. Araştırmada ölçek güvenilirliği, dağıtım adaleti .88, süreç adaleti

²⁰⁴Durdane Gök, *İlkokul Ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Şahinbey/Gaziantep Örneği)*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, 2014, ss.42-71.

²⁰⁵Gamze Ay ve Hakan Koç, "Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2014, s.73.

²⁰⁶Bal, a.g.e., ss. 5-6.

²⁰⁷Sabiha Sevinç Altaş ve HülyaGündüzÇekmecelioğlu, "Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma" *Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2015, ss.421-433.

.92, etkileşim adaleti .94, duygusal bağlılık .93, devam bağlılığı .81, normatif bağlılık .83 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin tüm boyutlarının duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, devam bağlılığını sadece etkileşim adaletinin etkilediği, normatif bağlılığı ise dağıtım ve etkileşim adaletinin anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.²⁰⁸

4.2.2 Diğer Alanlarda Yapılan Çalışmalar

Pare ve Tremblay 2007 yılında, Kanada Bilgi İşlem Dairesinde çalışan 394 personel üzerinde “Bilgi Teknolojisi Uzmanlarının Personel Sirkülasyonlarının, İnsan Kaynakları Uygulamalarına, Prosedürel Adalet Ve Örgütsel Bağlılığa Üst Seviye Etkisi” konulu çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet duyguları güçlü bireylerin duygusal ve devamlılık bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu, Süreç adaleti algılamalarının duygusal bağlılık ile pozitif ilişkisini tespit etmişlerdir.²⁰⁹

Bakhshi ve arkadaşları 2009 yılında, 128 tıp fakültesi çalışanı üzerinde anket uyguladığı “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Öncüsü Örgütsel Adalet Algılamaları” konulu çalışma yapmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik değerleri .90 üzerinde çıkmıştır. Çalışma sonucunda, dağıtım ve süreç adaletinin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.²¹⁰

Ha ve Ha tarafından 2015 yılında, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ilişkisini incelemek için 253 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada ölçek güvenilirliği, dağıtım adaleti .92, süreç adaleti .93, etkileşim adaleti .94, duygusal bağlılık .95 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda her üç adalet boyutunun da duygusal bağlılıkla pozitif yönde anlamlı etkileşim içinde olduğunu tespit etmişlerdir.²¹¹

²⁰⁸ Ozan Büyükyılmaz ve Betül Tunçbiz, “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2016, ss.95-109.

²⁰⁹ Guy Pare and Michel Tremblay, “The Influence Of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, And Citizenship Behaviors On Information Technology Professionals’ Turnover Intentions”, *Group & Organization Management*, 2007, ss.326-357

²¹⁰ Arti Bakhshi vd., “Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment”, *International Journal of Business and Management*, 2009, ss. 145-154.

²¹¹ Jae Pil Ha and JaehyunHa, “Organizational Justice–Affective Commitment Relationship in A Team Sport Setting:The Moderating Effect of Group Cohesion”, *Journal of Management & Organization*, 2015, ss.113-120.

Uçar 2016 yılında, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Denizli ilinde 181 banka çalışanı üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışmada ölçek güvenilirliği, dağıtım adaleti .88, süreç adaleti .86, etkileşim adaleti .95, duygusal bağlılık .90, devam bağlılığı .71, normatif bağlılık .86 olarak bulunmuştur. Çalışma sonucunda, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaletinin duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği, devam bağlılığını ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulgusuna rastlamıştır.²¹²

Keskin tarafından 2017 yılında, Düzce ilinde 220 banka çalışanı üzerinde örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada ölçek güvenilirliği, dağıtım adaleti .87, süreç adaleti .87, etkileşim adaleti .92, duygusal bağlılık .80, devam bağlılığı .78, normatif bağlılık .82 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet algıları ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dağıtım adaleti ve süreç adaleti ile devam bağlılığı arasında negatif yönde etki saptanmıştır. Etkileşim adaleti ile devam bağlılığı arasında bir etkileşim saptanamamıştır.²¹³

4.3.KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

Araştırma sonucunda, her üç değişkeni bir arada inceleyen sadece Onurlucan'ın yaptığı çalışma bulunmuştur. Bu üç değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla 2015 yılında yapılan çalışma, Manisa ilinde mobilya sektöründe bir fabrikadaki 139 işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ölçeklerin güvenilirlikleri, örgütsel bağlılık .73, duygusal bağlılık .65, devam bağlılığı .65, normatif bağlılık .81, kişilik özellikleri .91, dışa dönüklük.61, uyumluluk .60, sorumluluk .85, duygusal denge .78, gelişime açıklık .90, örgütsel adalet .92, dağıtım adaleti .84, süreç adaleti .88, etkileşim adaleti .89 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak dağıtım adaletinin, normatif bağlılık üzerinde, süreç adaletinin devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde, etkileşim adaletinin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.²¹⁴

²¹²Pınar Uçar, *Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2016, ss.110-158.

²¹³Ömer Keskin, *Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın Üniversitesi, Bartın, 2017, ss.55-90.

²¹⁴Onurlucan, *a.g.e.*, ss.107-140.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEĞERLENDİRİLMESİNDE, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ETKİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölüm, araştırmanın yöntemi ve araştırmanın bulguları olmak üzere iki kısımda incelenmiştir.

5.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1.1 Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

5.1.1.1 Araştırmanın Problemi

Bu tezin ana problemi; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı “Ortaöğretim Genel Müdürlüğü”, “Din Öğretimi Genel Müdürlüğü” ile “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü” bünyesinde yapılandırılmış olan, farklı öğretim programı uygulayan liselerde görev yapan öğretmenlerin, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarınaçısından örgütsel bağlılığa etki düzeylerinin hangi seviyede olduğunun belirlenmesidir.

Alt problemlerinde ise;

Kişilik özelliklerinin, farklı öğretim programı uygulayan okullarda görevli öğretmenlerde;

- Farklılık gösterip göstermediği,
- Farklılığın hangi seviyede olduğu,
- Örgütsel bağlılığı ne düzeyde etkilediği,

- Örgütsel Adalet algılarının, farklı öğretim programı uygulayan okullarda görevli öğretmenlerde;

- Farklılık gösterip göstermediği,
- Farklılığın hangi seviyede olduğu,
- Örgütsel bağlılığı ne düzeyde etkilediği konuları ele alınmıştır.

5.1.1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla; seviye olarak aynı düzeyde olan fakat farklı öğretim programı uygulayan “Milli Eğitim Bakanlığı”na bağlı okullardaki öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının, çalıştıkları kuruma bağlılıklarına olan etkileri ve etkinin ne seviyede olduğu araştırılmıştır. Yine örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni ile kişilik özellikleri ve örgütsel adalet bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki incelenerek, değişkenler arasındaki etkiler ortaya çıkarılmıştır.

Bu çalışma sonucun da elde edilecek verilerle, Milli Eğitim Bakanlığının, farklı öğretim programı uygulayan okullarında görev yapan öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algıları ile kurumlarına olan bağlılıklarını öğrenmiş olması ve böylece ileriye dönük planlarında onlara yol gösterici bir bakış açısı kazandırılmasının sağlanması amaçlanmıştır.

5.1.1.3 Araştırmanın Önemi

Örgütlerin başarıyı yakalama, hedeflerine ulaşma ve çalışanlardan istedikleri sonucu alabilmelerinin, vasıflı çalışanlara sahip olmalarına ve bu çalışanların kendilerini işlerine adanarak suretiyle gösterecekleri performansı örgütü için kullanmalarına bağlıdır. Günümüzde birçok sorunları bulunan öğretmenlerimizin kendilerini işlerine adayabilmeleri, yeterli performansı göstererek bunu örgütü için kullanabilmeleri örgütsel bağlılığın artırılmasından geçmektedir.

Örgütsel bağlılık; işin niteliği, kişisel özellikler, takım çalışması, örgütsel adalet, ücret düzeyi gibi örgüt içi, yeni iş bulma olanakları, profesyonellik gibi örgüt dışı faktörlerle etkileşim içerisindedir. Örgütsel bağlılığın artırılması için bu faktörlerin iyi analiz edilmesi ve sonuçların değerlendirilerek örgütlerde uygulanması, eğitimin temel taşları olan öğretmenlerin okullarına olan aidiyet bağına güçlendirebilecektir.

Yapılan literatür taramasında, gerek örgütsel adalet algısının ve gerekse kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerini inceleyen bir çok çalışmaya rastlanmıştır. Bu üç değişkeni birlikte inceleyen Onurlucan'ın Manisa ilinde bir fabrikadaki işçiler üzerinde yaptığı ve 2017 yılında YÖK Ulusal Tez Merkezinde yayınlanan Yüksek Lisans tezine rastlanmış ve bu çalışmanın verilerinden faydalanılmıştır. Ancak bu üç değişkenin birlikte incelendiği ve özellikle farklı öğretim programı uygulayan liselerde görev yapan öğretmenlerin, kişilik özellikleri ve

örgütsel adalet algıları açısından örgütsel bağlılığa etki düzeylerinin ne seviyede olduğunun tespit edilmesine yönelik yapılan araştırma bu konuda yapılan ilk çalışma olması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma ile ortaya çıkacak sonuçlar ve bulguların; kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık çalışmaları kapsamında, örgütsel davranış konusundaki araştırmalar ile Milli Eğitim Bakanlığının farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumlarını değerlendirmesi ve örgütsel bağlılıklarının artırılması yönünde alacakları gerek örgütsel ve gerekse bireysel tedbirlere katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

5.1.2 Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Araştırmanın bu bölümü araştırmanın model deseninin yer alacağı model kısmı ve araştırmanın ana ve alt hipotezlerinin yer alacağı hipotezler olmak üzere iki kısımda anlatılacaktır.

5.1.2.1 Araştırmanın Modeli

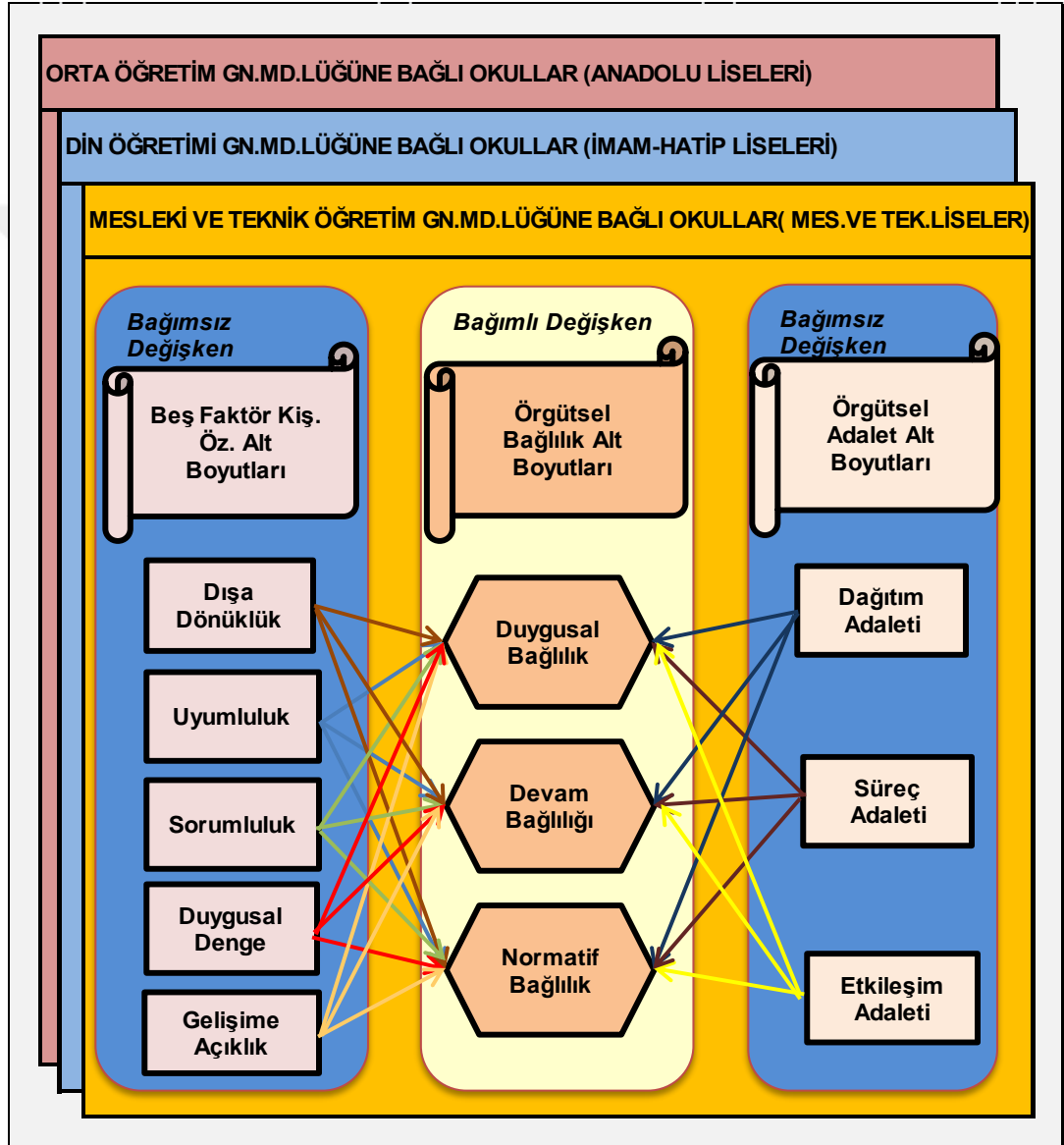
Bu araştırmada kullanılması düşünülen örnek model, öğretmenlerin kişilik özellikleri alt boyutları, örgütsel adalet algısı alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkileri ve elde edilen örgütsel bağlılık sonuçlarının farklı her grup okulda görev yapan öğretmenlerin değerlendirilmesi sonucunda elde edilecek veriler ışığında oluşturulmuştur.

Örnek model, Genel Müdürlükler ve alt grubu olan liseler Milli Eğitim Müdürlüğü internet sitesinden alınarak,²¹⁵yazar tarafından, diğer araştırmacıların çalışmalarında kullandıkları “Örgütsel Bağlılık”, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” ve “Örgütsel Adalet” boyutlarıyla birleştirilip tek çatı altında toplanmak suretiyle oluşturulmuştur.

²¹⁵T.C. Milli Eğitim Bakanlığı resmi web sitesi “Eğitim İstatistikleri” <https://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/> icerik/24.

Ayrıca, öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü çalışma kapsamına alınarak her üç örneklemede değerlendirmeye alınmak üzere bir model²¹⁶ oluşturulmuştur.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına olan etkileşimini anlatan model deseni oluşturularak şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil-5 Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi²¹⁷

²¹⁶ Bu model yazar tarafından oluşturulmuştur.

²¹⁷ Örgütsel Bağlılık ölçeği, Allen ve Meyer'in Arzu S.Wasti tarafından 2000 yılında Türkçeye uyarlaması yapılan ve 2009 yılında geliştirilen ölçekten, Beş Faktör kişilik özellikleri, Veronica Benet Martinez ve

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünü anlatan model deseni şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil-6 Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü

5.1.2.2 Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada kullanılacak olan model doğrultusunda 5 ana hipotez oluşturulmuştur. İlk hipotez 15 alt hipoteze ayrılmış olup kişilik özellikleri alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi birebir incelenmiştir. İkinci hipotez 9 alt hipoteze ayrılmış olup örgütsel adalet algısı alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi birebir incelenmiştir. Üçüncü ve dördüncü hipotezde ise farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa olan etkileri arasında ki fark incelenmiştir. Beşinci hipotez ise 3 alt hipoteze ayrılmış olup öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü bulunduğunu önermektedir.

H₁. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisi vardır.

H₁ a. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.

H₁ b. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.

H₁ c. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.

H₁ ç. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.

John P.Oliver'in Nebi Sümer tarafından 2005 yılında Türkçeye uyarlaması yapılan ölçeğinden, Örgütsel Adalet ölçeği, Niehoff ve Moorman'ın geliştirdiği ve Celaleddin Serinkan tarafından geçerlik ve güvenilirliğini yaparak kitabında yer verdiği ölçek ile Onurlucan'ın 2015 yılında yapmış olduğu çalışmasında kullandığı anketlerdeki ölçümlendiği ifadeler kullanılarak oluşturulmuştur. Veri toplama tekniği bölümünde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

H₁ d. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₁ e. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.
H₁ f. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.
H₁ g. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₁ ğ. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.
H₁ h. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.

H₁ ı. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₁ i. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.
H₁ j. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.
H₁ k. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₁ l. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.

H₂. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi vardır.

H₂ a. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır.
H₂ b. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₂ c. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır.
H₂ ç. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır.
H₂ d. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₂ e. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır.
H₂ f. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır.
H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır.
H₂ ğ. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır.

H₃. Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır.

H₄. Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır.

H₅. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

H₅ a. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

H₅b. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin devamlı bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

H₅ c. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin normatif bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

5.1.3 Araştırmanın Evreni, Örneklemi, Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni, araştırmanın örneklemi, araştırmanın varsayımları ve araştırmanın sınırlılıkları olmak üzere dört kısımdır.

5.1.3.1 Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın çalışma evrenini; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından farklı öğretim programı uygulayan, “Orta Öğretim Genel Müdürlüğü”, “Din Öğretimi Genel Müdürlüğü” ile “Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü”ne bağlı olarak derecelendirilen, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan “Anadolu Liseleri”, “İmam-Hatip Liseleri” ile “Mesleki ve Teknik Liseler”de görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Zaman, ulaşım ve mali kısıtlar vb. nedenlerden dolayı merkez ilçe konumunda olan ve öğretmen sayıları 1500 ve üzeri olan ilçeler değerlendirmeye alınmıştır. Orta Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı 102 lisede 5746, Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı 32 lisede 1564 ve Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı 87 lisede 7476 olmak üzere toplam 221 okulda 14786 öğretmen çalışma evreni kapsamına alınmıştır.²¹⁸

5.1.3.2 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada evrenin, farklı öğretim programı uygulayan Orta Öğretim Genel Müdürlüğü, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü ve Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak derecelendirilen Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan Anadolu Liseleri, İmam-Hatip Liseleri ile Mesleki ve Teknik Liseleri kapsayan tabakalarından, araştırma konu ve problemine uygun örneklemin seçilmesi için olasılıklı örnekleme türlerinden olan “basit tesadüfî örnekleme” tekniği kullanılmıştır.

²¹⁸Öğretmen ve okul sayıları MEB ilgili biriminden email yoluyla alınmıştır.

Bu örnekleme yönteminde evreni oluşturan her birimin örnekleme içerisinde yer alma olasılığı aynıdır, yani birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahip olmaktadır. Evrenin temsil edilme gücünün artırılması için evren kendi içinde benzeşik olan üç tabakaya ayrılmıştır. Saptanan alt tabakalardan örneklemler basit tesadüfî örnekleme ile seçilmiştir.²¹⁹

Örnekleme büyüklüğünü saptamak için hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa aşağıdaki formül uygulanır.²²⁰

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

Formüllerde;

n: Örnekleme alınacak birey sayısı
N: Evren sayısı
p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı), bu çalışma için %50 kabul edilmiştir;
q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (olasılığı), bu çalışma için %50' dir.
t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer, bu çalışmada kullanılan %95 anlamlılık için bu değer 1,96'dır.
d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır, bu çalışmada kullanılan %95 anlamlılık için bu değer 0,05'dir.

En büyük örnekleme ulaşmak için kabul edilebilir hata miktarı % 5 ve güvenilirlik düzeyi % 95 alınmıştır. Her tabakaya yansız örnekleme tekniğine dayalı formül uygulanmış olup değerler yukarıda yazılı formüllere konulduğunda;

Orta Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı liseler için;

$$n=5746 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 / 0.05^2 \times (5746-1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 = 360$$

olarak hesaplanmıştır. Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı liselerden seçilecek örnekleme büyüklüğü 360 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak yukarıdaki olasılıklar ve oranlar kabul edildiğinde, yansız olarak seçilecek 360 kişilik lise öğretmeni grubunun evrendeki katılımcıları temsil etme olasılığının %95 güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

²¹⁹ Asım Saldamlı, *Bilimsel Araştırma ve Sunum Teknikleri*, Detay Yayınları, Ankara, 2016, ss. 54-65.

²²⁰ Yahşi Yazıcıoğlu ve Samiye Erdoğan, *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014, ss. 86-87.

Aynı formülü kullanmak suretiyle evren değeri olan (N) yerine diğer evren büyüklükleri tek tek yerleştirilmek suretiyle diğer örneklem büyüklükleri yani;

Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı liseler için;

$$n=1564 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 / 0.05^2 \times (1564-1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 = 308$$

Mesleki ve Teknik Genel Müdürlüğüne bağlı liseler için;

$$n=7476 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 / 0.05^2 \times (7476-1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 = 365$$

olarak hesaplanmıştır.

Tablo-5 Evren ve örneklem öğretmen ve anket sayıları²²¹

ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜKLERİ					
ÇALIŞMA EVRENI	ÖRNEKLEM	EVRENDEKİ ÖĞRETMEN SAYISI	ULAŞILMASI GEREKEN ÖĞRETMEN SAYISI	ANKET DAĞITILAN ÖĞRETMEN SAYISI	ULAŞILAN ÖĞRETMEN SAYISI
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü Liseleri	Ankara ili 7 merkezi ilçede bulunan Anadolu Liseleri	5.746	360	650	368
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü Liseleri	Ankara ili 7 merkezi ilçede bulunan İmam Hatip Liseleri	1.564	308	630	311
Mesleki ve Teknik Genel Müdürlüğü Liseleri	Ankara ili 7 merkezi ilçede bulunan Mesleki ve Teknik Liseleri	7.476	365	720	371
Toplam		14.786	1.033	2.000	1.050

Çalışma evreni, örneklemdeki lise grupları, evrendeki öğretmen sayıları, ulaşılmaması gereken öğretmen sayıları, kaç öğretmene anket dağıtıldığı ve ulaşılan öğretmen sayılarını gösterir bilgiler tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo incelendiğinde; Orta Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı Liselerde ulaşılmaması gereken (360), örneklemde ulaşılan (368), Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı Liselerde ulaşılmaması gereken (308), örneklemde ulaşılan (311), Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı Liselerde ulaşılmaması gereken (365), örneklemde ulaşılan (371) olduğu, yine toplamda ulaşılmaması gereken öğretmen sayısı (1.033), örneklemde ulaşılan öğretmen sayısının (1.050) olduğu görülecektir. Bu istenilen örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını göstermektedir.

²²¹Yazar tarafından elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulmuştur.

Araştırmacılara kolaylık olması açısından (d) 0.05 için örneklem büyüklükleri için $\bar{+}$ 0.03, $\bar{+}$ 0.05, $\bar{+}$ 0.10 örneklem hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır. Tablo 6'da görüleceği üzere örneklem hatasını azaltmak için örneklem byklğinin artırılması gerekmektedir.

Tablo-6 rneklem büyüklükleri istatistiksel verileri²²²

(d) 0.05 için rneklem Büyüklükleri									
Evren Byklği	$\bar{+}$ 0.03 örneklem hatası (d)			$\bar{+}$ 0.05 örneklem hatası (d)			$\bar{+}$ 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

5.1.3.3 Araştırmanın Varsayımları

Belirlenmiş olan örneklem kümesinin çalışmanın evrenini temsil ettiği düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılmış olan“veri toplama”vasıtasına araştırmaya katılan bireylerin doğru ve iten cevap verdikleri ve yansıtılan cevaplamaların var olan durumu yansıtabileceği varsayılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, okullarda çalışan retmenlerin kişilik özelliklerini, örgütsel adalet algılarını ve örgüte olan bağlılıklarını lbilecek vasıfta ve araştırılan konu için istenen bilgileri elde edebilecek nitelikte olduğu değerlendirilmiştir.

²²²Saldamlı, a.g.e., s. 65.

5.1.3.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın;“Milli Eğitim Bakanlığı” tarafından farklı öğretim programı uygulayan, “Ortaöğretim Genel Müdürlüğü”, “Din Öğretimi Genel Müdürlüğü” ile “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü”ne bağlı olarak derecelendirilen “Ankara İİ Milli Eğitim Müdürlüğü” bünyesinde bulunan “Anadolu Liseleri”, “İmam-Hatip Liseleri” ile “Mesleki ve Teknik Liseleri”nde görev yapan öğretmenlerle yapılacak olması ve çalışma kapsamında elde edilecekdeğerlerin ankette yer alan ifadelerle kısıtlı olması temel sınırlılık olarak öne çıkmıştır.

Araştırmanın, zaman ve mali kısıtlar ile örgüt yöneticilerinin tercihleri (çalışmanın olumsuz çıkması, bunun sonucunda örgüte ve yöneticilere zarar vereceği endişesiyle yöneticilerin bilgi vermekten kaçınması, anket çalışmasına izin verme konusunda istekli olmaması) nedeniyle bir kısıtlılık oluşabileceği öngörülmüştür. Anket çalışmaları esnasında gerek yönetici ve gerekse öğretmenlerin anketin doldurulmasına sıcak bakmamaları bu çalışmanın temel sınırlılıklarından biri olarak öne çıkmıştır.

Bununla birlikte, araştırmadan elde edilen bulgular, uygulama yapılan örgütteki çalışanların araştırmanın yapıldığı tarihteki uygulamalara ilişkin algıları ile sınırlıdır.

5.2 ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.2.1 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları, Ölçekler ve Analiz Yöntemleri

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırmada kullanılan analiz yöntemleri olmak üzere üç kısma ayrılmıştır.

5.2.1.1 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada yararlanılmak üzere konu ile ilgili öncelikle literatür taraması yapılmıştır.Yinekonuyla ilgili makaleler, tezler, kitaplar ve diğer tüm kaynaklar araştırılmıştır. Araştırmacılar tarafından başvuru alan teorik araştırma ve analiz yöntemi kullanılmıştır.

Yine buna ilaveten kavramsal ve analitik çözümlene, veri elde etme, bu verileri çözümlenerek değerdendirme vb. birçok yöntemlerden faydalanma yoluna gidilmiştir.

Araştırmada veri toplama vasıtalarından, “bilgi alınacak kişilerin doğrudan doğruya okuyup cevaplandıracağı bir soru listesinin hazırlanması şeklinde yapılan gözlem” olarak nitelendirilen “anket” yöntemi kullanılmıştır.²²³ Çoklu ölçek biçimlerinden biri olan 5’li likert ölçek tekniği ile hazırlanan ve (1) “hiç katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum” ve (5) “tamamen katılıyorum” ifadelerinin bulunduğu anket kullanılmıştır. “Gelişim Üniversitesi” etik kurul raporu ve “Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü”nün izin yazısının alınmasını müteakip bu anket kâğıtları, evrendeki öğretmenlere elden dağıtılıp tekrar elden toplanmıştır.

Bu araştırmada faktörlerin değerdendirmesi ve elde edilen verilere ait ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri SPSS 21.0 for Windows,²²⁴uyum indekslerinden genel model uyumu, karşılaştırmalı uyum ve mutlak uyum indeksi ölçümü ise AMOS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.²²⁵

5.2.1.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışma için kullanılan ölçekler; gerek ülkemizde ve gerekse yurtdışında sıklıkla kullanılan, araştırmaların genelinde güvenilirlik analizlerinden yüksek değerler olarak çıkmış olan üç ölçek belirlenerek seçilmiştir. Bu ölçeklerin çalışmadaki evren kitlesine uygun olacağı değerdendirilmiş, araştırmada kullanılmasına karar verilmiş ve uygulanmıştır.

Araştırmacıların çalışmalarında kullandıkları ölçekler orijinal haliyle bu tez çalışmasında da kullanılmıştır. Orijinal haliyle kullanılan ölçeğe ait alt boyutların varyans değerleri üç örneklem içinde her bir boyut ayrı ayrı hesaplanarak değerdendirmeye konulmuştur.

²²³ Halil Seyidoğlu, *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı*, Kurtuluş Matbaacılık, İstanbul, 2009, s. 39.

²²⁴ Yazıcıoğlu ve Erdoğan, *a.g.e.*, ss. 239-412

²²⁵ Cem Harun Meydan ve Harun Şeşen, *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015, ss. 31-41.

İlk olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen,²²⁶“duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık düzeylerini içeren, Wasti (2000)’ningeçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Türkçeye uyarlanan,²²⁷ yine kendisi tarafından 2009 yılında yeniden değerlendirmesi yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.²²⁸

Bu ölçekte, 1, 3, 7, 12,14 ve 17’nci ifadeler duygusal bağlılığı, 4, 6, 9, 11, 13 ve 15’inci ifadeler normatif bağlılığı, 2, 5, 8, 10, 16 ve 18’inci ifadeler ise devam bağlılığı düzeyini ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçekte kullanılan ifadelerden 14’üncü ifade olumsuz olduğundan ters ifade olarak değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 18 ifade ankette bulunan ölçekte yer almıştır.

Wasti 2000 yılında yapmış olduğu Meyer ve Allen’in “Üç Boyutlu örgütsel bağlılık” ölçeğinin güvenilirlik ilegeçerlilik test edilme çalışmasında, diğer ülke çalışanlarında olduğu gibi Türk çalışanların da duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarına ilişkin aynı davranışları sergilediklerini tespit etmiştir. Normatif bağlılık boyutunun genelde Türkiye’nin içinde bulunduğu toplulukçu kültür ortamlarında gözlemlenen bir bağlılık olduğunu, bu nedenle Türk çalışanların aile ortamı şeklindeki kendilerini koruyup gözeten örgütleri tercih ettiklerini ifade etmiştir.Wasti, bu araştırmasında güvenilirlik değerlerini duygusal bağlılıkta “0,79”, devam bağlılığında “0,58”, normatif bağlılıkta ise “0,75” olarak saptamıştır.²²⁹

İkinci olarak çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen,²³⁰ Sümer ve arkadaşları tarafından 2005 yılında Türkçeye uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan,²³¹“dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge (nevrotiklik)” ve “gelişime açıklık” boyutlarından oluşan “Beş Faktör Kişilik Envanteri” ismiyle anılan kişilik ölçeği kullanılmıştır.

²²⁶ Allen and Meyer, **a.g.e.**, ss. 1-18.

²²⁷ Arzu S.Wasti, “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, **Nevşehir. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2000,ss.401-410

²²⁸ Arzu S.Wasti and Çetin Önder, **Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions**. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*, 2009,(pp. 309-343). New York: Routledge Taylor and Francis Group.

²²⁹Wasti, **a.g.e.**, ss. 401-410.

²³⁰ Veronica Benet Martinez ve John P.Oliver, “Los Cinco Grades Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 1998.

²³¹ Nebi Sümer vd., Big Five Personality Traits as The Distal Predictors of Road Accident Involvement. G. Underwood, (Ed.), **Traffic and Transport Psychology :Theory and application** ,2005, ss. 215-227.

Bu ölçekte, 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 ve 36'nci ifadeler dışadönüklük boyutunu, 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 ve 42'nci ifadeler uyumluluk boyutunu, 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43'üncü ifadeler sorumluluk boyutunu, 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 ve 39'uncu ifadeler duygusal denge boyutunu, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 ve 44'üncü ifadeler gelişime açıklık boyutunu ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçekte kullanılan ifadelerden 2,6,8,9,12,18,21,23,24,27,31,34,35,37,41,43'üncü ifadeler olumsuz olduğundan ters ifade olarak değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 44 ifade ankette bulunan ölçekte yer almıştır. Sümer ve arkadaşları tarafından 2005 yılında, kültürlerarası bir çalışmada da kullanılan ölçeğe ait C. Alfa katsayıları 0,64-0,77 arasında bulunmuştur.²³²

Üçüncü olarak, öğretmenlerin “örgütsel adalet algıları”na ilişkin bilgileri ve ilişkileri ortaya çıkarmak gayesiyle Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “dağıtım”, “süreç” ve “etkileşim” adaleti boyutlarından oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.²³³

Yine Serinkan'ın “Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet” kitabında bulunan verilerden faydalanılmıştır. Serinkan kitabında kullandığı 20 ifadeli ölçek için Croanbach Alfa değerini .92 bulmuştur.²³⁴ Bu ölçekte kullanılan ifadeler ise Onurlucan'ın 2015 yılında yaptığı çalışmasında kullandığı ve Croanbach Alfa değerini .92 bulduğu çalışmasından alınmıştır. Ölçekte kullanılan 3, 5, 9, 12 ve 17'nci ifadeler dağıtım adaletini, 2, 4, 8,11, 15 ve 20'nci ifadeler süreç adaletini, 1, 6, 7, 10, 13, 14, 16, 18 ve 19'uncu ifadeler ise etkileşim adaletini ölçmek için kullanılmıştır. Toplam 20 ifade ankette bulunan ölçekte yer almıştır.²³⁵

²³²Sümer vd., **a.g.e.**, s.219

²³³ Brian P.Niehoff ve Robert H.Moorman, “Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior”, **Academy of Management Journal**, 1993, 36 (3), ss. 527-556.

²³⁴Celaleddin Serinkan ve Yasemin Ürkek Erdiş, **Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet**, Nobel Yayınları, Ankara, 2014, s. 172.

²³⁵Onurlucan, **a.g.e.**, s.116.

5.2.1.3 Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

Araştırmada ilk önce anketin güvenilirliği ölçülmüştür. Ölçüm için araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan “Cronbach Alfa” (α) iç tutarlık katsayısı kullanılmıştır. Bu ölçüm, anketlerde bulunan çeşitli ifadelerin aynı niteliğini ölçümlerken birbirlerini ne seviyede tamamladıklarını tespit etmektedir. “Alfa” güvenilirlik değeri -1 ile +1 arasında farklılık gösteren bir katsayı olup çıkan ölçüm rakamları 0’a yaklaştıkça güvenilirlik azalmakta, +1’e doğru ilerledikçe de güvenilirlik artmaktadır. “Cronbach Alfa” (α) değeri araştırmalarda $0.00 \leq \alpha < 0.40$ “güvenilir olmayan”, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ “güvenirliliği düşük”, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ “oldukça güvenilir”, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ “çok iyi derecede güvenilir” şeklinde tanımlanmaktadır.²³⁶

Güvenirliliği tespit edilen ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek için “Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) katsayısı ve “Bartlett küresellik” testleri uygulanmıştır. Yapılan bu analiz testlerinde gözlenmiş olan korelasyon ve kısmi korelasyon katsayıları büyüklüğünü karşılaştırılmakta ve KMO oranı veri yapısının faktör analizi için uygunluk durumu ortaya çıkarılmaktadır. Analiz sonucu ölçüm aralıkları; $0,60 < KMO$ “Kötü”, $0,70 < KMO < 0,60$ “Zayıf”, $0,80 < KMO < 0,70$ “Orta düzey”, $0,90 < KMO < 0,80$ “İyi”, $1,00 < KMO < 0,90$ “Mükemmel” olarak ifade edilmektedir.

Araştırmacıların, bağımsız değişken kişilik özelliklerinin bağımlı değişken örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen ve yine bağımsız değişken örgütsel adaletin bağımlı değişken örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini gösteren çalışmaları ve yaptıkları modellerin uyumluluğu kanıtlanmıştır. Bu çalışmada modelin uyumluluğunu tespit için, YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) SPSS Amos 23 programı kullanılarak model uyumluluğu ölçülmüştür. Bu programda kullanılan Ki Kare (Chi-Square/CMIN), Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom/DF), CMIN/DF, İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index/GFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation/RMSEA) vb. testlerden faydalanılmıştır.²³⁷

Yine araştırmacılar; öncelikle iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin analiz edilmesi, analiz sonucunda değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin seviyesinin ölçülmesi için korelasyon testinin yapılmasının gerekliliğini söylemişlerdir. Bu amaçla bu araştırmada, her öğretim grubunda ayrı ayrı olmak üzere, bağımlı değişken olan

²³⁶Yazıcıoğlu ve Erdoğan, a.g.e., ss.248-253.

²³⁷Meydan ve Şeşen, a.g.e., ss.31-41.

örgütsel bağlılık boyutları ile bağımsız değişkenler kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişkilerin tespiti gayesiyle korelasyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon testi sonuçları “-1” ile “+1” arasında farklı değerlerde olup çıkan değer “0” olması değişkenler arasında bir ilişkiye rastlanılmadığını, değer “+1” çıkması pozitif mükemmel bir ilişkinin varlığını, değer “-1” çıkması ise negatif mükemmel bir ilişkinin varlığını ifade eder. Korelasyon katsayısı da değer aralıklarının seviyeleri ise “0,70-1,00” yüksek, “0,70-0,30” orta, “0,30-0,00” düşük düzey olarak araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir.

Hangi korelasyon testinin uygulanması gerektiği hususunda ise şu görüş vardır. Eğer örneklem büyüklüğü genelde kabul gören sayı 30’un altında ise parametrik olmayan Spearman Korelasyon analizi vb. yapılır. Örneklem büyüklüğü sayısı 30’un üzerinde ise normallik testinin Ki-kare, Kolmogorov-Smirnov vb. yapılması gerekir. Bu test aşamasında elde verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakılması gerekir. Çıkan veriler 0,05 olan anlamlılık değerinden büyük ise faktörlerin normal dağılım gösterdiği varsayılır ve parametrik olan Pearson korelasyon vb. analizlerin yapılması gerektiği anlaşılır. Bu veriler 0,05 değerinden küçük ise parametrik olmayan Spearman Korelasyon v.b analiz teknikleri uygulanır. Ayrıca korelasyon analizi öncesinde, elde edilen veriler aracılığı ile serpilme diyagramı çizilerek değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı saptanmaktadır. Bu çalışmada Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.²³⁸

Bu araştırmada; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ve düzeyini belirlemek için regresyon testinden faydalanılmıştır. Ölçüm için seçilmiş olan basit doğrusal regresyon analizi, bu araştırmada kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını her bir özellik ve boyuta ayrı ayrı olarak etkileyip etkilemediğini ölçmek için kullanılmıştır.²³⁹ Yine aracı değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken üzerindeki rolünü ölçmek amacıyla Baron ve Kenny’nin 1986 yılında geliştirdikleri aracı değişken modeli kullanılarak üç şartın gerçekleşmesi gerektiği varsayılan regresyon testi yapılmıştır.²⁴⁰

²³⁸ Yazıcıoğlu ve Erdoğan, a.g.e., ss. 335-340.

²³⁹ Yazıcıoğlu ve Erdoğan, a.g.e., ss. 340-353.

²⁴⁰ Reuben M. Baron and David A. Kenny, “The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, ss.1173–1182.

5.2.2 Araştırmada Kullanılan Anketin Güvenilirliği ve Pilot Anket Uygulaması

5.2.2.1 Pilot Anket Uygulaması

Öncelikle Gelişim Üniversitesi etik kuruluna başvurulmuş ve etik kurul raporu alınmıştır (EK-A). Müteakiben Üniversite tarafından yapılacak çalışmayla ilgili Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğüne yazı yazılmıştır. Ankara MEM etik kurulu, anketin birinci bölümünde bulunan 1, 4, 17 numaralı çapraz sorulardaki olumsuz “hissetmiyorum” kelimesinin olumlu “hissediyorum” kelimesi ile değiştirilmesini istemiştir. Değişiklik yapılarak gönderilmiş, izin verilmesi sonrasında seçilen pilot okullara gidilerek anket uygulaması yapılmıştır.

Güvenilirlik testi, ankette bulunan ölçeklerdeki ifadelerin, ankete katılan öğretmenler tarafından aynı seviyede algılanıp algılanmadığını belirlemek gayesiyle yapılmaktadır. Bu nedenle yapılan anketler sonucunda elde edilen verilerin SPSS 21.0 programı vasıtasıyla güvenilirlik testi yapılmıştır.

Tablo-7 Pilot okullar güvenilirlik sonuçları

Değişkenler	Madde sayısı	Cronbach Alfa Değerleri		
		OÖGM bağlı pilot okullar	DÖGM bağlı pilot okullar	MTÖGM bağlı pilot okullar
örbağ	18	.865	.898	.803
kişöz	44	.769	.677	.798
örad	20	.971	.979	.940

Her üç örneklemdaki üç değişken üzerinde yapılan güvenilirlik analiz sonuçları tablo 7’de görülmektedir. Bu değerler incelendiğinde;

Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri Orta Öğretim Genel Müdürlüğü kategorisinde yer alan “Ş.Raşit Hatipoğlu Anadolu” lisesinde yapılan anketlerin değerlendirilmesi neticesinde, örgütsel bağlılık C.Alfa (α) değeri, 865 çok iyi derecede güvenilir, kişilik özellikleri C.Alfa (α) değeri, 769 oldukça güvenilir, örgütsel adalet C.Alfa (α) değeri, 971 çok iyi derecede güvenilir çıkmıştır.

Din Öğretimi Genel Müdürlüğü kategorisinde yer alan “A.Tevfik İleri Anadolu İmam Hatip” lisesinde yapılan anketlerin değerlendirilmesi neticesinde, örgütsel bağlılık C.Alfa (α) değeri ,898 çok iyi derecede güvenilir, kişilik özellikleri C.Alfa (α)

değeri ,677 oldukça güvenilir, örgütsel adalet C.Alfa (α) değeri ,979 çok iyi derecede güvenilir çıkmıştır.

Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kategorisinde yer alan “Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu” lisesinde yapılan anketlerin değerlendirilmesi neticesinde, örgütsel bağlılık C.Alfa (α) değeri ,803 çok iyi derecede güvenilir, kişilik özellikleri C.Alfa (α) değeri ,798 oldukça güvenilir, örgütsel adalet C.Alfa (α) değeri ,940 çok iyi seviyede güvenilir olarak çıkmıştır.

Bu çalışmada kullanılmış olan anketlerin ölçeklerinde yer alan ifadelerin analizi sonucunda çıkan güvenilirlik testi sonucu her 3 örnekleme de kanıtlanmış olup örnekleme bulunan diğer okullarda görevli öğretmenlere de elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5.2.2.2 Örneklerde Yapılan Anket Uygulamasının Güvenilirliği

5.2.2.2.1 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Bağlılık Ölçek Güvenilirliği

Her üç örnekleme deki örgütsel bağlılık ve alt boyutları değişkenleri üzerinde yapılan güvenilirlik analiz sonuçları tablo 8’de görülmektedir.

Tablo-8 OÖGM, DÖGM, MTÖGM bağlı okullar örgütsel bağlılık güvenilirlik sonuçları

Değişkenler	Madde sayısı	Cronbach Alfa Değerleri		
		Orta Öğretime bağlı okullar	Din Öğretimine bağlı okullar	Mesleki ve Teknik Öğretime bağlı okullar
örbağ	18	.779	.754	.782
duybağ	6	.783	.804	.824
devbağ	6	.479	.425	.473
norbağ	6	.655	.650	.630

Bu değerler incelendiğinde;

Yapılan “örgütsel bağlılık” ölçeği güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .779 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .754 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .782 oldukça güvenilir bulunmuştur.

“Duygusal bağıllık” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .783 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .804 çok iyi derecede güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .824 çok iyi derecede güvenilir bulunmuştur.

“Devam bağıllığı” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .479güvenirliliği düşük, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .425 güvenirliliği düşük, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .473 güvenirliliği düşük bulunmuştur.

“Normatif bağıllık” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .655 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .650 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .630 oldukça güvenilir bulunmuştur.

Sonuç olarak, devam bağıllığı alt boyutunun her 3 örnekleme de güvenirliliği düşük iken, diğer değişkenler de oldukça güvenilir ve çok iyi derecede güvenilir bulunmuştur.

5.2.2.2.2 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Kişilik Özellikleri Ölçek Güvenirliliği

Her üç örnekleme deki kişilik özellikleri ve alt boyutları değişkenleri üzerinde yapılan güvenilirlik analiz sonuçları tablo 9’da görülmektedir.

Tablo-9 OÖGM, DÖGM, MTÖGM bağlı okullar kişilik özellikleri güvenilirlik sonuçları

Değişkenler	Madde sayısı	Cronbach Alfa Değerleri		
		Orta Öğretime bağlı okullar	Din Öğretimine bağlı okullar	Mesleki ve Teknik Öğretime bağlı okullar
<u>kişöz</u>	44	.697	.705	.689
<u>dışdön</u>	8	.782	.773	.798
<u>uyum</u>	9	.548	.588	.517
<u>sorum</u>	9	.663	.722	.674
<u>duyden</u>	8	.684	.724	.690
<u>geleç</u>	10	.636	.720	.700

Bu değerler incelendiğinde;

Yapılan “kişilik özellikleri” ölçeği güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .697 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .705 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .689 oldukça güvenilir bulunmuştur.

“Dışadönüklük” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .782 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .773 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .798 oldukça güvenilir bulunmuştur.

“Uyumluluk” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .548güvenirliliği düşük, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .588 güvenirliliği düşük, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .517 güvenirliliği düşük bulunmuştur.

“Sorumluluk” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .663 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .722 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .674 oldukça güvenilir bulunmuştur.

“Duyusal Denge” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .684 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .724 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .690 oldukça güvenilir bulunmuştur.

“Gelişime Açıklık” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .636 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .720 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .700 oldukça güvenilir bulunmuştur.

Sonuç olarak, uyumluluk alt boyutunun her 3 örnekleme de güvenilirliği düşük iken, diğer değişkenler de oldukça güvenilir bulunmuştur.

5.2.2.2.3 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Adalet Ölçek Güvenilirliği

Her üç örnekleme deki örgütsel adalet ve alt boyutları değişkenleri üzerinde yapılan güvenilirlik analiz sonuçları tablo 10'da görülmektedir.

Tablo-10 OÖGM, DÖGM, MTÖGM bağlı okullar örgütsel adalet güvenilirlik sonuçları

Değişkenler	Madde sayısı	Cronbach Alfa Değerleri		
		Orta öğretime bağlı Okullar	Din Öğretimine bağlı okullar	Mesleki ve Teknik Öğretime bağlı okullar
örad	20	.941	.938	.949
dağad	5	.704	.717	.759
sürad	6	.837	.838	.869
etkad	9	.925	.916	.930

Bu değerler incelendiğinde;

Yapılan “örgütsel adalet” ölçeği güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .941 çok iyi derecede güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .938 çok iyi derecede güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .949 çok iyi derecede güvenilir bulunmuştur.

“Dağıtım Adaleti” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .704 oldukça güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .717 oldukça güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .759 oldukça güvenilir bulunmuştur.

“Süreç Adaleti” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .837 çok iyi derecede güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .838 çok iyi derecede güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .869 çok iyi derecede güvenilir bulunmuştur.

“Etkileşim Adaleti” alt boyutu güvenilirlik ölçümlemesinde, OÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .925 çok iyi derecede güvenilir, DÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .916 çok iyi derecede güvenilir, MTÖGM kategorisinde yer alan okullarda Cronbach Alfa değeri .930 çok iyi derecede güvenilir bulunmuştur.

5.2.3 Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Tanımlayıcı istatistik bilgileri her örneklem grubu için ayrı değerlendirilmiş olup veriler tablo ve şekillerle gösterilmiştir.

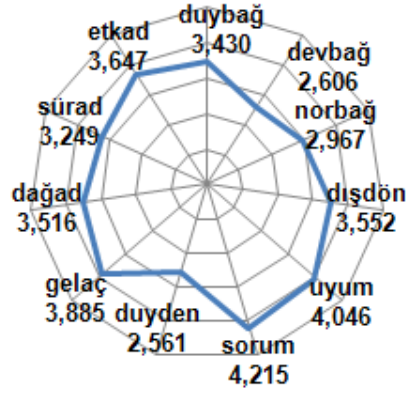
5.2.3.1 OÖGM Bağlı Okullarda Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Araştırmaya katılan OÖGM bağlı okullarda katılımcı öğretmenlerin, örgütsel bağlılık alt boyutları, kişilik özellikleri alt boyutları ile örgütsel adalet alt boyutlarına ait algı düzeylerini gösterir veriler tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo-11 OÖGM bağlı okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algı düzeyleri ortalamaları

Tanımlayıcı İstatistikler					
Değişkenler	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
duybağ	368	3,4303	,72086	1,33	5,00
devbağ	368	2,6060	,85646	1,00	4,67
norbağ	368	2,9674	,91486	1,00	5,00
dışdön	368	3,5516	,66856	1,57	5,00
uyum	368	4,0462	,77345	1,67	5,00
sorum	368	4,2154	,49623	2,50	5,00
duyden	368	2,5607	,75560	1,00	5,00
gelaç	368	3,8852	,66072	1,00	5,00
dağad	368	3,5163	,77525	1,33	5,00
sürad	368	3,2491	,82928	1,00	5,00
etkad	368	3,6467	,73658	1,40	5,00

Öğretmenlerin algı düzeylerine bakıldığında; duygusal bağlılık düzeyi ortalaması 3.430 ± 0.721 , devam bağlılığı düzeyi ortalaması 2.606 ± 0.856 , normatif bağlılık düzeyi ortalaması 2.967 ± 0.915 , dışadönüklük düzeyi ortalaması 3.552 ± 0.669 , uyumluluk düzeyi ortalaması 4.046 ± 0.773 , sorumluluk düzeyi ortalaması 4.215 ± 0.496 , duygusal denge düzeyi ortalaması 2.561 ± 0.756 , gelişime açıklık düzeyi ortalaması 3.885 ± 0.661 , dağıtım adaleti düzeyi ortalaması 3.516 ± 0.775 , süreç adaleti düzeyi ortalaması 3.249 ± 0.829 , etkileşim adaleti düzeyi ortalaması 3.647 ± 0.737 bulunmuştur.



Şekil-7 OÖGM bağıli okullardaki öğretmenlerin algı düzeyleri ortalamaları grafiği

Şekil7’de görüleceği üzere OÖGM bağıli okullarda en yüksek algı düzeyi 4,215 değeri ile sorumluluk ve 4,046 değeri ile uyumluluk alt boyutunda gerçekteşmiştir. En düşük algı düzeyi ise 2,561 değeri ile duygusal denge ve 2,606 değeri ile devam bağılılığı alt boyutunda gerçekteşmiştir. Diğer boyutlara ait değerlerin aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

5.2.3.2 DÖGM Bağıli Okullarda Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

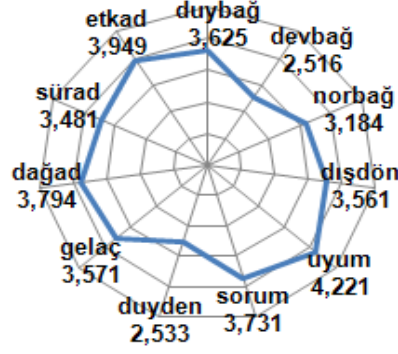
DÖGM bağıli okullarda katılımcı öğretmenlerin, örgütsel bağılılık alt boyutları, kişilik özellikleri alt boyutları ile örgütsel adalet alt boyutlarına ait algı düzeylerini gösterir veriler tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo-12 DÖGM bağıli okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağılılık, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algı düzeyleri ortalamaları

Tanımlayıcı İstatistikler					
Değişkenler	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
duybağ	311	3,6254	,69753	1,50	5,00
devbağ	311	2,5155	,79629	1,00	4,67
norbağ	311	3,1844	,91324	1,00	5,00
dışdön	311	3,5611	,70674	1,50	5,00
uyum	311	4,2212	,49351	2,60	5,00
sorum	311	3,7310	,79839	1,00	5,00
duyden	311	2,5327	,79802	1,00	5,00
gelaç	311	3,5713	,79143	1,00	5,00
dağad	311	3,7942	,71227	1,00	5,00
sürad	311	3,4812	,80517	1,67	5,00
etkad	311	3,9486	,64615	2,00	5,00

Öğretmenlerin algı düzeylerine bakıldığında; duygusal bağılılık düzeyi ortalaması 3.625 ± 0.698 , devam bağılılığı düzeyi ortalaması 2.516 ± 0.796 , normatif bağılılık düzeyi ortalaması 3.184 ± 0.913 , dışadönüklük düzeyi ortalaması 3.561 ± 0.707 , uyumluluk düzeyi ortalaması 4.221 ± 0.494 , sorumluluk düzeyi ortalaması

3.731 ± 0.798, duygusal denge düzeyi ortalaması 2.532 ± 0.798, gelişime açıklık düzeyi ortalaması 3.571 ± 0.791, dağıtım adaleti düzeyi ortalaması 3.794 ± 0.712, süreç adaleti düzeyi ortalaması 3.481 ± 0.805, etkileşim adaleti düzeyi ortalaması 3.949 ± 0.646 bulunmuştur.



Şekil-8 DÖGM bağlı okullardaki öğretmenlerin algı düzeyleri ortalamaları grafiği

Şekil 8’de görüleceği üzere DÖGM bağlı okullarda en yüksek algı düzeyi 4,221 değeri ile uyumluluk alt boyutunda gerçekleşmiştir. En düşük algı düzeyi ise 2,516 değeri ile devam bağlılığı ve 2,533 değeri ile duygusal denge alt boyutunda gerçekleşmiştir. Diğer boyutlara ait değerlerin aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

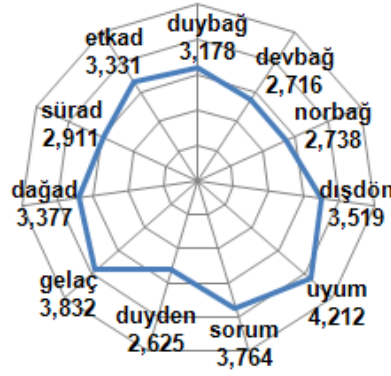
5.2.3.3 MTÖGM Bağlı Okullarda Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

MTÖGM bağlı okullarda katılımcı öğretmenlerin, örgütsel bağlılık alt boyutları, kişilik özellikleri alt boyutları ile örgütsel adalet alt boyutlarına ait algı düzeylerini gösterir veriler tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo-13 MTÖGM bağlı okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algı düzeyleri ortalamaları

Tanımlayıcı İstatistikler					
Değişkenler	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
duybağ	371	3,1783	,79517	1,00	5,00
devbağ	371	2,7163	,80761	1,00	5,00
norbağ	371	2,7376	,85813	1,00	5,00
dışdön	371	3,5189	,72572	1,17	5,00
uyum	371	4,2120	,54960	2,33	5,00
sorum	371	3,7642	,70109	1,75	5,00
duyden	371	2,6253	,77388	1,00	4,67
gelaç	371	3,8320	,70279	1,00	5,00
dağad	371	3,3774	,83009	1,00	5,00
sürad	371	2,9111	,86030	1,00	5,00
etkad	371	3,3310	,78773	1,20	5,00

Öğretmenlerin algı düzeylerine bakıldığında; duygusal bağlılık düzeyi ortalaması 3.178 ± 0.795 , devam bağlılığı düzeyi ortalaması 2.716 ± 0.808 , normatif bağlılık düzeyi ortalaması 2.738 ± 0.858 , dışadönüklük düzeyi ortalaması 3.519 ± 0.726 , uyumluluk düzeyi ortalaması 4.212 ± 0.550 , sorumluluk düzeyi ortalaması 3.764 ± 0.701 , duygusal denge düzeyi ortalaması 2.625 ± 0.774 , gelişime açıklık düzeyi ortalaması 3.832 ± 0.703 , dağıtım adaleti düzeyi ortalaması 3.377 ± 0.830 , süreç adaleti düzeyi ortalaması 2.911 ± 0.860 , etkileşim adaleti düzeyi ortalaması 3.331 ± 0.788 bulunmuştur.



Şekil-9 DÖGM bağlı okullardaki öğretmenlerin algı düzeyleri ortalamaları grafiği

Şekil9'da görüleceği üzere MTÖGM bağlı okullarda en yüksek algı düzeyi 4,212 değeri ile uyumluluk alt boyutunda gerçekleşmiştir. En düşük algı düzeyi ise 2,625 değeri ile duygusal denge ve 2,716 değeri ile devam bağlılığı alt boyutunda gerçekleşmiştir. Diğer boyutlara ait değerlerin aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Her üç örneklemdaki verilerin karşılaştırılması sonucunda görüleceği üzere en yüksek algı düzeyi uyumluluk, en düşük algı düzeyi ise devam bağlılığı ile duygusal denge alt boyutlarında gerçekleşmiştir.

5.2.4 Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi genel anlamıyla, bir ölçeği oluşturan tüm ifadelerin bulunduğu maddelerden benzeşenleri bir araya getirmek suretiyle sınıflandırarak alt boyutlarına ayırmayı amaçlayan istatistiksel yöntem olarak ifade edilmektedir. Bu araştırmada faktör analizini yapmak üzere tüm ölçekler için Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's küresellik testi yapılmıştır.

5.2.4.1 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Her üç örnekteki örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde yapılan açıklayıcı faktör analiz sonuçları tablo 14'te görülmektedir.

Tablo-14 OÖGM, DÖGM, MTÖGM bağlı okullar örgütsel bağlılık açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılık KMO VE BARTLET'S Testi				
Örneklem Alanı	OÖGM bağlı okullar	DÖGM bağlı okullar	MTÖGM bağlı okullar	
Madde Sayısı	18	18	18	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,858	,845	,880	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1902,981	1559,195	1939,574
	Serbestlik Derecesi	153	153	153
	Anlamlılık	,000	,000	,000

Bu değerler incelendiğinde; OÖGM bağlı okullarda örneklem yeterliliğinin .858 iyi, DÖGM bağlı okullarda .845 iyi, MTÖGM bağlı okullarda .880 iyi düzeyde olduğu, yine Bartlett's küresellik testi sonuçlarının her üç örnekte de ($p < 0,05$; $p: ,000$) anlamlı olduğu görülecektir. Böylece örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğe, özellikle sosyal bilimler alanında birbirleriyle ilişkisi olduğu varsayılan değişkenlerin ölçümünde kullanılan "Direct Oblimin" seçeneği kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan testin analiz sonuçları doğrultusunda, açıklanan toplam varyans ve rotasyona tabi tutulmuş öğeler matris tablolarına ait sonuçlar incelendiğinde; ölçeği oluşturan bazı ifadelerin düşük faktör yükü ile yüklendiği, bazı ifadelerin farklı ve anlamsız boyutlar oluşturacak şekilde veya biçiminde toplandığı görülmüştür. Faktör analizi sonucunda her üç örnekleme de örgütsel bağlılık ölçeği için anlamlı boyutlar oluşturan ve ölçümleyen bir yapı ortaya çıkarılamamıştır.

Anlamlı boyutlar oluşturmak ve ölçeğe uygun ölçüm sonuçlarına ulaşabilmek amacıyla düşük faktör yükü ile yüklenen, farklı ve anlamsız boyutlar oluşturacak şekilde veya biçiminde toplanan ifadeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda, OÖGM bağlı okullarda 3 faktör 12 ifade, DÖGM bağlı okullarda 3 faktör 12 ifade ve MTÖGM bağlı okullarda 3 faktör 13 ifade olacak şekilde anlamlı bir bütün oluşturan ölçek yapısı elde edilmiştir.

Tablo-15 Madde çıkarımı yapılan örgütsel bağlılık açılımlayıcı faktör analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılık KMO VE BARTLET'S Testi				
Örneklem Alanı	OÖGM bağlı okullar	DÖGM bağlı okullar	MTÖGM bağlı okullar	
Madde Sayısı	12	12	13	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,825	,804	,870	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1079,134	1030,863	1340,073
	Serbestlik Derecesi	66	66	78
	Anlamlılık	,000	,000	,000

Ölçeklerden ifadelerin çıkarılması sonucunda oluşan ve tablo 15'te gösterilen veriler incelendiğinde; OÖGM bağlı okullarda örneklem yeterliliğinin .825 iyi, DÖGM bağlı okullarda .804 iyi, MTÖGM bağlı okullarda .870 iyi düzeyde olduğu, yine Bartlett's küresellik testi sonuçlarının her üç örnekleme de ($p < 0,05$; $p: ,000$) anlamlı olduğu görülmüş ve bu sonuçla ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin uygunluğunun ölçülmesi sonrasında faktör analizine devam edilmiştir. OÖGM bağlı okullarda örgütsel bağlılık toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo-16 OÖGM örgütsel bağlılık faktör analizi açıklanan toplam varyansı

OÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	3,733	31,105	31,105	3,733	31,105	31,105	3,106
2	1,873	15,605	46,710	1,873	15,605	46,710	1,790
3	1,077	8,975	55,685	1,077	8,975	55,685	2,773
4	,897	7,471	63,156				
5	,733	6,107	69,263				
6	,652	5,431	74,694				
7	,630	5,246	79,940				
8	,533	4,444	84,385				
9	,528	4,399	88,784				
10	,486	4,049	92,833				
11	,473	3,945	96,778				
12	,387	3,222	100,000				

Örgütsel bağlılık ölçeği 3 boyut olarak ele alındığında açıklanan toplam varyansın 0,50 değerinin üzerinde olan 55.685 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda OÖGM bağlı okullar örnekleminde, duygusal bağlılık alt boyutundan madde çıkarılmamış, devam bağlılığı alt boyutundan 2, 8, 16'ncı maddeler, normatif bağlılık alt boyutundan 4, 6 ve 15'inci maddeler çıkarılmıştır. Yeni oluşan ölçekte duygusal bağlılık, 1, 3, 7, 12,14, 17'nci maddeler, devam bağlılığı 5, 10, 18'inci maddeler ve normatif bağlılık 9, 11, 13'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Faktör analizi neticesinde 3 boyut olarak ele alınan örgütsel bağlılık ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi ise tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo-17 OÖGM örgütsel bağlılık faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi			
Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
1. Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	,846		
3. Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,830		
7. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	,559		
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	,541		
17. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	,513		
14. Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	,394		
10. Bu kurumunu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.		,818	
18. Bu kurumunu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.		,716	
5. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.		,584	
13. Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.			-,800
11. Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.			-,762
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.			-,684

DÖGM bağlı okullarda örgütsel bağlılık toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo-18 DÖGM örgütsel bağlılık faktör analizi açıklanan toplam varyansı

DÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkanmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	3,962	33,014	33,014	3,962	33,014	33,014	3,287
2	1,678	13,981	46,995	1,678	13,981	46,995	1,641
3	1,215	10,125	57,120	1,215	10,125	57,120	2,847
4	,913	7,612	64,732				
5	,830	6,920	71,652				
6	,598	4,981	76,633				
7	,585	4,872	81,505				
8	,528	4,396	85,902				
9	,504	4,204	90,106				
10	,453	3,775	93,881				
11	,418	3,487	97,367				
12	,316	2,633	100,000				

DÖGM bağı okullar örnekleminde de açıklanan toplam varyansın 0,50 değerinin üzerinde olan 57.120 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda DÖGM bağı okullar örnekleminde, duygusal bağılık alt boyutundan madde çıkarılmamış, devam bağılığı alt boyutundan 2, 8, 16'ncı maddeler, normatif bağılık alt boyutundan 4, 6 ve 15'inci maddeler çıkarılmıştır.

Yeni oluşan ölçekte duygusal bağılık, 1, 3, 7, 12,14, 17'nci maddeler, devam bağılığı 5, 10, 18'inci maddeler ve normatif bağılık 9, 11, 13'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi neticesinde 3 boyut olarak ele alınan örgütsel bağılık ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi ise tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo-19 DÖGM örgütsel bağılık faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi			
Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
1. Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	,800		
3. Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,723		
17. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağı" hissediyorum.	,631		
7. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	,606		
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	,570		
14. Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	,471		
18. Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.		,798	
10. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.		,710	
5. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.		,630	
11. Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum.			-,819
13. Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.			-,756
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.			-,727

MTÖGM bağı okullarda örgütsel bağılık toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo-20 MTÖGM örgütsel bağlılık faktör analizi açıklanan toplam varyansı

MTÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	4,422	34,017	34,017	4,422	34,017	34,017	3,841
2	1,707	13,130	47,148	1,707	13,130	47,148	1,953
3	1,069	8,223	55,371	1,069	8,223	55,371	2,865
4	,857	6,595	61,966				
5	,760	5,843	67,810				
6	,684	5,260	73,070				
7	,618	4,756	77,826				
8	,588	4,526	82,352				
9	,521	4,011	86,363				
10	,501	3,855	90,218				
11	,478	3,676	93,893				
12	,441	3,395	97,289				
13	,352	2,711	100,000				

Yine MTÖGM bağlı okullar örnekleminde açıklanan toplam varyansa bakıldığında 0,50 değerinin üzerinde olan 55.371 olduğu görülecektir. Bu sonuçlar doğrultusunda MTÖGM bağlı okullar örnekleminde, duygusal bağlılık alt boyutundan madde çıkarılmamış, devam bağlılığı alt boyutundan 2, 16'ncı maddeler, normatif bağlılık alt boyutundan 4, 6 ve 15'inci maddeler çıkarılmıştır.

Yeni oluşan ölçekte duygusal bağlılık, 1, 3, 7, 12,14, 17'nci maddeler, devam bağlılığı 5, 8, 10, 18'inci maddeler ve normatif bağlılık 9, 11, 13'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Bu örnekleminde yapılan faktör analizi sonucunda 3 boyut olarak ele alınan örgütsel bağlılık ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi de tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo-21 MTÖGM örgütsel bağlılık faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi			
Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
1. Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	,807		
17. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	,740		
7. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	,722		
14. Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	,641		
3. Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,636		
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	,579		
18. Bu kurumun bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.		,773	
10. Bu kurumun bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.		,660	
5. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.		,619	
8. İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.		,482	
13. Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.			-,840
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.			-,699
11. Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.			-,630

5.2.4.2 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Her üç örnekleme alanındaki kişilik özellikleri değişkeni üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analiz sonuçları tablo 22'de görülmektedir.

Tablo-22 OÖGM, DÖGM, MTÖGM bağlı okullar kişilik özellikleri açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Kişilik Özellikleri KMO VE BARTLET'S Testi				
Örneklem Alanı	OÖGM bağlı okullar	DÖGM bağlı okullar	MTÖGM bağlı okullar	
Madde Sayısı	44	44	44	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,761	,804	,797	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	4506,922	4534,430	4539,130
	Serbestlik Derecesi	946	946	946
	Anlamlılık	,000	,000	,000

Bu değerlere bakıldığında; OÖGM bağlı okullarda örneklem yeterliliğinin .761 orta, DÖGM bağlı okullarda .804 iyi, MTÖGM bağlı okullarda .797 orta düzeyde

olduğu, yine Bartlett's küresellik testi sonuçlarının her üç örnekleme de ($p < 0,05$; $p: ,000$) anlamlı olduğu görülecektir. Böylece kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğe "Direct Oblimin" seçeneğinde bulunan açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan testin analiz sonuçları doğrultusunda, açıklanan toplam varyans ve rotasyona tabi tutulmuş öğeler matris tablolarına ait sonuçlar incelendiğinde; örgütsel bağlılık ölçeğinde olduğu gibi ölçeği oluşturan bazı ifadelerin düşük faktör yükü ile yüklendiği, bazı ifadelerin farklı ve anlamsız boyutlar oluşturacak şekilde veya biçiminde toplandığı görülmüştür. Faktör analizi sonucunda her üç örnekleme de kişilik özellikleri ölçeği için anlamlı boyutlar oluşturan ve ölçümleyen bir yapı ortaya çıkarılamamıştır.

Yine bu ölçekte de anlamlı boyutlar oluşturmak ve ölçeğe uygun ölçüm sonuçlarına ulaşabilmek amacıyla düşük faktör yükü ile yüklenen, farklı ve anlamsız boyutlar oluşturacak şekilde veya biçiminde toplanan ifadeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda, OÖGM bağlı okullarda 5 faktör 21 ifade, DÖGM bağlı okullarda 5 faktör 18 ifade ve MTÖGM bağlı okullarda 5 faktör 19 ifade olacak şekilde anlamlı bir bütün oluşturan ölçek yapısı elde edilmiştir.

Tablo-23 Madde çıkarımı yapılan kişilik özellikleri açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Kişilik Özellikleri KMO VE BARTLET'S Testi			
Örnekleme Alanı	OÖGM bağlı okullar	DÖGM bağlı okullar	MTÖGM bağlı okullar
Madde Sayısı	21	18	19
Kaiser-Meyer-Olkin Ornekleme Yeterliliği Ölçütü	,705	,717	,756
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1699,708	1125,051
	Serbestlik Derecesi	210	153
	Anlamlılık	,000	,000

Ölçeklerden ifadelerin çıkarılması sonucunda oluşan ve tablo 23'te gösterilen veriler incelendiğinde; OÖGM bağlı okullarda örneklem yeterliliğinin .705 orta, DÖGM bağlı okullarda .717 orta, MTÖGM bağlı okullarda .756 orta düzeyde olduğu, yine Bartlett's küresellik testi sonuçlarının her üç örnekleme de ($p < 0,05$; $p: ,000$) anlamlı olduğu görülmüş ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin uygunluğunun ölçümlenmesi sonrasında faktör analizine devam edilmiştir. OÖGM bağlı liselerde kişilik özellikleri toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo-24 OÖGM kişilik özellikleri faktör analizi açıklanan toplam varyansı

OÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	3,775	17,977	17,977	3,775	17,977	17,977	3,228
2	2,348	11,180	29,157	2,348	11,180	29,157	1,921
3	1,745	8,310	37,467	1,745	8,310	37,467	1,891
4	1,471	7,006	44,473	1,471	7,006	44,473	2,451
5	1,392	6,630	51,103	1,392	6,630	51,103	2,092
6	1,075	5,118	56,222				
7	1,028	4,896	61,118				
8	,922	4,393	65,511				
9	,865	4,119	69,630				
10	,740	3,524	73,154				
11	,710	3,381	76,535				
12	,684	3,255	79,790				
13	,649	3,092	82,882				
14	,615	2,927	85,809				
15	,549	2,614	88,423				
16	,514	2,449	90,871				
17	,482	2,295	93,166				
18	,412	1,964	95,130				
19	,382	1,817	96,948				
20	,327	1,559	98,506				
21	,314	1,494	100,000				

Kişilik özellikleri ölçeği 5 boyut olarak ele alındığında açıklanan toplam varyansın 0,50 değerinin üzerinde olan 51.103 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda OÖGM bağlı okullar örnekleminde, dışadönüklük alt boyutundan 11'inci madde, uyumluluk alt boyutundan 7, 17, 22, 27, 32, 42'inci maddeler, sorumluluk alt boyutundan 8, 18, 23, 28, 43'üncü maddeler, duygusal denge alt boyutundan 4, 14, 19, 29, 39'uncu maddeler, gelişime açıklık alt boyutundan 5, 10, 15, 20, 25, 35'inci maddeler çıkarılmıştır.

Yeni oluşan ölçekte dışadönüklük 1, 6, 16, 21, 26, 31, 36'ıncı maddeler, uyumluluk 2, 12, 37'nci maddeler, sorumluluk 3, 13, 33, 38'inci maddeler, duygusal denge 9, 24, 34'üncü maddeler, gelişime açıklık 30, 40, 41, 44'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Faktör analizi neticesinde 5 boyut olarak ele alınan kişilik özellikleri ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi ise tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo-25 OÖGM kişilik özellikleri faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi					
Maddeler	Faktörler				
	1	2	3	4	5
21. Sessiz bir yapıda biriyim.	,765				
31. Bazen utangaç, çekingen olan biriyim.	,693				
6. Çekingen biriyim.	,688				
1. Konuşkan biriyim.	,646				
26. Atılgan bir kişiliğe sahip biriyim.	,593				
36. Sosyal, girişken biriyim.	,495				
16. Heyecan yaratabilen biriyim.	,464				
12. Başkalarıyla sürekli didişen biriyim.		,784			
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen biriyim.		,712			
2. Başkalarında hata arayan biriyim.		,662			
9. Rahat, stresle kolay baş eden biriyim.			,768		
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim.			,730		
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan biriyim.			,643		
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.				-,765	
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan biriyim.				-,716	
41. Sanata ilgisi çok az olan biriyim.				-,714	
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen biriyim.				-,452	
3. İşini tam yapan biriyim.					-,766
33. İşleri verimli yapan biriyim.					-,720
38. Planlar yapan ve bunları takip eden biriyim.					-,495
13. Güvenilir bir çalışırım.					-,483

DÖGM bağlı okullarda kişilik özellikleri toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo-26 DÖGM kişilik özellikleri faktör analizi açıklanan toplam varyansı

DÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	3,400	18,892	18,892	3,400	18,892	18,892	2,168
2	2,254	12,521	31,412	2,254	12,521	31,412	2,351
3	1,603	8,906	40,319	1,603	8,906	40,319	1,970
4	1,404	7,801	48,119	1,404	7,801	48,119	2,192
5	1,125	6,250	54,370	1,125	6,250	54,370	2,034
6	1,000	5,553	59,923				
7	,952	5,289	65,211				
8	,839	4,659	69,870				
9	,790	4,390	74,261				
10	,691	3,836	78,097				
11	,648	3,598	81,695				
12	,599	3,327	85,021				
13	,561	3,117	88,138				
14	,516	2,865	91,004				
15	,474	2,632	93,635				
16	,436	2,425	96,060				
17	,387	2,148	98,208				
18	,323	1,792	100,000				

DÖGM bağlı okullar örnekleminde de açıklanan toplam varyansın 0,50 değerinin üzerinde olan 54.370 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda DÖGM bağlı okullar örnekleminde, dışadönüklük alt boyutundan 6, 11, 21, 31'inci madde, uyumluluk alt boyutundan 22, 27, 37, 42'nci maddeler, sorumluluk alt boyutundan 3, 8, 13, 28, 33, 43'üncü maddeler, duygusal denge alt boyutundan 4, 9, 14, 24, 34'üncü maddeler, gelişime açıklık alt boyutundan 5, 10, 15, 20, 25, 35, 40'inci maddeler çıkarılmıştır.

Yeni oluşan ölçekte dışadönüklük 1, 16, 26, 36'inci maddeler, uyumluluk 2, 7, 12, 17, 32'nci maddeler, sorumluluk 18, 23, 38'inci maddeler, duygusal denge 19, 29, 39'uncu maddeler, gelişime açıklık 30, 41, 44'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Yapılan faktör analizi neticesinde 5 boyut olarak ele alınan kişilik özellikleri ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi ise tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo-27 DÖGM kişilik özellikleri faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi					
Maddeler	Faktörler				
	1	2	3	4	5
39. Kolayca sinirlenen biriyim.	-,690				
29. Dakikası dakikasına uymayan biriyim.	-,682				
19. Çok endişelenen biriyim.	-,625				
26. Atılgan bir kişiliğe sahip biriyim.		,799			
36. Sosyal, girişken biriyim.		,751			
16. Heyecan yaratabilen biriyim.		,660			
1. Konuşkan biriyim.		,637			
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan biriyim.			,780		
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.			,748		
41. Sanata ilgisi çok az olan biriyim.			,704		
7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan biriyim.				,670	
12. Başkalarıyla sürekli didişen biriyim.				,619	
2. Başkalarında hata arayan biriyim.				,568	
17. Affedici bir yapıya sahip biriyim.				,549	
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan biriyim.				,476	
38. Planlar yapan ve bunları takip eden biriyim.					,777
18. Dağınık olma eğiliminde biriyim.					,625
23. Tembel olma eğiliminde olan biriyim.					,618

MTÖGM bağlı okullar kişilik özellikleri toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo-28 MTÖGM kişilik özellikleri faktör analizi açıklanan toplam varyansı

MTÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	
1	3,669	19,310	19,310	3,669	19,310	19,310	3,153
2	2,110	11,107	30,417	2,110	11,107	30,417	2,135
3	1,574	8,285	38,701	1,574	8,285	38,701	1,565
4	1,415	7,446	46,147	1,415	7,446	46,147	2,015
5	1,220	6,422	52,569	1,220	6,422	52,569	1,960
6	,991	5,218	57,787				
7	,920	4,843	62,630				
8	,848	4,462	67,092				
9	,791	4,162	71,254				
10	,702	3,693	74,947				
11	,678	3,570	78,517				
12	,623	3,278	81,795				
13	,581	3,060	84,855				
14	,563	2,963	87,819				
15	,531	2,793	90,612				
16	,510	2,683	93,295				
17	,486	2,556	95,851				
18	,404	2,124	97,975				
19	,385	2,025	100,000				

MTÖGM bağılı okullar örnekleminde açıklanan toplam varyansa bakıldığında 0,50 değerinin üzerinde olan 52.569 olduğu görülecektir. Bu sonuçlar doğrultusunda MTÖGM bağılı okullar örnekleminde, dışadönüklük alt boyutundan 11, 16'ncı maddeler, uyumluluk alt boyutundan 12, 17, 22, 27, 37, 42'nci maddeler, sorumluluk alt boyutundan 3, 8, 13, 28, 33'üncü maddeler, duygusal denge alt boyutundan 4, 9, 19, 29, 34'üncü maddeler, gelişime açıklık alt boyutundan 5, 10, 15, 20, 25, 35, 40'inci maddeler çıkarılmıştır.

Yeni oluşan ölçekte dışadönüklük 1, 6, 21, 26, 31, 36'inci maddeler, uyumluluk 2, 7, 32'nci maddeler, sorumluluk 18, 23, 38, 43'üncü maddeler, duygusal denge 14, 24, 39'uncu maddeler, gelişime açıklık 30, 41, 44'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Bu örnekleme yapılan faktör analizi sonucunda 5 boyut olarak ele alınan örgütsel bağlılık ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi de tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo-29 MTÖGM kişilik özellikleri faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi					
Maddeler	Faktörler				
	1	2	3	4	5
1. Konuşkan biriyim.	,791				
36. Sosyal, girişken biriyim.	,707				
6. Çekingen biriyim.	,669				
21. Sessiz bir yapıda biriyim.	,669				
26. Atılgan bir kişiliğe sahip biriyim.	,654				
31. Bazen utangaç, çekingen olan biriyim.	,587				
18. Dağınık olma eğiliminde biriyim.		-,740			
38. Planlar yapan ve bunları takip eden biriyim.		-,630			
23. Tembel olma eğiliminde olan biriyim.		-,630			
43. Kolaylıkla dikkati dağılabilen biriyim.		-,491			
7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan biriyim.			,691		
2. Başkalarında hata arayan biriyim.			,591		
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan biriyim.			,560		
39. Kolayca sinirlenen biriyim.				,757	
14. Gergin olabilen biriyim.				,746	
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan biriyim.				,499	
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.					-,784
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan biriyim.					-,732
41. Sanata ilgisi çok az olan biriyim.					-,511

5.2.4.3 OÖGM, DÖGM ile MTÖGM Bağlı Okullarda Örgütsel Adalet Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Her üç örneklemdenki örgütsel adalet değişkeni üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analiz sonuçları tablo 30'da görülmektedir.

Tablo-30 OÖGM, DÖGM, MTÖGM bağlı okullar örgütsel adalet açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Örgütsel Adalet KMO VE BARTLET'S Testi				
Örneklem Alanı	OÖGM bağlı okullar	DÖGM bağlı okullar	MTÖGM bağlı okullar	
Madde Sayısı	20	20	20	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,951	,949	,953	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	4531,272	3757,910	4844,814
	Serbestlik Derecesi	190	190	190
	Anlamlılık	,000	,000	,000

Bu değerler incelendiğinde; OÖGM bağlı okullarda örneklem yeterliliğinin .951 mükemmel, DÖGM bağlı okullarda .949 mükemmel, MTÖGM bağlı okullarda .953 mükemmel düzeyde olduğu, yine Bartlett's küresellik testi sonuçlarının her üç örneklemden de ($p < 0,05$; $p: ,000$) anlamlı olduğu görülecektir. Böylece örgütsel adalet ölçeğine ilişkin elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğe "Direct Oblimin" açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan testin analiz sonuçları doğrultusunda, açıklanan toplam varyans ve rotasyona tabi tutulmuş öğeler matris tablolarına ait sonuçlar incelendiğinde; ölçeği oluşturan bazı ifadelerin düşük faktör yükü ile yüklendiği, bazı ifadelerin farklı ve anlamsız boyutlar oluşturacak şekilde veya biçiminde toplandığı görülmüştür. Faktör analizi sonucunda her üç örneklemden de örgütsel adalet ölçeği için anlamlı boyutlar oluşturan ve ölçümleyen bir yapı ortaya çıkarılmamıştır.

Anlamlı boyutlar oluşturmak ve ölçeğe uygun ölçüm sonuçlarına ulaşabilmek amacıyla düşük faktör yükü ile yüklenen, farklı ve anlamsız boyutlar oluşturacak şekilde veya biçiminde toplanan ifadeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda, OÖGM bağlı okullarda 3 faktör 11 ifade, DÖGM bağlı okullarda 3 faktör 10 ifade ve MTÖGM bağlı okullarda 3 faktör 11 ifade olacak şekilde anlamlı bir bütün oluşturan ölçek yapısı elde edilmiştir.

Tablo-31 Madde çıkarımı yapılan örgütsel adalet açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Örgütsel Adalet KMO VE BARTLET'S Testi				
Örneklem Alanı	OÖGM bağlı okullar	DÖGM bağlı okullar	MTÖGM bağlı okullar	
Madde Sayısı	11	10	11	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,921	,929	,922	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	2118,103	1620,282	2226,877
	Serbestlik Derecesi	55	45	55
	Anlamlılık	,000	,000	,000

Ölçeklerden ifadelerin çıkarılması sonucunda oluşan ve tablo 31'de gösterilen veriler incelendiğinde; OÖGM bağlı okullarda örneklem yeterliliğinin .921 mükemmel, DÖGM bağlı okullarda .929 mükemmel, MTÖGM bağlı okullarda .922 mükemmel düzeyde olduğu, yine Bartlett's küresellik testi sonuçlarının her üç örnekleme de ($p < 0,05$; $p: ,000$) anlamlı olduğu görülmüş ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin uygunluğunun ölçümlenmesi sonrasında faktör analizine devam edilmiştir. OÖGM bağlı liselerde örgütsel bağlılık toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo-32 OÖGM örgütsel adalet faktör analizi açıklanan toplam varyansı

OÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	
1	5,858	53,251	53,251	5,858	53,251	53,251	5,137
2	1,117	10,156	63,407	1,117	10,156	63,407	3,452
3	0,677	6,158	69,565	0,677	6,158	69,565	4,211
4	,629	5,722	75,287				
5	,577	5,247	80,534				
6	,466	4,232	84,767				
7	,429	3,896	88,663				
8	,372	3,378	92,041				
9	,321	2,920	94,961				
10	,312	2,833	97,795				
11	,243	2,205	100,000				

Örgütsel adalet ölçeği 3 boyut olarak ele alındığında açıklanan toplam varyansın 0,50 değerinin üzerinde olan 69.565 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda OÖGM bağlı okullar örnekleminde, dağıtım adaleti alt boyutundan 3,

5'inci maddeler, süreç adaleti alt boyutundan 11, 15, 20'nci maddeler, etkileşim adaleti alt boyutundan 14 16, 18, 19'uncu maddeler çıkarılmıştır. Yeni oluşan ölçekte dağıtım adaleti 9, 12, 17'nci maddeler, süreç adaleti 2, 4, 8'inci maddeler ve etkileşim adaleti 1, 6, 7, 10, 13'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Faktör analizi neticesinde 3 boyut olarak ele alınan örgütsel adalet ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi ise tablo 33'te gösterilmiştir.

Tablo-33 OÖGM örgütsel adalet faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi			
Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.	,880		
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.	,856		
7. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	,838		
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	,641		
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	,576		
17. İş sorumluluklarımda adil olduğum kanısındayım.		,904	
9. İş yükümün adil olduğum kanısındayım.		,881	
12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kurumumdan elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.		,451	
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.			,872
2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.			,870
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.			,442

DÖGM bağlı okullar örgütsel adalet toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo-34 DÖGM örgütsel adalet faktör analizi açıklanan toplam varyansı

DÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkarılmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	5,535	55,355	55,355	5,535	55,355	55,355	4,210
2	0,976	9,758	65,113	0,976	9,758	65,113	3,782
3	0,686	6,855	71,968	0,686	6,855	71,968	3,782
4	,558	5,575	77,543				
5	,478	4,776	82,319				
6	,441	4,405	86,725				
7	,401	4,011	90,736				
8	,356	3,562	94,297				
9	,311	3,115	97,412				
10	,259	2,588	100,000				

DÖGM bağlı okullar örnekleminde de açıklanan toplam varyansın 0,50 değerinin üzerinde olan 71.968 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda DÖGM bağlı okullar örnekleminde, dağıtım adaleti alt boyutundan 3, 5'inci maddeler, süreç adaleti alt boyutundan 2, 11, 20'nci maddeler, etkileşim adaleti alt boyutundan 7, 14, 16, 18, 19'uncu maddeler çıkarılmıştır.

Yeni oluşan ölçekte dağıtım adaleti 9, 12, 17'nci maddeler, süreç adaleti 4, 8, 15'inci maddeler ve etkileşim adaleti 1, 6, 10, 13'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Yapılan faktör analizi neticesinde 3 boyut olarak ele alınan örgütsel adalet ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi ise tablo 35'te gösterilmiştir.

Tablo-35 DÖGM örgütsel adalet faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi			
Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.	,927		
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.	,763		
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	,558		
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	,478	,385	
9. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.		,885	
17. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.		,806	
12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kurumumdan elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.		,502	
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.			-,973
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.			-,602
15. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.			-,542

MTÖGM bağlı okullarda örgütsel adalet toplam açıklanan varyans değerlerini gösterir veriler tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo-36 MTÖGM örgütsel adalet faktör analizi açıklanan toplam varyansı

MTÖGM Bağlı Okullar							
Açıklanabilir Toplam Varyans							
Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Çıkanmış Kare Yükler Toplam Değeri			Döndürülmüş Kare Yükler Toplam Değeri
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam
1	6,060	55,091	55,091	6,060	55,091	55,091	5,108
2	0,931	8,464	63,554	0,931	8,464	63,554	4,160
3	0,714	6,489	70,044	0,714	6,489	70,044	3,815
4	,607	5,521	75,565				
5	,558	5,072	80,637				
6	,485	4,410	85,048				
7	,421	3,823	88,871				
8	,381	3,467	92,338				
9	,341	3,102	95,439				
10	,274	2,494	97,934				
11	,227	2,066	100,000				

MTÖGM bağı okullar örneğinde açıklanan toplam varyansa bakıldığında 0,50 değerinin üzerinde olan 70.044 olduğu görülecektir. Bu sonuçlar doğrultusunda MTÖGM bağı okullar örneğinde, dağıtım adaleti alt boyutundan 5, 12'nci maddeler, süreç adaleti alt boyutundan 11, 15, 20'nci maddeler, etkileşim adaleti alt boyutundan 7, 16, 18, 19'uncu maddeler çıkarılmıştır.

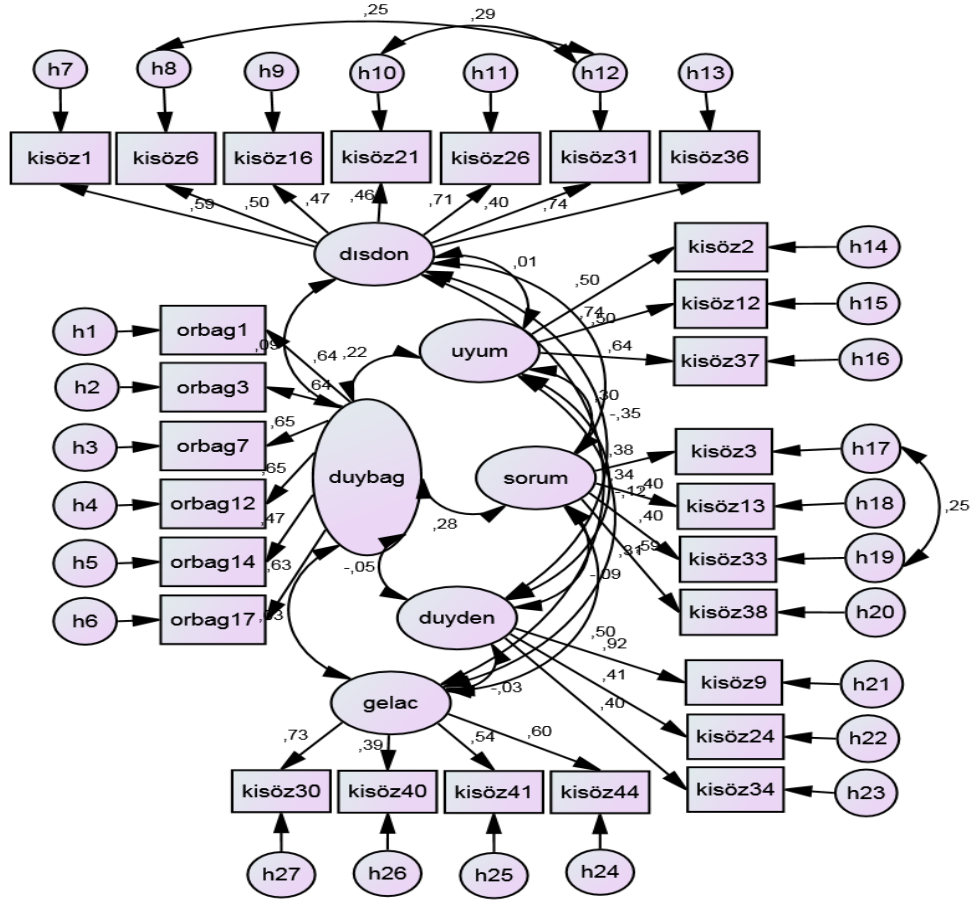
Yeni oluşan ölçekte dağıtım adaleti 3, 9, 17'nci maddeler, süreç adaleti 2, 4, 8'inci maddeler ve etkileşim adaleti 1, 6, 10, 13, 14'üncü maddeler ile değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Bu örnekte yapılan faktör analizi sonucunda 3 boyut olarak ele alınan örgütsel adalet ölçek ifadelerinin rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi de tablo 37'de gösterilmiştir.

Tablo-37 MTÖGM örgütsel adalet faktör analizi rotasyona tabi tutulmuş maddeler matrisi

Rotasyona Tabi Tutulmuş Maddeler Matrisi			
Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.	,953		
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.	,764		
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	,729		
14. Yöneticiler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	,614		
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	,489		
9. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.		,935	
17. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.		,818	
3. Çalışma programım adildir.		,609	
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.			,920
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.			,577
2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.			,468

5.2.5 Kullanılan Modelin Uygunluğunun Ölçümü

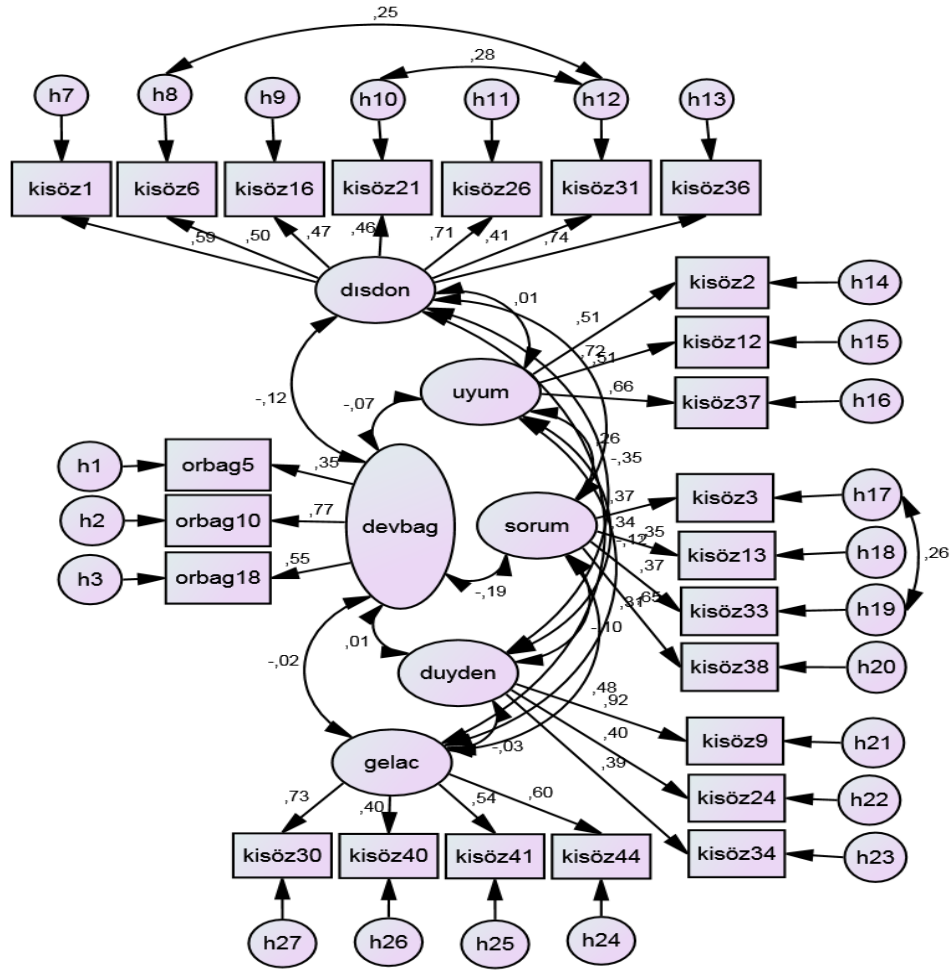


Şekil-10 OÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-38 OÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	573,289	291	1,970	0,900	0,051
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo38'de görüleceği üzere duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

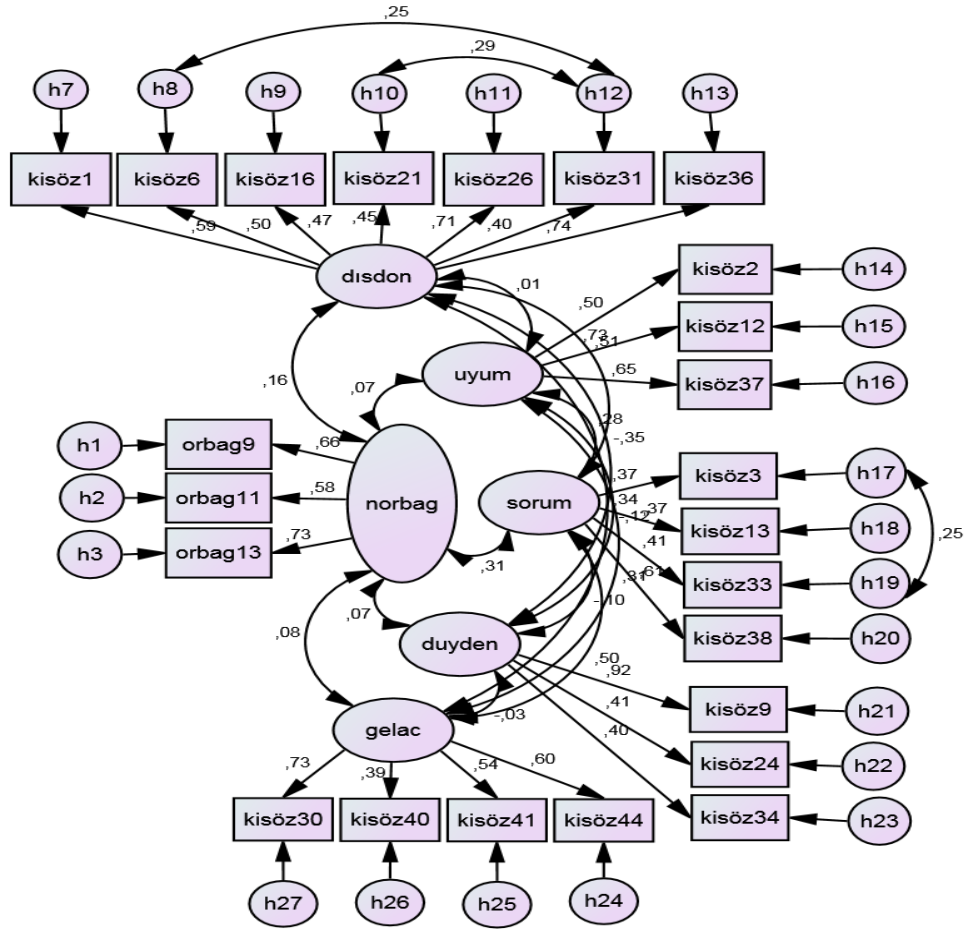


Şekil-11 OÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-39 OÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	470,165	228	2,062	0,907	0,054
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo39'da görüleceği üzere devam bağlılığı ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

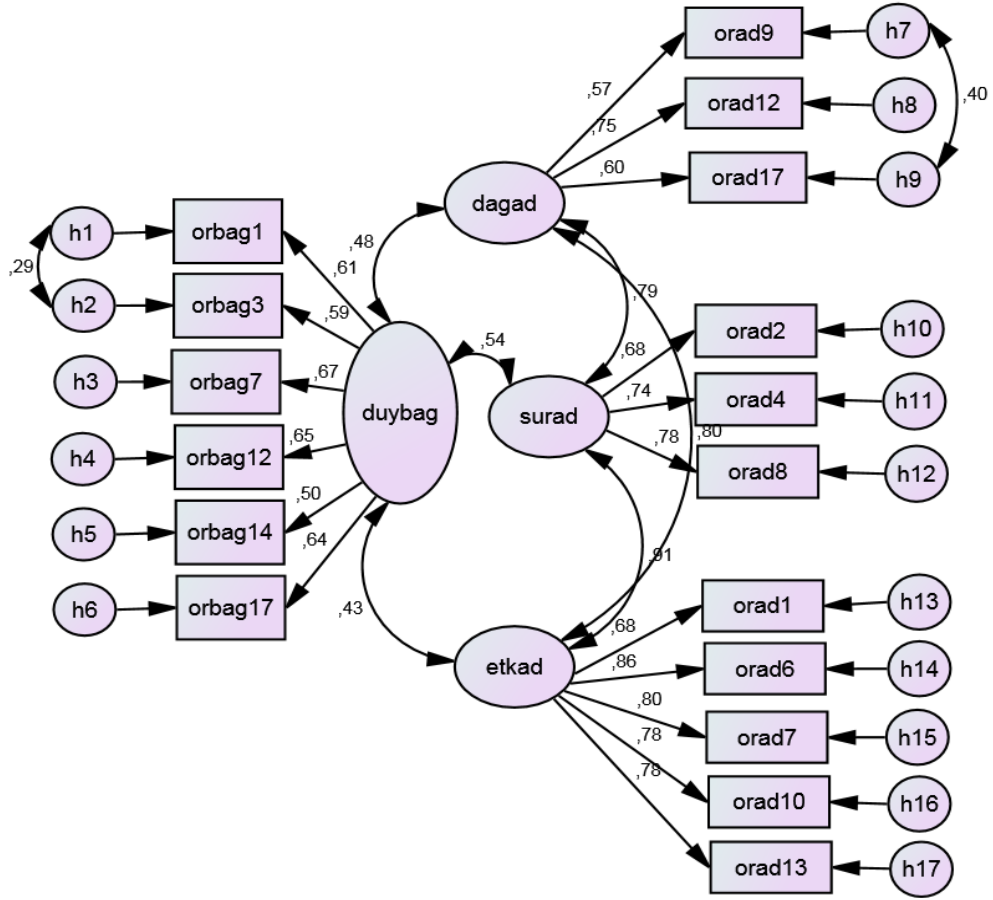


Şekil-12 OÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-40 OÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	483,361	231	2,092	0,903	0,055
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo40'ta görüleceği üzere normatif bağlılık ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

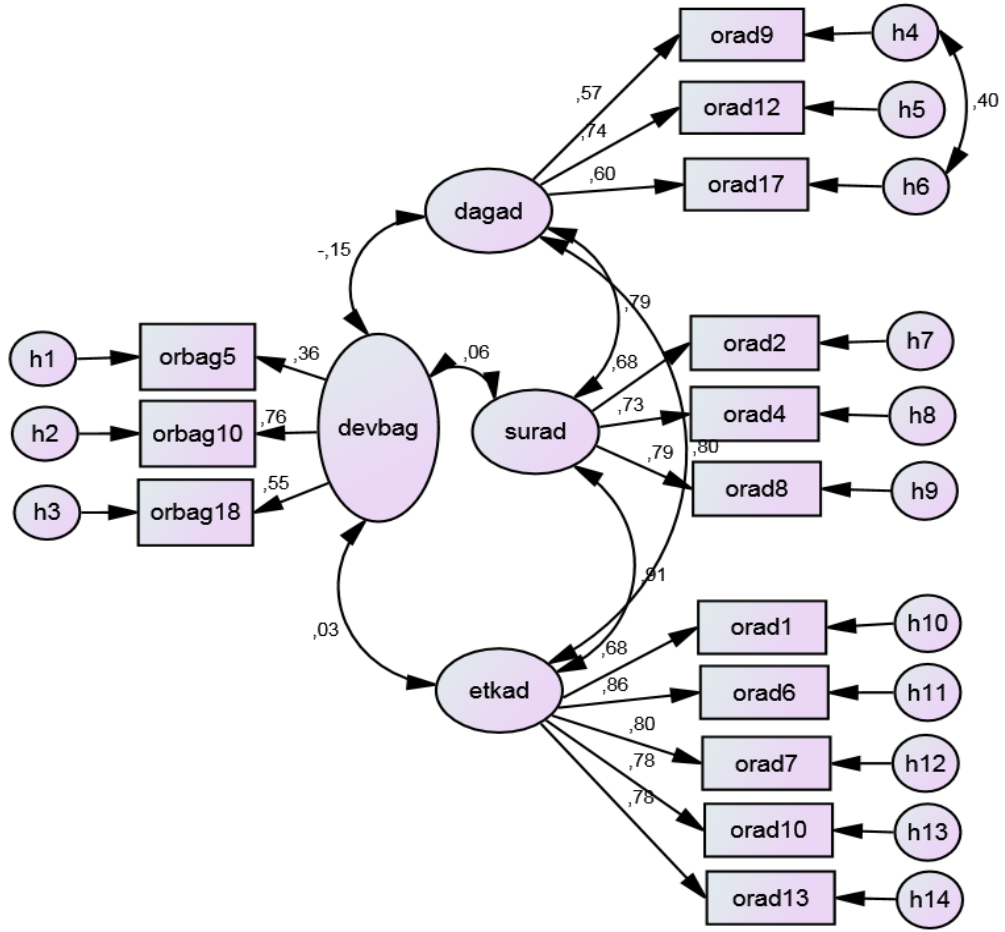


Şekil-13 OÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-41 OÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	156,763	67	2,340	0,944	0,06
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo41’de görüleceği üzere duygusal bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

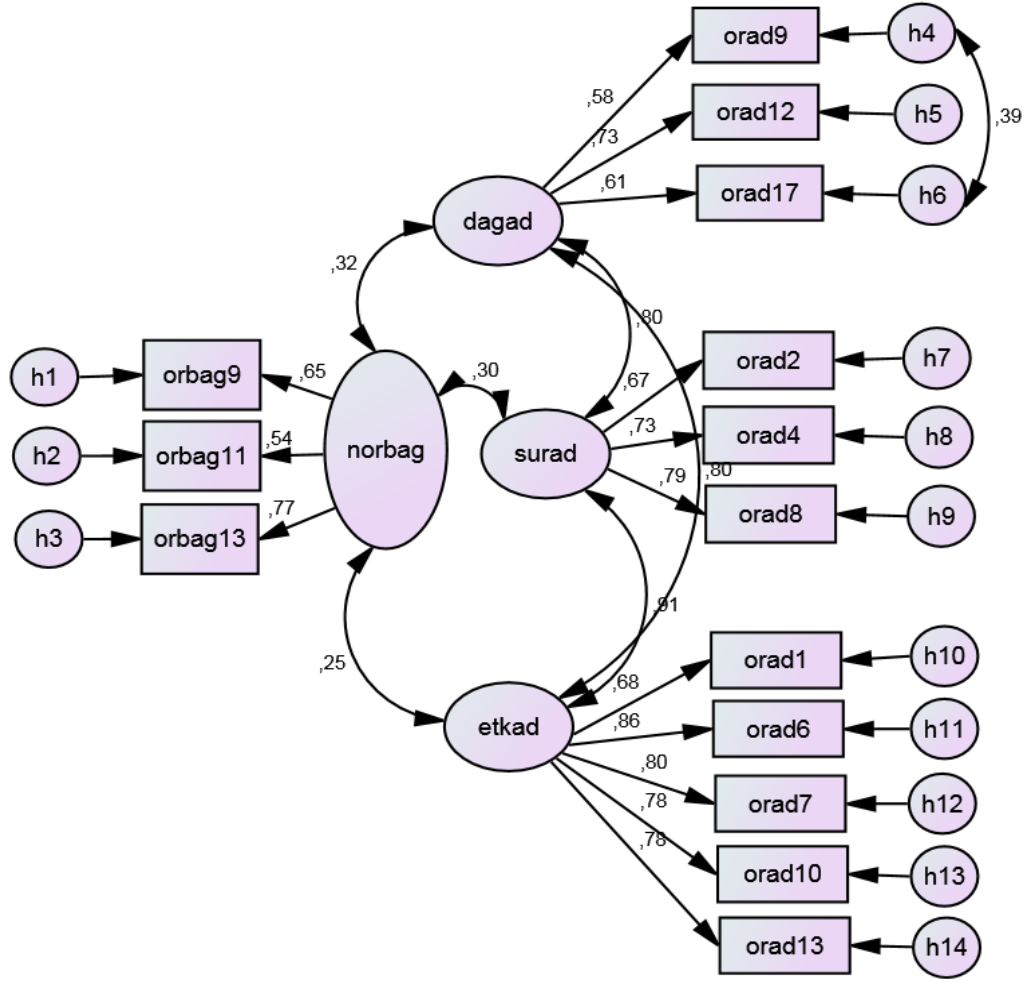


Şekil-14 OÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-42 OÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	112,637	66	1,707	0,958	0,044
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo 42’de görüleceği üzere devam bağlılığı ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

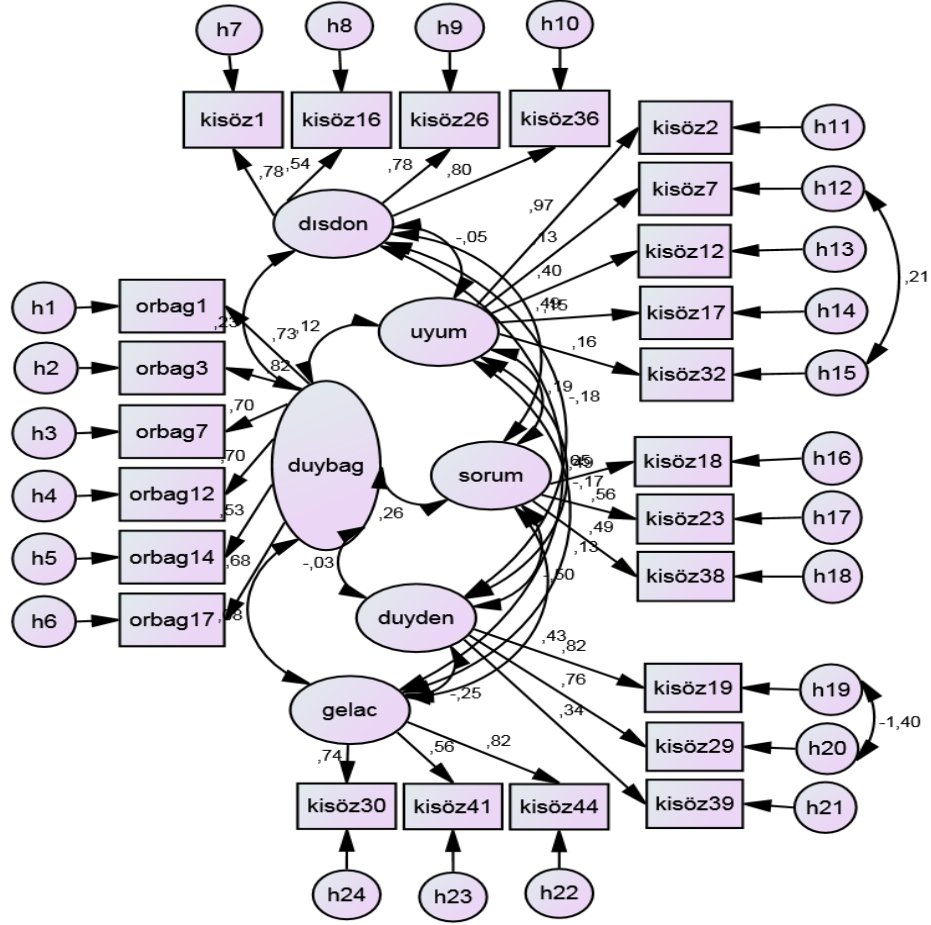


Şekil-15 OÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-43 OÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	136,612	66	2,070	0,951	0,054
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo43'te görüleceği üzere normatif bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

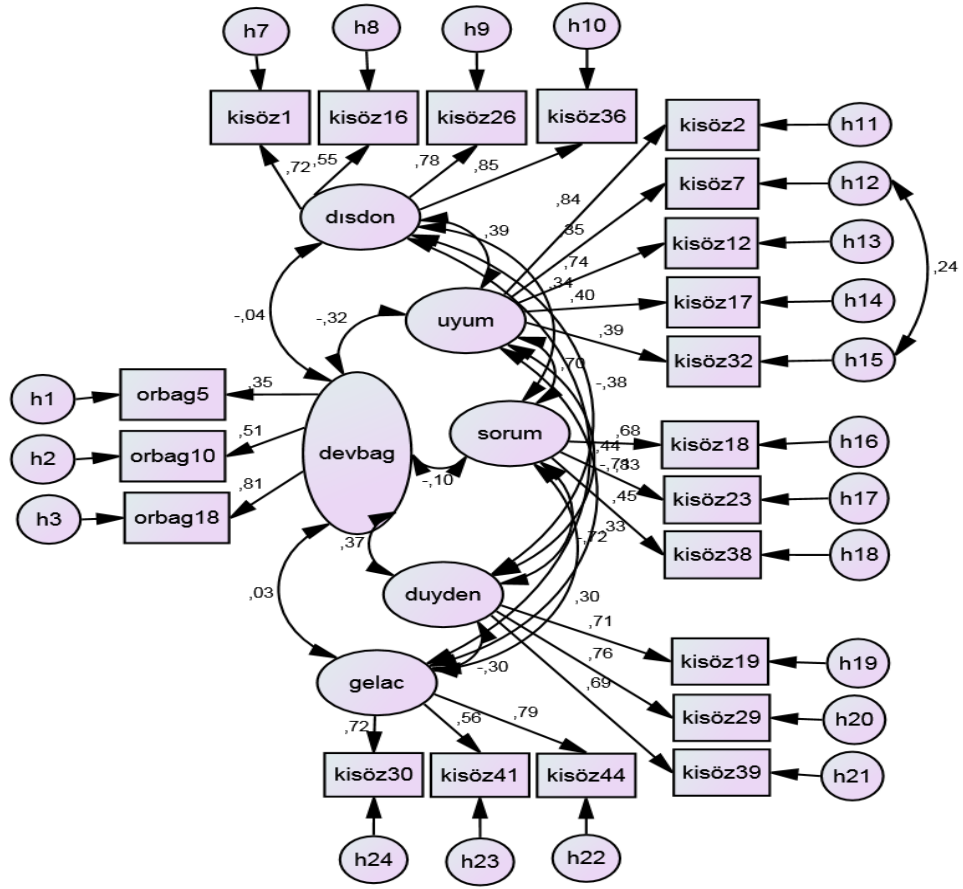


Şekil-16 DÖGM bağlı okullardaki duygusal bağıllık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-44 DÖGM bağlı okullardaki duygusal bağıllık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	445,1	232	1,919	0,909	0,05
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo44'te görüleceği üzere duygusal bağıllık ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

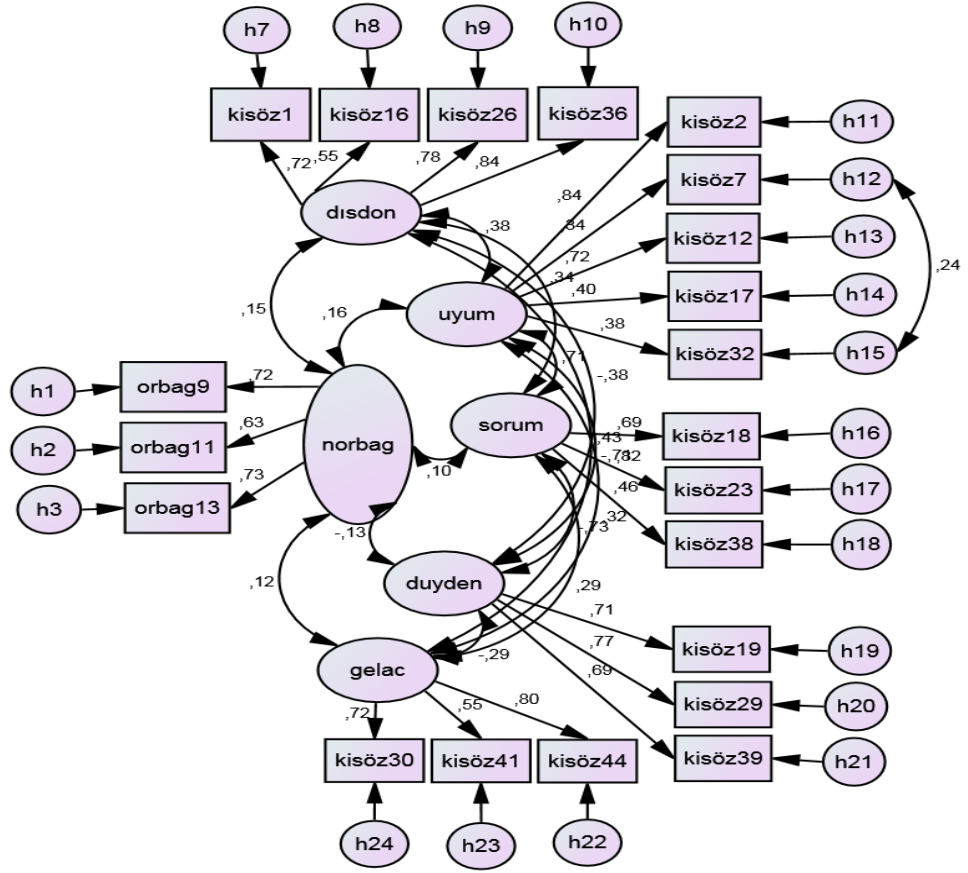


Şekil-17 DÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-45 DÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	482,535	172	2,805	0,894	0,07
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo45'te görüleceği üzere devam bağlılığı ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

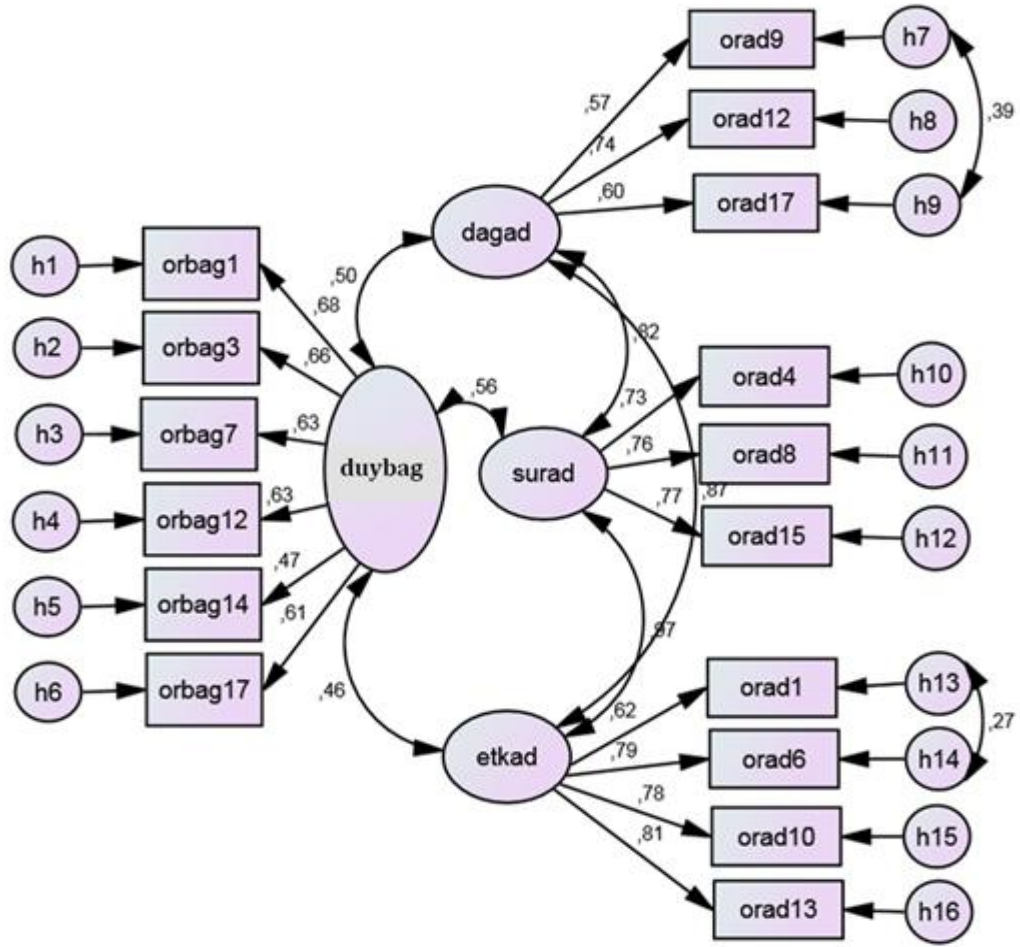


Şekil-18 DÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-46 DÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	501,364	173	2,898	0,892	0,072
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo46'da görüleceği üzere normatif bağlılık ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

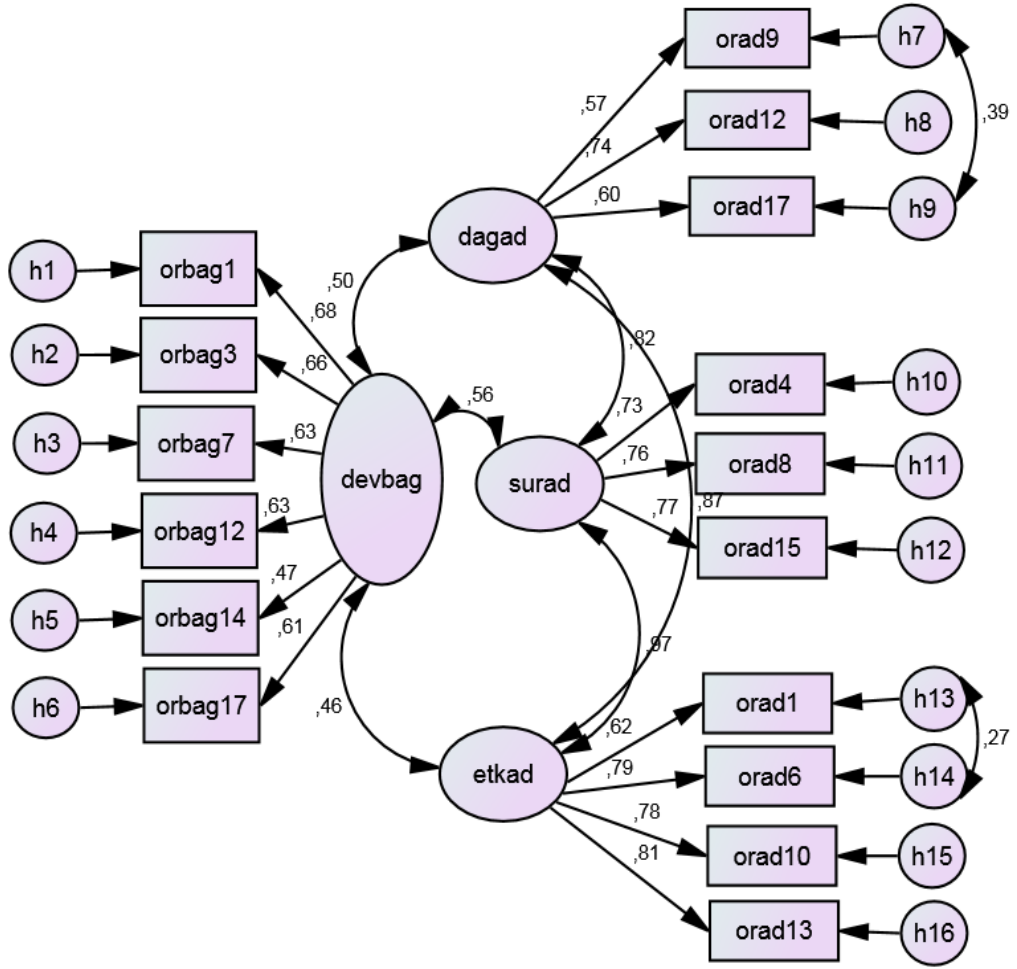


Şekil-19 DÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-47 DÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	273,906	94	2,914	0,924	0,072
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo 47’de görüleceği üzere duygusal bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

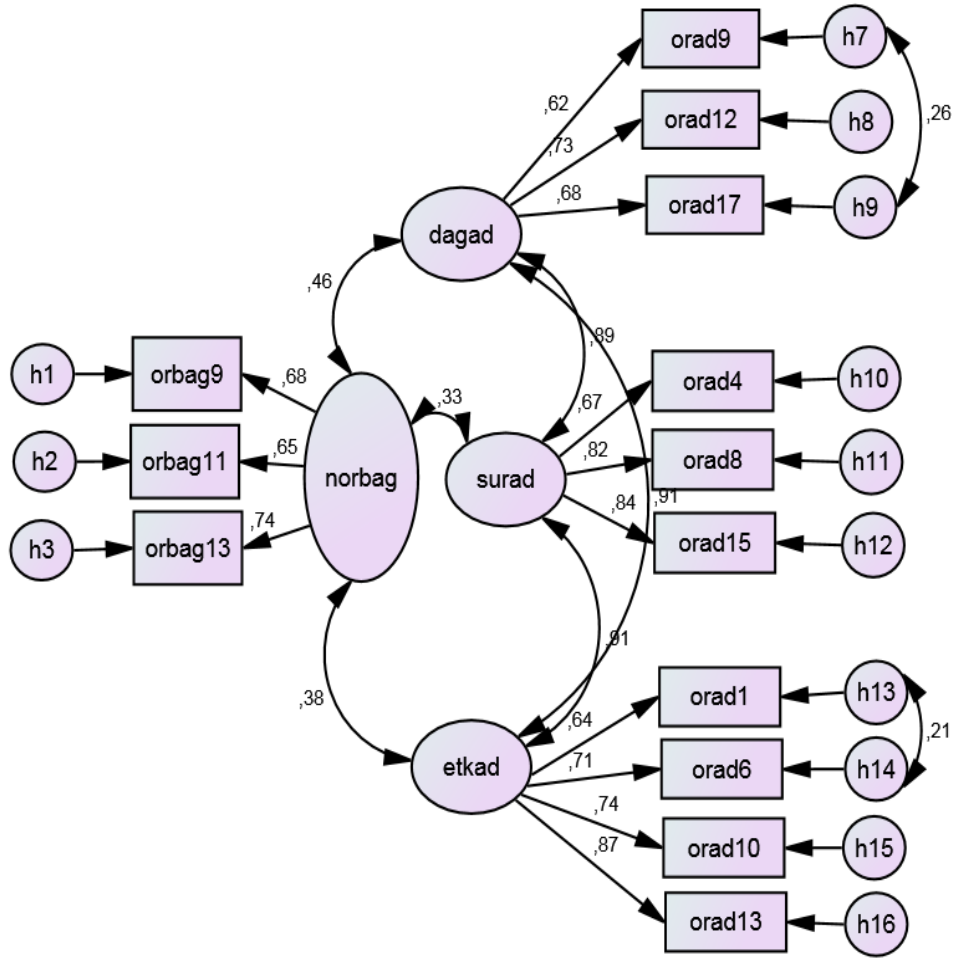


Şekil-20 DÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-48 DÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	179,429	56	3,204	0,936	0,077
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			$\leq 4-5$	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo48'de görüleceği üzere devam bağlılığı ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

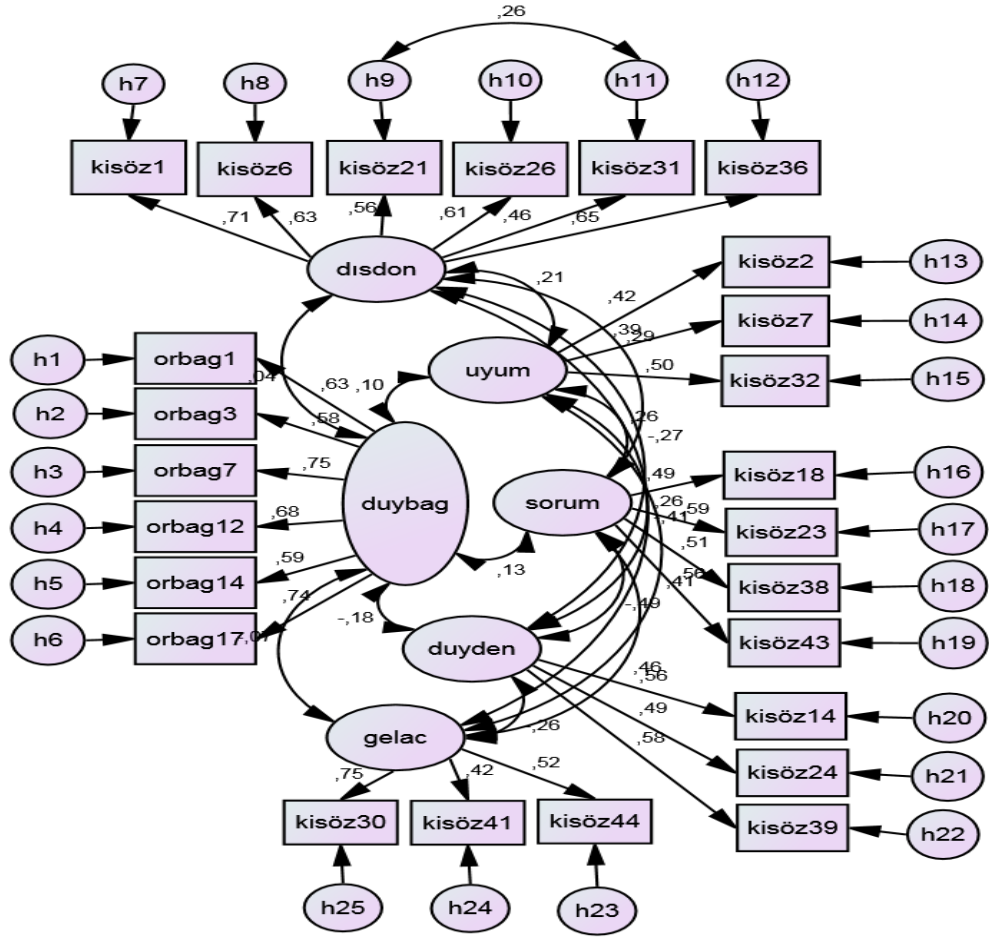


Şekil-21 DÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-49 DÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	203,989	58	3,517	0,931	0,08
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo49'da görüleceği üzere normatif bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

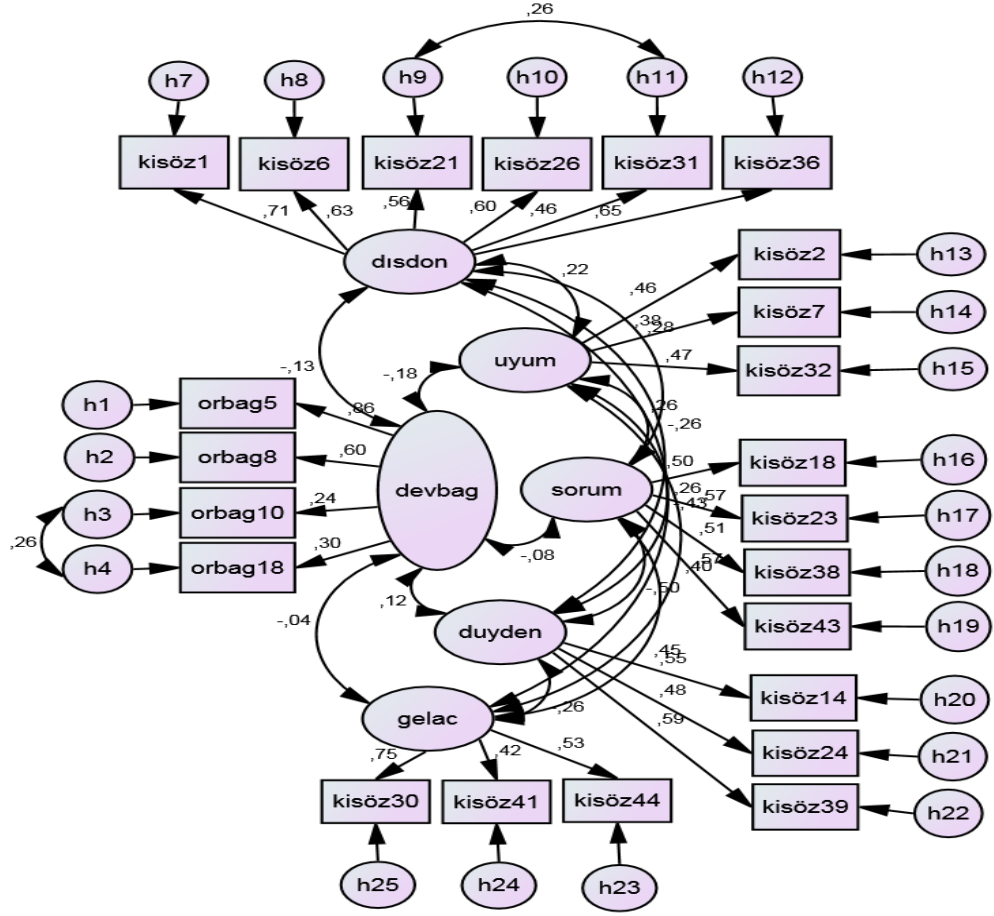


Şekil-22 MTÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-50 MTÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	528,051	300	1,760	0,907	0,045
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo50'de görüleceği üzere duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

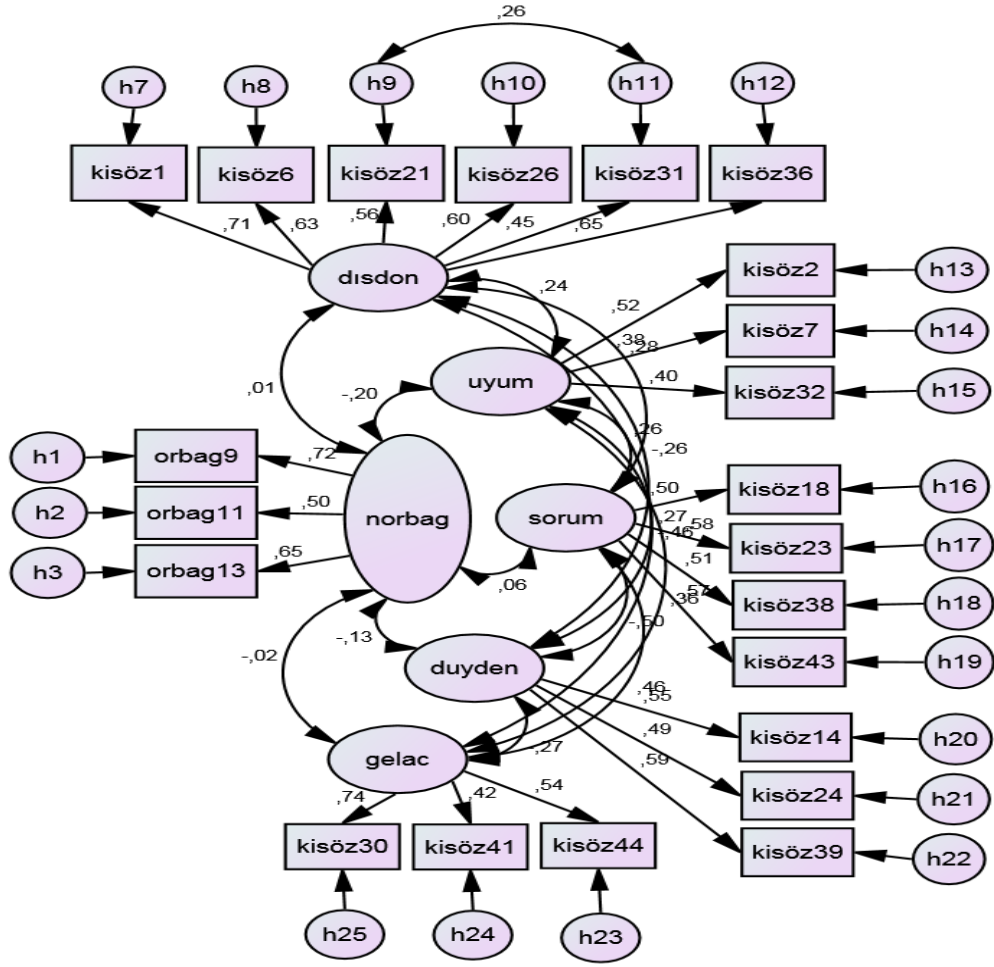


Şekil-23 MTÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-51 MTÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	512,067	252	2,032	0,905	0,053
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo51'de görüleceği üzere devam bağlılığı ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

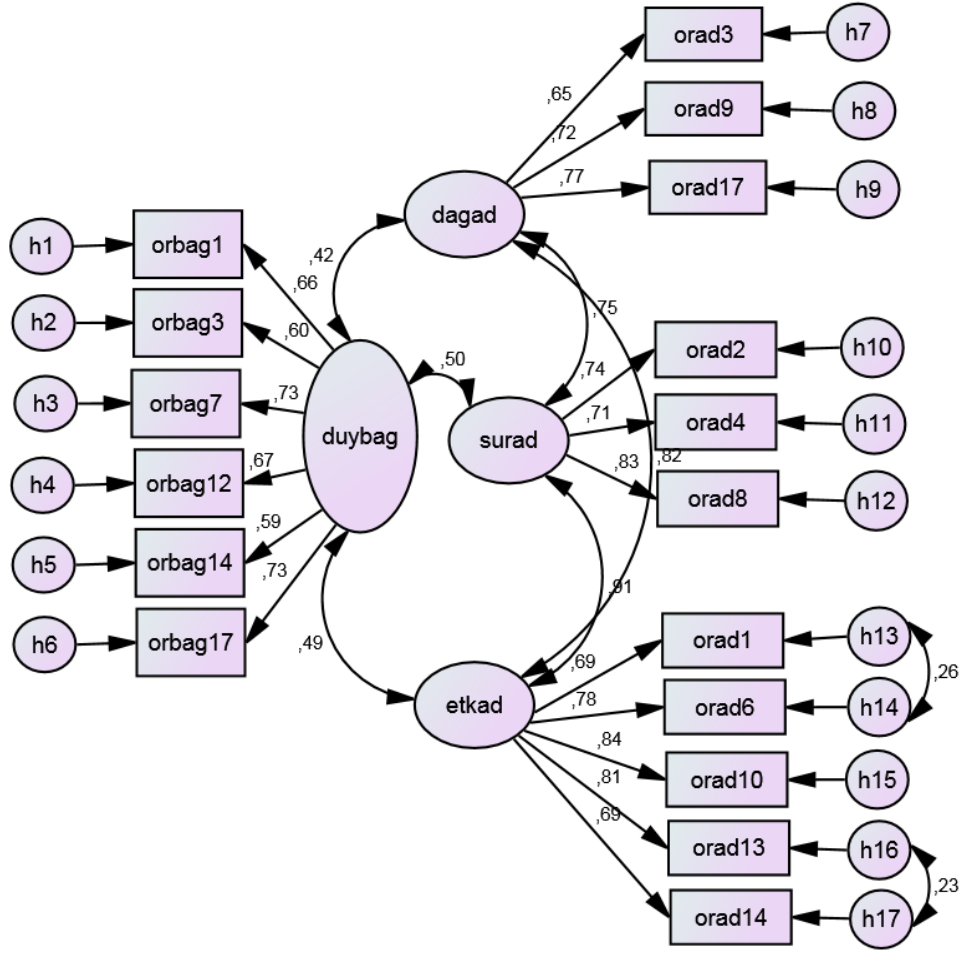


Şekil-24 MTÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-52 MTÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile kişilik özellikleri uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hatalann Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	487,029	229	2,127	0,903	0,055
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo52'de görüleceği üzere normatif bağlılık ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

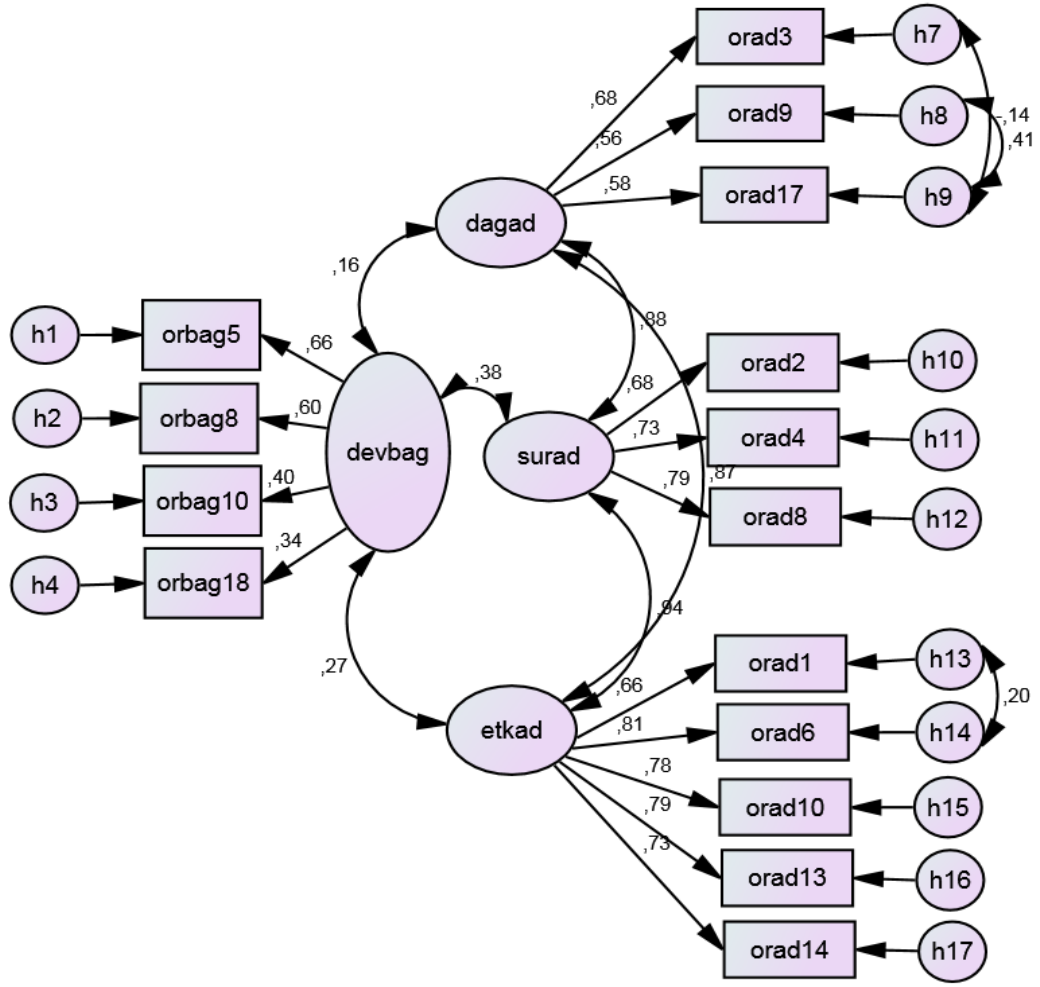


Şekil-25 MTÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-53 MTÖGM bağlı okullardaki duygusal bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	225,201	105	2,145	0,935	0,056
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo53'de görüleceği üzere duygusal bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.

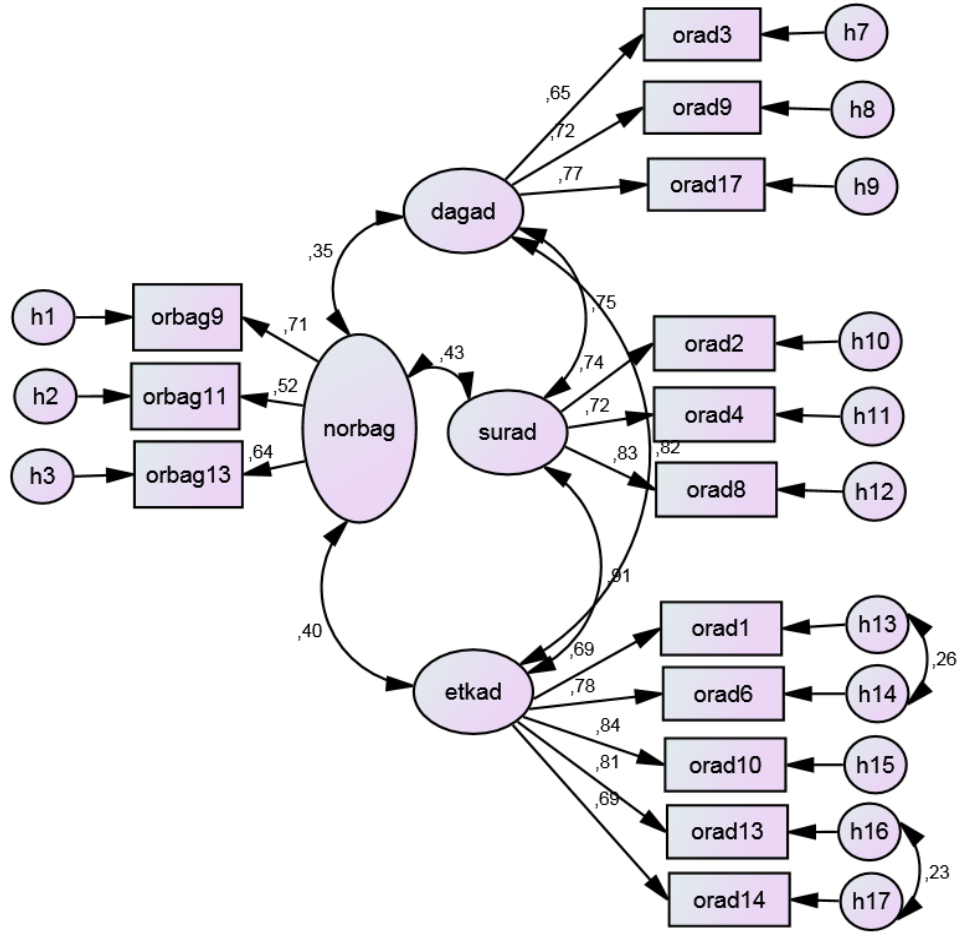


Şekil-26 MTÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-54 MTÖGM bağlı okullardaki devam bağlılığı ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	178,076	65	2,740	0,940	0,069
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo54'te görüleceği üzere devam bağlılığı ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır.



Şekil-27 MTÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm çalışması

Tablo-55 MTÖGM bağlı okullardaki normatif bağlılık ile örgütsel adalet uyum modeli ölçüm sonuçları

	Ki Kare (Chi-Square) (CMIN)	Serbestlik Derecesi (Degree of Freedom) (DF)	CMIN/DF	İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index) (GFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)
Uyum Değerleri	181,352	66	2,748	0,938	0,069
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	0,06-0,08

Tablo55'te görüleceği üzere normatif bağlılık ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki uyumluluk değerleri olumlu çıkmıştır. Bu sonuçla birlikte, modelimizin uygunluğu ve kullanılabilirliği her üç örnekleme de doğrulanmış bulunmaktadır.

5.2.6 Ankete Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan her üç örneklemdaki öğretmenlere ait demografik bilgiler tablo 56'da gösterilmiştir. Tabloda görüleceği üzere anketlere katılımı en fazla %61 kadınlar, %36 46 yaş ve üstü, %80'i Lisans mezunu, %49 aynı okulda 1-5 yıl çalışanlar, %23'ünü toplamda 26 yıl ve üzeri çalışan gruplar oluşturmaktadır.

Tablo-56 Katılımcı öğretmenlerin demografik özellikleri

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Katılım Sayıları								
Örneklemdeki Okullar	OOGM Bağlı Okullar		DOGM Bağlı Okullar		MTOGM Bağlı Okullar		Toplam	
	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Yüzdesi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Yüzdesi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Yüzdesi	KS	KY
Cinsiyet Durumu								
Kadın	216	58,7	180	57,9	241	65,0	637	60,7
Erkek	152	41,3	131	42,1	130	35,0	413	39,3
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Yaş Durumu								
18-25	8	2,2	5	1,6	2	0,5	15	1,4
26-30	23	6,3	44	14,1	24	6,5	91	8,7
31-35	30	8,2	52	16,7	38	10,2	120	11,4
36-40	56	15,2	66	21,2	73	19,7	195	18,6
41-45	103	28,0	63	20,3	88	23,7	254	24,2
46yau	148	40,2	81	26,0	146	39,4	375	35,7
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Eğitim Durumu								
Onlisans	5	1,4	8	2,6	1	0,3	14	4,3
Lisans	298	81,0	244	78,5	298	80,3	840	80,0
Y.Lisans	59	16,0	58	18,6	67	18,1	184	17,5
Doktora	6	1,6	1	0,3	5	1,3	12	1,1
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Okulda Çalışma Süresi								
1-5	132	35,9	231	74,3	155	41,8	518	49,3
6-10	139	37,8	52	16,7	80	21,6	271	25,8
11-15	50	13,6	11	3,5	41	11,1	102	9,7
16-20	20	5,4	5	1,6	44	11,9	69	6,6
21-25	17	4,6	5	1,6	19	5,1	41	3,9
26yıu	10	2,7	7	2,3	32	8,6	49	4,7
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0
Toplam Çalışma Süresi								
1-5	25	6,8	47	15,1	27	7,3	99	9,4
6-10	30	8,2	60	19,3	34	9,2	124	11,8
11-15	40	10,9	45	14,5	43	11,6	128	12,2
16-20	80	21,7	63	20,3	87	23,5	230	21,9
21-25	90	24,5	48	15,4	92	24,8	230	21,9
26yıu	103	28,0	48	15,4	88	23,7	239	22,8
Toplam	368	100,0	311	100,0	371	100,0	1050	100,0

5.2.7 Korelasyon Analizi

5.2.7.1 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, kişilik özellikleri alt boyutları “dışa dönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge”, “gelişime açıklık” boyutları ile ilişki içerisinde bulunup bulunmadığını gösterirkorelasyon analizi yapılarak tablo 57’de gösterilmiştir.

Tablo-57 Duygusal bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları korelasyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Değerler	Örnekleme		
			OÖGM	DÖGM	MTÖGM
Duygusal Bağlılık	Dışadönüklük	Pearson Korelasyon (r)	,036	,089	,021
		Anlamlılık (Sig. / p)	,488	,116	,693
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Uyumluluk	Pearson Korelasyon (r)	,155**	,118*	,047
		Anlamlılık (Sig. / p)	,003	,037	,364
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Sorumluluk	Pearson Korelasyon (r)	,190**	,061	,086
		Anlamlılık (Sig. / p)	,000	,285	,099
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Duygusal Denge	Pearson Korelasyon (r)	-,075	-,108	-,122*
		Anlamlılık (Sig. / p)	,151	,057	,019
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Gelişime Açıklık	Pearson Korelasyon (r)	,023	-,014	-,039
		Anlamlılık (Sig. / p)	,664	,802	,455
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, dışadönüklük ($p=0,488$ $p=0,116$ $p=0,693>0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,003$ ve $p=0,037<0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. MTÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,488>0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM bağlı okullarda, sorumluluk ($p=0,000<0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, sorumluluk ($p=0,285$ ve $p=0,099>0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda, duygusal denge ($p=0,151$ ve $p=0,057>0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. MTÖGM bağlı okullarda, duygusal denge ($p=0,019<0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, gelişime açıklık ($p=0,488$ $p=0,116$ $p=0,693>0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo-58 Devam bağlılığı alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları korelasyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Değerler	Örneklem		
			OÖGM	DÖGM	MTÖGM
Devam Bağlılığı	Dışadönüklük	Pearson Korelasyon (r)	-,150**	,047	-,156**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,004	,409	,003
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Uyumluluk	Pearson Korelasyon (r)	-,056	-,175**	-,037
		Anlamlılık (Sig. / p)	,283	,002	,482
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	,371
	Sorumluluk	Pearson Korelasyon (r)	-,049	-,056	-,052
		Anlamlılık (Sig. / p)	,351	,328	,318
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Duygusal Denge	Pearson Korelasyon (r)	,040	,219**	,093
		Anlamlılık (Sig. / p)	,443	,000	,074
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Gelişime Açıklık	Pearson Korelasyon (r)	-,002	,039	-,060
		Anlamlılık (Sig. / p)	,971	,493	,249
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı alt boyutunun, her üç örnekleme de, kişilik özellikleri alt boyutları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık boyutları ile ilişki içerisinde bulunup bulunmadığını gösterirkorelasyon analizi yapılarak tablo 58'de gösterilmiştir.

OÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, dışadönüklük ($p=0,004$ $p=0,003<0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. DÖGM bağlı okullarda, dışadönüklük ($p=0,409>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,283$ $p=0,482>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. DÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,002<0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, sorumluluk ($p=0,351$ $p=0,328$ $p=0,318>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, duygusal denge ($p=0,443$ $p=0,074>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. DÖGM bağlı okullarda, duygusal denge ($p=0,000<0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, gelişime açıklık ($p=0,971$ $p=0,493$ $p=0,249>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo-59 Normatif bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları korelasyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Değerler	Örneklem		
			OÖGM	DÖGM	MTÖGM
Normatif Bağlılık	Dışadönüklük	Pearson Korelasyon (r)	,089	,090	,003
		Anlamlılık (Sig. / p)	,087	,115	,955
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Uyumluluk	Pearson Korelasyon (r)	,044	,095	-,085
		Anlamlılık (Sig. / p)	,404	,093	,100
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Sorumluluk	Pearson Korelasyon (r)	,180**	,011	,040
		Anlamlılık (Sig. / p)	,001	,851	,448
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Duygusal Denge	Pearson Korelasyon (r)	,035	-,056	-,081
		Anlamlılık (Sig. / p)	,505	,321	,119
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Gelişime Açıklık	Pearson Korelasyon (r)	,052	,029	-,022
		Anlamlılık (Sig. / p)	,320	,612	,680
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, kişilik özellikleri alt boyutları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık boyutları ile ilişki içerisinde bulunup bulunmadığını gösterirkorelasyon analizi yapılarak tablo 59'da gösterilmiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, dışadönüklük ($p=0,087$ $p=0,115$ $p=0,955>0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,404$ $p=0,093$ $p=0,100>0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM bağlı okullarda, sorumluluk ($p=0,001<0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, sorumluluk ($p=0,851$ ve $p=0,448>0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, duygusal denge ($p=0,505$ $p=0,321$ $p=0,119>0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, gelişime açıklık ($p=0,320$ $p=0,612$ $p=0,680>0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

5.2.7.2 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti boyutları ile ilişki içerisinde bulunup bulunmadığını göstermek için korelasyon analizi yapılarak tablo 60'ta gösterilmiştir.

Tablo-60 Duygusal bağlılık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları korelasyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Değerler	Örneklem		
			OÖGM	DÖGM	MTÖGM
Duygusal Bağlılık	Dağıtım Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,329**	,353**	,331**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,000	,000	,000
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Süreç Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,447**	,386**	,412**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,000	,000	,000
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Etkileşim Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,380**	,400**	,424**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,000	,000	,000
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000$ $p=0,000$ $p=0,000<0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, süreç adaleti ($p=0,000$ $p=0,000$ $p=0,000<0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, etkileşim adaleti ($p=0,000$ $p=0,000$ $p=0,000<0,05$) alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı alt boyutunun, her üç örnekleme de, örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti boyutları ile ilişki içerisinde bulunup bulunmadığını gösterirkorelasyon analizi yapılarak tablo 61'de gösterilmiştir.

Tablo-61 Devam bağlılığı alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları korelasyon analizi tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Değerler	Örneklem		
			OÖGM	DÖGM	MTÖGM
Devam Bağlılığı	Dağıtım Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	-,039	-,026	,057
		Anlamlılık (Sig. / p)	,452	,649	,276
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Süreç Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,100	,054	,169**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,055	,343	,001
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Etkileşim Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,067	,001	,134**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,200	,985	,010
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,452$ $p=0,649$ $p=0,276>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda, süreç adaleti ($p=0,055$ $p=0,343>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. MTÖGM bağlı okullarda, süreç adaleti ($p=0,001<0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda, etkileşim adaleti ($p=0,200$ $p=0,985>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. MTÖGM bağlı okullarda, etkileşim adaleti ($p=0,010<0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti boyutları ile ilişki içerisinde bulunup bulunmadığını gösterirkorelasyon analizi yapılarak tablo 62'de gösterilmiştir.

Tablo-62 Normatif bağlılık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları korelasyon analizi tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Değerler	Örneklem		
			OÖGM	DÖGM	MTÖGM
Normatif Bağlılık	Dağıtım Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,191**	,315**	,239**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,000	,000	,000
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Süreç Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,184**	,247**	,315**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,000	,000	,000
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371
	Etkileşim Adaleti	Pearson Korelasyon (r)	,177**	,298**	,304**
		Anlamlılık (Sig. / p)	,001	,000	,000
		Katılımcı Sayısı (N)	368	311	371

OÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000$ $p=0,000$ $p=0,000<0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, DÖGM bağlı okullarda pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda, süreç adaleti ($p=0,000$ $p=0,000$ $p=0,000<0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, MTÖGM bağlı okullarda pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda, süreç adaleti ($p=0,001$ $p=0,000$ $p=0,000<0,05$) alt boyutu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, MTÖGM bağlı okullarda pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

5.2.8 Regresyon Analizi

Bu bölümde, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılığın, bağımsız değişken olan kişilik özellikleri alt boyutları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ile diğer bağımsız değişken örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti tarafından etkilenip etkilenmediğini ortaya çıkarmaktır.

Bu çalışmada, bağımlı değişkenin her bir boyutu bağımsız değişkenlerin her bir boyutuyla ayrı ayrı değerlendirmeye alınmıştır. Bu nedenle araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan “basit doğrusal regresyon”metodu ile değişkenlerin etkisini belirlemek için Regresyon testiyapılmıştır. Bunun için SPSS programından faydalanılmış ve eldeki veriler değerlendirilmiştir.

Bu bölüm iki kısma ayrılmıştır. İlk kısımda duygusal bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları, devamlı bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları ve normatif bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları sırasıyla analize tabi tutularak değerlendirilmiştir. İkinci kısımda ise yine aynı işlem uygulanarak duygusal bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları, devamlı bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları ve normatif bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları sırasıyla analize tabi tutularak değerlendirilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan “Model Özeti”, “Anova” ve “Katsayılar” tablolarının içerisinde önem arz etmekte olan P, t, R, R kare vb. değerler alınarak araştırma için gerekli karşılaştırma yapılmasına olanak sağlayacak olan yeni tablolar oluşturulmuştur.

5.2.8.1 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, kişilik özellikleri alt boyutları “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge”, “gelişime açıklık” boyutlarından etkilenip etkilenmediğini gösteren regresyon analizi yapılarak tablo 63, 64 ve 65’te gösterilmiştir.

Tablo-63 OÖGM, duygusal bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti			
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t		p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata							
Duygusal Bağlılık	OÖGM	Sabit	3,291	,204	,036	16,170	,000	,483	,001	-,001	
		Dışadönüklük	,039	,056		,695	,488				
		Sabit	2,844	,198	,155	14,347	,000	9,057	,024	,021	
		Uyumluluk	,145	,048		3,009	,003				
		Sabit	2,265	,316	,190	7,158	,000	13,756	,036	,034	
		Sorumluluk	,276	,075		3,709	,000				
		Sabit	3,614	,133	-,075	27,221	,000	2,072	,006	,003	
		Duygusal Denge	-,072	,050		-1,439	,151				
		Sabit	3,334	,225	,023	14,839	,000	,189	,001	-,002	
		Gelişime Açıklık	,025	,057		,435	,664				

OÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,003<0,05$) alt boyutunun, duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin uyumluluk alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,155 oranında artışa neden olmaktadır. Yine sorumluluk ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin sorumluluk alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,190 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla OÖGM bağlı okullarda “**H_{1ç}. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H_{1f}. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H_{1a}. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H_{1h}. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H_{1j}. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-64DÖGM, duygusal bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti		
			Standartlaşmamış Katsayı		t	p		F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata						
Duygusal Bağlılık	DÖGM	Sabit	3,311	,203	,089	16,310	,000	2,488	,008	,005
		Dışadönüklük	,088	,056		1,577	,116			
		Sabit	2,919	,339	,118	8,602	,000	4,396	,014	,011
		Uyumluluk	,167	,080		2,097	,037			
		Sabit	3,427	,189	,061	18,108	,000	1,145	,004	,000
		Sorumluluk	,053	,050		1,070	,285			
		Sabit	3,864	,131	-,108	29,440	,000	3,636	,012	,008
		Duygusal Denge	-,094	,049		-1,907	,057			
		Sabit	3,670	,183	-,014	20,016	,000	,063	,000	-,003
		Gelişime Açıklık	-,013	,050		-,251	,802			

DÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,037<0,05$) alt boyutunun duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin uyumluluk alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,118 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla DÖGM bağlı okullarda “**H₁ç. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H₁a. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁f. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁h. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₁j. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-65MTÖGM, duygusal bağlılık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örnekleme	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Duygusal Bağlılık	MTÖGM	Sabit	3,099	,205	,021	15,126	,000	,156	,000	-,002
		Dışadönüklük	,023	,057		,395	,693			
		Sabit	2,891	,320	,047	9,045	,000	0,825	,002	,000
		Uyumluluk	,068	,075		0,908	,364			
		Sabit	2,812	,225	,086	12,486	,000	2,734	,007	,005
		Sorumluluk	,097	,059		1,653	,099			
		Sabit	3,507	,145	-,122	24,134	,000	5,548	,015	,012
		Duygusal Denge	-,125	,053		-2,355	,019			
		Sabit	3,347	,229	-,039	14,598	,000	,560	,002	-,001
		Gelişime Açıklık	-,044	,059		-,748	,455			

MTÖGM bağlı okullarda, duygusal denge ($p=0,019<0,05$) alt boyutunduygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal denge alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,122 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarlaMTÖGM bağlı okullarda “**H₁h.Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş,“**H₁a. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ç. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ f. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile“**H₁ j. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı alt boyutunun, her üç örnekleme de, kişilik özellikleri alt boyutları “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge”, “gelişime açıklık” boyutlarından etkilenip etkilenmediğini gösteren regresyon analizi yapılarak tablo66, 67, 68’de gösterilmiştir.

Tablo-66OÖGM, devam bağlılığı alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Devam Bağlılığı	OÖGM	Sabit	3,290	,239		13,751	,000	8,459	,023	,020
		Dışadönüklük	-,193	,066	-,150	-2,909	,004			
		Sabit	2,857	,238		12,003	,000	1,155	,003	,000
		Uyumluluk	-,062	,058	-,056	-1,075	,283			
		Sabit	2,961	,382		7,742	,000	0,873	,002	,000
		Sorumluluk	-,084	,090	-,049	-0,934	,351			
		Sabit	2,490	,158		15,753	,000	0,589	,002	-,001
		Duygusal Denge	,045	,059	,040	0,768	,443			
		Sabit	2,616	,267		9,796	,000	,001	,000	-,003
		Gelişime Açıklık	-,002	,068	-,002	-,037	,971			

ÖGM bağlı okullarda, dışadönüklük ($p=0,004<0,05$) alt boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerindışa dönüklük alt boyutundaki bir birimlik artış devambağılıkları üzerinde 0,150 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla OÖGM bağlı okullarda, “**H₁ b. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H₁ d. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ g. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ ı. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₁ k. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-67 DÖGM, devam bağlılığı alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Devam Bağlılığı	DÖGM	Sabit	2,327	,232		10,011	,000	,685	,002	-,001
		Dışadönüklük	,053	,064	,047	,828	,409			
		Sabit	3,705	,384		9,645	,000	9,715	,030	,027
		Uyumluluk	-,282	,090	-,175	-3,117	,002			
		Sabit	2,723	,216		12,598	,000	0,962	,003	,000
		Sorumluluk	-,056	,057	-,056	-0,981	,328			
		Sabit	1,962	,147		13,342	,000	15,572	,048	,045
		Duygusal Denge	,219	,055	,219	3,946	,000			
		Sabit	2,375	,209		11,354	,000	,472	,002	-,002
		Gelişime Açıklık	,039	,057	,039	,687	,493			

DÖGM bağlı okullarda, uyumluluk ($p=0,002<0,05$) alt boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin uyumluluk alt boyutundaki bir birimlik artış devam bağlılıkları üzerinde 0,175 oranında artışa neden olmaktadır. Duygusal denge ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal denge alt boyutundaki bir birimlik artış devam bağlılıkları üzerinde 0,219 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla DÖGM bağlı okullarda, “**H₁ d. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₁ ı. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H₁ b. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ g. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₁ k. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-68 MTÖGM, devam bağıllığı alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti		
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t		p	F	R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Devam Bağıllığı	MTÖGM	Sabit	3,327	,206		16,181	,000	9,191	,024	,022
		Dışadönüklük	-,173	,057	-,156	-3,032	,003			
		Sabit	2,943	,325		9,064	,000	0,496	,001	-,001
		Uyumluluk	-,054	,076	-,037	-0,704	,482			
		Sabit	2,942	,229		12,829	,000	0,999	,003	,000
		Sorumluluk	-,060	,060	-,052	-0,999	,318			
		Sabit	2,462	,148		16,630	,000	3,212	,009	,006
		Duygusal Denge	,097	,054	,093	1,792	,074			
		Sabit	2,981	,233		12,812	,000	1,333	,004	,001
		Gelişime Açıklık	-,069	,060	-,060	-1,155	,249			

MTÖGM bağlı okullarda, dışadönüklük ($p=0,003<0,05$) alt boyutunun devam bağıllığı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dışa dönüklük alt boyutundaki bir birimlik artış devam bağıllıkları üzerinde 0,156 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla MTÖGM bağlı okullarda, “**H₁ b. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin devamlı bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H₁ d. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ g. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ ı. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin devamlı bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₁ k. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin devamlı bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, kişilik özellikleri alt boyutları “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge”, “gelişime açıklık” boyutlarından etkilenip etkilenmediğini gösteren regresyon analizi yapılarak tablo 69, 70 ve 71’de gösterilmiştir.

Tablo-69 OÖGM, normatif bağıllık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Normatif Bağıllık	OÖGM	Sabit	2,533	,257	,089	9,840	,000	2,943	,008	,005
		Dışadönüklük	,122	,071		1,716	,087			
		Sabit	2,759	,254	,044	10,842	,000	0,698	,002	-,001
		Uyumluluk	,052	,062		0,836	,404			
		Sabit	1,568	,402	,180	3,897	,000	12,265	,032	,030
		Sorumluluk	,332	,095		3,502	,001			
		Sabit	2,859	,169	,035	16,935	,000	0,445	,001	-,002
		Duygusal Denge	,042	,063		0,667	,505			
		Sabit	2,688	,285	,052	9,435	,000	,993	,003	,000
		Gelişime Açıklık	,072	,072		,996	,320			

OÖGM bağlı okullarda, sorumluluk ($p=0,001<0,05$) alt boyutunun normatif bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin sorumluluk alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağıllıkları üzerinde 0,180 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla OÖGM bağlı okullarda, “**H₁ g. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H₁ c. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin normatif bağıllığa etkisi vardır**” “**H₁ e. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₁ i. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₁ l. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-70DÖGM, normatif bağıllık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Normatif Bağıllık	DÖGM	Sabit	2,772	,266	,090	10,431	,000	2,497	,008	,005
		Dışadönüklük	,116	,073		1,580	,115			
		Sabit	2,440	,445	,095	5,478	,000	2,833	,009	,006
		Uyumluluk	,176	,105		1,683	,093			
		Sabit	3,139	,248	,011	12,643	,000	0,036	,000	-,003
		Sorumluluk	,012	,065		0,189	,851			
		Sabit	3,348	,173	-,056	19,401	,000	0,989	,003	,000
		Duygusal Denge	-,065	,065		-0,995	,321			
		Sabit	3,065	,240		12,772	,000			
Gelişime Açıklık	,033	,066	,029	,508	,612	,258	,001	-,002		

DÖGM bağı okullarda, kişilik alt boyutlarından hiçbiri normatif bağıllığı etkilememektedir. Bu sonuçlarla DÖGM bağı okullarda bütün hipotezler reddedilmiştir.

Tablo-71MTÖGM, normatif bağıllık alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Normatif Bağıllık	MTÖGM	Sabit	2,726	,221	,003	12,324	,000	,003	,000	-,003
		Dışadönüklük	,003	,062		,056	,955			
		Sabit	3,300	,344	-,085	9,593	,000	2,716	,007	,005
		Uyumluluk	-,133	,081		-1,648	,100			
		Sabit	2,556	,244	,040	10,484	,000	0,577	,002	-,001
		Sorumluluk	,048	,064		0,759	,448			
		Sabit	2,974	,157	-,081	18,885	,000	2,439	,007	,004
		Duygusal Denge	-,090	,058		-1,562	,119			
		Sabit	2,838	,248	-,022	11,464	,000	,171	,000	-,002
Gelişime Açıklık	-,026	,064	-,413	,680						

MTÖGM bağı okullarda, kişilik alt boyutlarından hiçbiri normatif bağıllığı etkilememektedir. Bu sonuçlarla MTÖGM bağı okullarda bütün hipotezler reddedilmiştir.

Tablo-72 Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkileri hipotez tablosu

"H ₁ . Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisi vardır" hipotezi alt boyutları	OÖGM		DÖGM		MTÖGM	
	KABUL	RED	KABUL	RED	KABUL	RED
H ₁ a. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ b. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.	KABUL			RED	KABUL	
H ₁ c. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ ç. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL			RED
H ₁ d. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED	KABUL			RED
H ₁ e. Öğretmenlerin uyumluluk kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ f. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.	KABUL			RED		RED
H ₁ g. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ ğ. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.	KABUL			RED		RED
H ₁ h. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED	KABUL	
H ₁ ı. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED	KABUL			RED
H ₁ i. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ j. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ k. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₁ l. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED

Tablo 72’de görüleceği üzere “H₁. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisi vardır” hipotezinin alt hipotezleri olan “H₁ a. Öğretmenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır”, “H₁ i. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır”, “H₁ j. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılığa etkisi vardır”, “H₁ k. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin devamlı bağlılığa etkisi vardır”, “H₁ l. Öğretmenlerin gelişime açıklık kişilik özelliğinin normatif bağlılığa etkisi vardır” hipotezleri her üç örnekleme de reddedilmiştir.

Ancak net bir şekilde görülmektedir ki, OÖGM bağlı okullarda kabul edilen hipotezlerin bazıları DÖGM bağlı okullarda, DÖGM bağlı okullarda kabul edilen bazı hipotezlerin MTÖGM bağlı okullarda yani bir örneklem grubunda kabul edilen hipotezlerin diğer örneklem grubuna bağlı okullarda reddedildiği tespit edilmiştir.

Tablo-73 Hipotez 3'ü doğrulayıcı kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkileri hipotez tablosu

"H3. Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır"	ÖÖGM		DÖGM		MTÖGM	
	KABUL	RED	KABUL	RED	KABUL	RED
Duygusal Bağlılık	2	3	1	4	1	4
Devam Bağlılığı	1	4	2	3	1	4
Normatif Bağlılık	1	4	0	5	0	5
TOPLAM	4	11	3	12	2	13

Tablo 73'te görüleceği üzere bu durum "H₃. Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır" hipotezini doğrulamaktadır.

5.2.8.2 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti boyutlarından etkilenip etkilenmediğini gösteren regresyon analizi yapılarak tablo 74, 75 ve 76'da gösterilmiştir.

Tablo-74 ÖÖGM, duygusal bağlılık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örnekleme	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Duygusal Bağlılık	ÖÖGM	Sabit	2,355	,165		14,248	,000			
		Dağıtım Adaleti	,306	,046	,329	6,665	,000	44,421	,108	,106
		Sabit	2,168	,136		15,907	,000			
		Süreç Adaleti	,389	,041	,447	9,559	,000	91,372	,200	,198
		Sabit	2,074	,176		11,781	,000			
		Etkileşim Adaleti	,372	,047	,380	7,861	,000	61,802	,144	,142

OÖGM bağı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununduygusal bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağıllıkları üzerinde 0,329 oranında artışa neden olmaktadır. Süreç adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununduygusal bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağıllıkları üzerinde 0,447 oranında artışa neden olmaktadır. Etkileşim adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununduygusal bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağıllıkları üzerinde 0,380 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla OÖGM bağı okullarda, “**H₂ a. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının duygusal bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ ç. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının duygusal bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ f. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının duygusal bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-75DÖGM, duygusal bağıllık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Duygusal Bağıllık	DÖGM	Sabit	2,315	,201		11,505	,000			
		Dağıtım Adaleti	,345	,052	,353	6,623	,000	43,865	,124	,121
		Sabit	2,460	,162		15,147	,000			
		Süreç Adaleti	,335	,045	,386	7,366	,000	54,255	,149	,147
		Sabit	1,921	,225		8,528	,000			
		Etkileşim Adaleti	,432	,056	,400	7,671	,000	58,841	,160	,157

DÖGM bağı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununduygusal bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağıllıkları üzerinde 0,353 oranında artışa neden olmaktadır. Süreç adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununduygusal bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağıllıkları üzerinde 0,386 oranında artışa neden olmaktadır. Etkileşim adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununduygusal bağıllık

üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,400 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla DÖGM bağlı okullarda, “**H₂ a. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ ç. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ f. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-76 MTÖGM, duygusal bağlılık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova		Model Özeti	
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t	p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata						
Duygusal Bağlılık	MTÖGM	Sabit	2,106	,164		12,873	,000	45,507	,110	,107
		Dağıtım Adaleti	,317	,047	,331	6,746	,000			
		Sabit	2,070	,133		15,557	,000	75,331	,170	,167
		Süreç Adaleti	,381	,044	,412	8,679	,000			
		Sabit	1,751	,163		10,753	,000	81,076	,180	,178
		Etkileşim Adaleti	,428	,048	,424	9,004	,000			

MTÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti (p=0,000<0,05) alt boyutunun duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,331 oranında artışa neden olmaktadır. Yine süreç adaleti (p=0,000<0,05) ve etkileşim adaleti (p=0,000<0,05) alt boyutunun duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizleri de anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,412 oranında, etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,424 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla MTÖGM bağlı okullarda, “**H₂ a. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ ç. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ f. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı alt boyutunun, her üç örnekleme de, örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti boyutlarından etkilenip etkilenmediğini gösteren regresyon analizi yapılarak tablo 77, 78 ve 79'da gösterilmiştir.

Tablo-77OÖGM, devam bağlılığı alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti			
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış Beta (R)	t		p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata							
Devam Bağlılığı	OÖGM	Sabit	2,759	,208		13,279	,000	0,567	,002	-,001	
		Dağıtım Adaleti	-,043	,058	-,039	-0,753	,452				
		Sabit	2,270	,180		12,603	,000	3,712	,010	,007	
		Süreç Adaleti	,103	,054	,100	1,927	,055				
		Sabit	2,322	,226		10,292	,000	1,650	,004	,002	
		Etkileşim Adaleti	,078	,061	,067	1,285	,200				

OÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,452>0,05$), süreç adaleti ($p=0,055>0,05$), etkileşim adaleti ($p=0,200>0,05$) alt boyutları ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu sonuçlarla OÖGM bağlı okullarda “**H₂ b. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ d. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-78DÖGM,devam bağlılığı alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti			
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış Beta (R)	t		p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata							
Devam Bağlılığı	DÖGM	Sabit	2,626	,245		10,698	,000	0,208	,001	-,003	
		Dağıtım Adaleti	-,029	,064	-,026	-0,456	,649				
		Sabit	2,330	,201		11,607	,000	0,903	,003	,000	
		Süreç Adaleti	,053	,056	,054	0,950	,343				
		Sabit	2,510	,280		8,950	,000	0,000	,000	-,003	
		Etkileşim Adaleti	,001	,070	,001	0,018	,985				

DÖGM bağı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,649>0,05$), süreç adaleti ($p=0,343>0,05$), etkileşim adaleti ($p=0,985>0,05$) alt boyutları ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu sonuçlarla DÖGM bağı okullarda “**H₂ b. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ d. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-79 MTÖGM, devam bağlılığı alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti		
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t		p	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata						
Devam Bağlılığı	MTÖGM	Sabit	2,530	,176		14,388	,000			
		Dağıtım Adaleti	,055	,051	,057	1,090	,276	1,188	,003	,001
		Sabit	2,254	,146		15,419	,000			
		Süreç Adaleti	,159	,048	,169	3,296	,001	10,862	,029	,026
		Sabit	2,257	,181		12,470	,000			
		Etkileşim Adaleti	,138	,053	,134	2,605	,010	6,789	,018	,015

MTÖGM bağı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,276>0,05$) alt boyutu ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak süreç adaleti ($p=0,001<0,05$) alt boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış devam bağlılıkları üzerinde 0,169 oranında artışa neden olmaktadır. Etkileşim adaleti ($p=0,010<0,05$) alt boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış duygusal bağlılıkları üzerinde 0,134 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla MTÖGM bağı okullarda, “**H₂ d. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiş, “**H₂ b. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ise reddedilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutunun, her üç örnekleme de, örgütsel adalet alt boyutları dağıtım adaleti, süreç adaleti, etkileşim adaleti boyutlarından etkilenip etkilenmediğini gösteren regresyon analizi yapılarak tablo 80, 81 ve 82’de gösterilmiştir.

Tablo-80 OÖGM, normatif bağlılık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti		
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t		p	F	R ²
			B	Standart hata			Beta (R)			
Normatif Bağlılık	OÖGM	Sabit	2,174	,218		9,974	,000	13,878	,037	,034
		Dağıtım Adaleti	,226	,061		,191	3,725			
		Sabit	2,310	,190		12,151	,000	12,758	,034	,031
		Süreç Adaleti	,202	,057		,184	3,572			
		Sabit	2,167	,238		9,116	,000	11,793	,031	,029
		Etkileşim Adaleti	,219	,064		,177	3,434			

OÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağlılıkları üzerinde 0,191 oranında artışa neden olmaktadır. Süreç adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağlılıkları üzerinde 0,184 oranında artışa neden olmaktadır. Etkileşim adaleti ($p=0,001<0,05$) alt boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağlılıkları üzerinde 0,177 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla OÖGM bağlı okullarda, “**H₂ c. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ e. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ ğ. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-81DÖGM,normatif bağıllık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti		
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t		p	F	R ²
			B	Standart hata	Beta (R)					
Normatif Bağlılık	DÖGM	Sabit	1,653	,267	,315	6,186	,000	33,974	,099	,096
		Dağıtım Adaleti	,404	,069		5,829	,000			
		Sabit	2,209	,223	,247	9,889	,000	20,072	,061	,058
		Süreç Adaleti	,280	,063		4,480	,000			
		Sabit	1,521	,307	,298	4,952	,000	30,140	,089	,086
		Etkileşim Adaleti	,421	,077		5,490	,000			

DÖGM bağı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununormatif bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağıllıkları üzerinde 0,315 oranında artışa neden olmaktadır. Süreç adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununormatif bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağıllıkları üzerinde 0,247 oranında artışa neden olmaktadır. Etkileşim adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutununormatif bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağıllıkları üzerinde 0,298 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla DÖGM bağı okullarda, “**H₂ c. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi,“**H₂ e. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ ğ. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının normatif bağıllığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-82 MTÖGM, normatif bağlılık alt boyutu ile örgütsel adalet alt boyutları regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Örneklem	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar				Anova	Model Özeti			
			Standartlaşmamış Katsayı		Standartlaşmış	t		p	F	R ²	Düzeltilmiş R ²
			B	Standart hata							
Normatif Bağlılık	MTÖGM	Sabit	1,904	,182	,239	10,475	,000	22,325	,057	,054	
		Dağıtım Adaleti	,247	,052		4,725	,000				
		Sabit	1,822	,150	,315	12,183	,000	40,728	,099	,097	
		Süreç Adaleti	,314	,049		6,382	,000				
		Sabit	1,636	,185	,304	8,845	,000	37,483	,092	,090	
		Etkileşim Adaleti	,331	,054		6,122	,000				

MTÖGM bağlı okullarda, dağıtım adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağlılıkları üzerinde 0,239 oranında artışa neden olmaktadır. Süreç adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin süreç adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağlılıkları üzerinde 0,315 oranında artışa neden olmaktadır. Etkileşim adaleti ($p=0,000<0,05$) alt boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutundaki bir birimlik artış normatif bağlılıkları üzerinde 0,304 oranında artışa neden olmaktadır.

Bu sonuçlarla MTÖGM bağlı okullarda, “**H₂ c. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi, “**H₂ e. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi ile “**H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-83 Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkileri hipotez tablosu

"H ₂ . Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi vardır" hipotezi alt boyutları	OÖGM		DÖGM		MTÖGM	
	KABUL	RED	KABUL	RED	KABUL	RED
H ₂ a. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL		KABUL	
H ₂ b. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED		RED
H ₂ c. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL		KABUL	
H ₂ ç. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL		KABUL	
H ₂ d. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED	KABUL	
H ₂ e. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL		KABUL	
H ₂ f. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL		KABUL	
H ₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır.		RED		RED	KABUL	
H ₂ ğ. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır.	KABUL		KABUL		KABUL	

Tablo 83'te görüleceği üzere "H₂. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi vardır" hipotezinin alt hipotezleri olan "H₂ b. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır" hipotezleri her üç örnekleme de reddedilmiştir. Yine "H₂ a. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır", "H₂ c. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır", "H₂ ç. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır", "H₂ e. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır", "H₂ f. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının duygusal bağlılığa etkisi vardır", "H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır", "H₂ ğ. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının normatif bağlılığa etkisi vardır" hipotezleri her üç örnekleme de kabul edilmiştir.

Ancak, OÖGM ve DÖGM bağlı okullarda reddedilen "H₂ d. Öğretmenlerin süreç adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır" ile "H₂ g. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algısının devamlı bağlılığa etkisi vardır" hipotezleri, MTÖGM bağlı okullarda kabul edilmiştir.

Tablo-84 Hipotez 4'ü doğrulayıcı örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkileri hipotez tablosu

“H ₄ . Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır”	ÖÖGM		DÖGM		MTÖGM	
	KABUL	RED	KABUL	RED	KABUL	RED
Duygusal Bağlılık	3	0	3	0	3	0
Devam Bağlılığı	0	3	0	3	2	1
Normatif Bağlılık	3	0	3	0	3	0
TOPLAM	6	3	6	3	8	1

Tablo 84'te görüleceği üzere bu durum “H₄. Farklı öğretim programı uygulayan okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkileri farklı olmaktadır” hipotezini doğrulamaktadır.

5.2.8.3 Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Aracılık Rolü Regresyon Analizi

Bu bölümde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü analiz edilmiş ve çıkan veriler yazılmıştır. Diğer tüm analizlerde olduğu gibi bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık, tüm boyutlarıyla yani duygusal, devamlı ve normatif bağlılık olarak ele alınmıştır. Her üç örnekleme de çıkan sonuçlar özel tablolar yapılmaksuretiyle birleştirilmiştir.

Yapılan aracılık testlerinde araştırılmak istenen konu iki değişken arasındaki ilişki durumunun başka bir değişkenin varlığını tamamen veya bir seviyeye kadar koşul olarak öne sürmesidir. Aslında aracı değişken vasıtasıyla bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisini tespit etmek, bu iki değişken arasındaki ilişki dışında farklı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmak demektir. Baron ve Kenny aracılık etkisinden bahsederken üç şartın gerçekleşmesi gerektiğini ileri sürmüşler²⁴¹ ve bu şartlar doğrultusunda yapılan regresyon analizi ile sonuca gidilebileceğini söylemişlerdir.²⁴²

1. Ön şart olarak kabul edilen bu adımda, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

²⁴¹Baron and Kenny, **a.g.e.**, ss.1172-1183.

²⁴²Serhat Burmaoğlu vd., “Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2013, ss.13-23.

2. İkinci adımda gerekli şart, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin bulunmasıdır.

3. Üçüncü adımda gerekli şart ise, bağımlı değişkenle diğer iki değişkenin aynı anda regresyon analizine tabi tutulmasıdır. Bu adıma dâhil edilen aracı değişkenin, ikinci adımda gerçekleşen bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında oluşan anlamlı ilişki eğer anlamsız bir ilişkiye dönüşüyorsa tam aracılık söz konusu olur. Eğer ilişki anlamlı çıkıyorsa ancak ilişkide azalma oluyorsa o zaman kısmi aracılıktan söz edilmektedir.

Tablo-85 OÖGM,DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü

ADIMLAR		OÖGM			DÖGM			MTÖGM		
		β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
1.Adım: kişöz-örad		,106	2,044	,042	,181	3,236	,001	,042	,804	,422
R2		0,011/			0,033/			0,002/		
2.Adım: Kişöz-duybag		,109	2,106	,036	,069	1,227	,228	,002	,034	,973
R2		0,012/			0,005/			0,000/		
3.Adım:										
kişöz	kişöz	,063	1,344	,180	,010	,185	,854	,017	,360	,719
duybag										
örad	örad	,434	9,198	,000	,432	8,255	,000	,445	9,512	,000
R2 /Tolarence-VIF		0,198/0,989/1,011			0,185/0,967/1,034			0,197/0,967/1,034		

Tablo 85'te görüleceği üzere yukarıda belirtilen OÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,106$ ve $p=,042$) ve 2.Adım kişöz-duybag ($\beta=,109$ ve $p=,036$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür. Tablo incelendiğinde örad-duybag'ın ($\beta=,434$ ve $p=,000$) anlamlı olduğu ancak etkisinin azaldığı, yani örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir.

DÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,181$ ve $p=,001$) anlamlı ve 2.Adım kişöz-duybag ($\beta=,069$ ve $p=,228$) istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Bu adımlardan biri olan 2.Adım anlamsız çıktığından örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında aracılık etkisinden söz edilememektedir. Ancak çıkan değerleri tabloya yansıtmak maksadıyla 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür.

MTÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,042$ ve $p= ,422$) anlamsız ve 2.Adım kişöz-duybag ($\beta=,002$ ve $p= ,973$) istatikselsel olarak anlamsız çıkmıştır. Bu adımlardan her ikisinde anlamsız çıktığından örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında aracılık etkisinden söz edilememektedir. Değerlerin tabloya yansıtılması için yinede 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür.

Bu sonuçlarla, “H₅ a. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.” hipotezi, OÖGM bağlı okullarda doğrulanmış diğer okullarda reddedilmiştir.

Tablo-86 OÖGM,DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda kişilik özellikleri ile devam bağlılığı ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü

ADIMLAR		OÖGM			DÖGM			MTÖGM		
		β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
1.Adım: kişöz-örad		,106	2,044	,042	,181	3,236	,001	,042	,804	,422
R2		0,009/			0,033/			0,002/		
2.Adım: Kişöz-devbag		,116	2,230	,026	,032	,562	,575	,131	2,533	,012
R2		0,013/			0,001/			0,017/		
3.Adım:										
kişöz	kişöz	,123	2,356	,019	,031	,531	,596	,137	2,672	,008
devbag										
örad	örad	,067	1,293	,197	,007	,116	,908	,144	2,809	,005
R2 /Tolarence-VIF		0,018/0,989/1,011			0,001/0,967/1,034			0,038/0,998/1,002		

Tablo 86’da görüleceği üzere yukarıda belirtilen OÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,106$ ve $p= ,042$)ve 2.Adım kişöz-devbag ($\beta=,116$ ve $p= ,026$) istatikselsel olarak anlamlı çıkmıştır. 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür. Tablo incelendiğinde örad-devbag’ın ($\beta=,067$ ve $p= ,197$)olduğu ve anlamsızlaştığı yani örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında tam aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

DÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,181$ ve $p= ,001$) anlamlı ve 2.Adım kişöz-devbag ($\beta=,032$ ve $p= ,575$) istatikselsel olarak anlamsız çıkmıştır. Bu adımlardan biri olan 2.Adım anlamsız çıktığından örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında aracılık etkisinden söz edilememektedir. Ancak çıkan değerleri tabloya yansıtmak maksadıyla 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür.

MTÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,042$ ve $p= ,422$) anlamsızve 2.Adım kişöz-devbag ($\beta=,131$ ve $p= ,012$) istatikselsel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu adımlardan biri olan 1.Adım anlamsız çıktığından örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında aracılık etkisinden söz edilememektedir. Değerlerin tabloya yansıtılması için yinede 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür.

Bu sonuçlarla, “H₅ b. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin devamlı bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.” hipotezi, OÖGM bağlı okullarda doğrulanmış diğer okullarda reddedilmiştir.

Tablo-87 OÖGM,DÖGM ve MTÖGM bağlı okullarda kişilik özellikleri ile normatif bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü

ADIMLAR	OÖGM			DÖGM			MTÖGM			
	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.	
1.Adım: kişöz-örad	,106	2,044	,042	,181	3,236	,001	,042	,804	,422	
R2	0,011/			0,033/			0,002/			
2.Adım: Kişöz-norbag	,150	2,899	,004	,077	1,356	,176	,032	,609	,543	
R2	0,022/			0,006/			0,001/			
3.Adım:										
kişöz	kişöz	,129	2,530	,012	,019	,350	,727	,045	,920	,358
norbag										
örad	örad	,195	3,817	,000	,319	5,816	,000	,327	6,629	,000
R2 /Tolarence-VIF	0,060/0,989/1,011			0,104/0,967/1,034			0,108/0,998/1,002			

Tablo 87’de görüleceği üzere yukarıda belirtilen OÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,106$ ve $p= ,042$)ve 2.Adım kişöz-norbag ($\beta=,150$ ve $p= ,004$) istatikselsel olarak anlamlı çıkmıştır. 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür. Tablo incelendiğinde örad-norbag’ın ($\beta=,195$ ve $p= ,000$) anlamlı olduğu ancak etkisinin azaldığı, yani örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir.

DÖGM bağlı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,181$ ve $p= ,001$) anlamlı ve 2.Adım kişöz-norbag ($\beta=,077$ ve $p= ,176$) istatikselsel olarak anlamsız çıkmıştır. Bu adımlardan biri olan 2.Adım anlamsız çıktığından örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında aracılık etkisinden söz edilememektedir. Ancak çıkan değerleri tabloya yansıtmak maksadıyla 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür.

MTÖGM bağı okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,042$ ve $p= ,422$) ve 2.Adım kişöz-norbag ($\beta=,032$ ve $p= ,543$) istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Bu adımlardan her ikisinde anlamsız çıktığından örgütsel adaletin kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında aracılık etkisinden söz edilememektedir. Değerlerin tabloya yansıtılması için yinede 3.Adım olarak bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele konulmuş ve bağımlı değişkenin durumu ölçülmüştür.

Bu sonuçlarla, “H₅ c. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin normatif bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.” hipotezi, OÖGM bağı okullarda doğrulanmış diğer okullarda reddedilmiştir.

Kişilik özellikleri bağımsız değişkeni ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni arasında örgütsel adaletin aracılık rolü sadece OÖGM bağı okullarda gerçekleşmiş olup öğretmenlerin adalet algılarının aracılık rolü tablo 88’de gösterilmiştir.

Tablo-88 Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü hipotez tablosu

" H ₅ . Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır." hipotezi alt boyutları	OÖGM		DÖGM		MTÖGM	
	KABUL	RED	KABUL	RED	KABUL	RED
H ₅ a. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.	KABUL			RED		RED
H ₅ b. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin devamlı bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.	KABUL			RED		RED
H ₅ c. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin normatif bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.	KABUL			RED		RED

ALTINCI BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN SONUÇ VE ÖNERİLERİ

6.1 SONUÇLAR

Bu araştırma sonucunda, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı OÖGM, DÖGM, MTÖGM bünyesinde yapılandırılmış olup farklı öğretim programı uygulayan liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının etkilerinin olup olmadığı, etkilerin ne seviyede olduğu, bu etkilerin okul gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarındaki ilişki ve yönü korelasyon analizi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme seviyesi ise regresyon analizi ile ortaya çıkarılmıştır. Üç bağımlı, sekiz bağımsız alt boyut arasındaki etkileşim sonuçları ayrıntılı olarak her bağımsız boyutun bağımlı değişken alt boyutlarına etkileri olarak ele alınmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları, “Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları”, “Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları”, “Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları” olmak üzere üç başlık altında gösterilmiştir.

Sonuç ve öneriler bölümünde yapılacak olan tespitlere açıklayıcı etkisi olması amacıyla yazar tarafından değişkenlere ait tüm alt boyutların tanımlamaları öğretmenlere uyarlanarak yeniden yapılmış ve aşağıya çıkarılmıştır.

Öğretmenlerin Duygusal Bağlılığı: Okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulamaları.

Öğretmenlerin Devam Bağlılığı: Okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etmeleri.

Öğretmenlerin Normatif Bağlılığı: Kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmeleri.

Dışa Dönük Öğretmenler: Hayat dolu, konuşkan, heyecanlı, sosyal, arkadaşça davranmayı seven ve başkalarına karşı alâkalı.

Uyumlu Öğretmenler: Yumuşak başlı, itaatkâr, dürüst, alçakgönüllü, güvenilir, yardımsever ve sevecen.

Sorumluluk Sahibi Öğretmenler:Ahlaki ve etik kurallara uygun davranan, duygularına hâkim olan, amaçlara varmada kontrol eğilimli ve planlı olan.

Duygusal Denge seviyesi negatif (Nevrotik) Öğretmenler: Eleştiriye kapalı, stresle mücadele edemeyen, kolaylıkla öfkelenen, özgüveni olmayan, negatif duygular yaşamaya eğilimli.

Gelişime Açık Öğretmenler:Kendi duygu ve düşüncelerine yönelen, meraklı, maceraperest kişilik yapısı bulunan.

Dağıtım Adaletine İnanan Öğretmenler:Okullarına yaptıkları katkılarına karşılık kendilerine yapılan ödül, terfi vb. katkıların adil veya adaletli olduğunu düşünenler.

Süreç Adaletine İnanan Öğretmenler:Sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. idareciler tarafından eşit ve adil uygulama yapıldığını düşünenler.

Etkileşim Adaletine İnanan Öğretmenler:Yöneticilerle kendileri arasındaki iletişimin saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde geliştiğini düşünenler.

6.1.1 Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkilerini İnceleyen Daha Önceki Araştırmacıların Sonuçları

Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkilerini inceleyen araştırmalar, araştırmaların kim veya kimler tarafından ne zaman yapıldığı, boyutlara ait Cronbach Alfa değerleri, bu araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular tez çalışmasının dördüncü bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Yapılan bu araştırmalarda elde edilen sonuçlar, bu tezi inceleyecek olan araştırmacılara kolaylık sağlaması kapsamında tablo haline dönüştürülerek bir araya getirilmiştir.

Tablo-89 Kısöz-örbağilişisini inceleyen daha önceki çalışmalarda elde edilen bulgular

KİSÖZ-ORBAĞ İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ÖNCEKİ ÇALIŞMALARDA ELDE EDİLEN BULGULAR													
YAZAR/ YAZARLAR	ETKİLEYEN BOYUT	ETKİLENEN BOYUTLAR			C.ALFA DEĞERLERİ								
		DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DISDON	UYUM	SORUM	DUYDEN	GELAC	
KOCA 2009	ETKİ YOKTUR												
ÖZBULAK VD. 2011	DUYDEN	Ngt.			.83	.78	.82	.79	.79	.81	.79	.85	
PANACCIO VE VANDERBERGE 2012	DISDON	Pzt.	Pzt.	Pzt.	.89	.78	.90	.87	.67	.77	.86	.79	
	UYUM	Pzt.	Pzt.	Pzt.									
	DUYDEN	Ngt.	Pzt.										
RECEPOĞLU VD. 2013	DISDON	Pzt.	Ngt.	Pzt.	.89	.62	.84	.81	.56	.75	.74	.79	
	UYUM	Pzt.	Ngt.	Ngt.									
	SORUM	Pzt.	Ngt.	Pzt.									
	DUYDEN	Ngt.	Pzt.	Pzt.									
ERDHEIM VD. 2006	DISDON	Pzt.	Ngt.	Pzt.	.82	.88	.89	.83	.88	.86	.83	.89	
	UYUM	Pzt.											
	SORUM		Pzt.										
	DUYDEN		Pzt.										
ŞENGÜL 2008	KİSÖZ	Pzt./Ngt.			KİSOZ .77			ORBAG .82					
	TUNÇEL 2009	KİSÖZ	Pzt.		KİSOZ .71			ORBAG .77					
	KUMAR VE BAKSHI 2010	DISDON	Pzt.	Pzt.	Pzt.	.88	.88	.89	.86	.77	.81	.83	.82
		UYUM			Pzt.								
SORUM		Pzt.	Pzt.										
DUYDEN			Pzt.										
ŞEKER 2011	DISDON	Ngt.	Pzt.		ORBAG .85			KİSOZ .75					
	DUYDEN		Ngt.										
	GELAC	Ngt.											
TANRIVERDİ 2012	UYUM	Pzt.											
	SORUM	Pzt.											
BOZKAYA 2013	DISDON	Pzt.		Pzt.	.91	.84	.87	.90	.76	.82	.90	.76	
	UYUM	Pzt.											
	SORUM	Pzt.		Pzt.									
	DUYDEN		Pzt.										
ÇELİK 2013	GELAC	Pzt.		Pzt.									
	ETKİ YOKTUR												
	TORUN 2014	DISDON		Ngt.		.83	.78	.82	.71	.60	.65	.68	.61
		SORUM	Pzt.		Pzt.								
DUYDEN			Pzt.										
GELAC			Ngt.										
ONURLUCAN 2015	ETKİ YOKTUR												
					.65	.65	.81	.61	.60	.85	.78	.90	

6.1.2 Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

Kişilik özelliklerini bazı alt boyutları örgütsel bağlılığın bazı alt boyutlarını etkilemiştir. Ancak bu etki tüm alt boyutlarda düşük seviyede bulunmuştur. Her üç örnekleme bağlı liselerde, kişilik özellikleri gelişime açıklık alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutlarına bir etkisi bulunamamıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar tablo 90'da gösterilmiştir.

Tablo-90Bu araştırmada elde edilen kisöz-örbağlılığına ait bulgular

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARAŞTIRMA SONUÇLARI												
ÖRNEKLEM	ETKİLEYEN BOYUT	ETKİLENEN BOYUTLAR			C.ALFA DEĞERLERİ							
		DUYBAG	DEVBAĞ	NORBAG	DUYBAG	DEVBAĞ	NORBAG	DISDON	UYUM	SORUM	DUYDEN	GELAC
OÖGM BAĞLI OKULLAR	DISDON		Ngt.		.78	.48	.66	.78	.55	.66	.68	.64
	UYUM	Pzt.										
	SORUM	Pzt.		Pzt.								
	DUYDEN											
	GELAC											
DÖGM BAĞLI OKULLAR	DISDON				.80	.43	.65	.77	.59	.72	.72	.72
	UYUM	Pzt.	Ngt.									
	SORUM											
	DUYDEN		Pzt.									
	GELAC											
MTÖGM BAĞLI OKULLAR	DISDON	Ngt.	Ngt.		.82	.47	.63	.80	.52	.67	.69	.70
	UYUM											
	SORUM											
	DUYDEN											
	GELAC											

6.1.2.1 Dışa Dönüklük Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM bağlı liselerde, kişilik özellikleri **dışadönüklük** alt boyutu **devam bağlılığını** negatif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi arttıkça; okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünerek okulda kalmayı tercih etme fikirleri azalmaktadır.

DÖGM bağılı liselerde kişilik özellikleri dışadönüklük alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarının bir etkisi bulunamamıştır.

MTÖGM bağılı liselerde, kişilik özellikleri **dışadönüklük** alt boyutu hem **duygusal bağlılık** hem de **devam bağlılığını** negatif yönde etkilemiştir. Dışa dönüklük düzeyi artan öğretmenlerin buldukları okulda kalmak istemeleri fikri azalmaktadır. Öğretmenlerin dışa dönüklük düzeyi arttıkça; okullarında duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri ile okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünerek okulda kalmayı tercih etme fikirleri azalmaktadır.

6.1.2.2 Uyumluluk Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM bağılı liselerde, kişilik özellikleri **uyumluluk** alt boyutu **duygusal bağlılığı** pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin uyumluluk düzeyi arttıkça; okullarında duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri artmaktadır.

DÖGM bağılı liselerde, kişilik özellikleri **uyumluluk** alt boyutu **duygusal bağlılığı** pozitif yönde, **devam bağlılığını** negatif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin uyumluluk düzeyi arttıkça; okullarında duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri artmakta, okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etme fikirleri azalmaktadır.

MTÖGM bağılı liselerde kişilik özellikleri uyumluluk alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına bir etkisi bulunamamıştır.

6.1.2.3 Sorumluluk Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM bağılı liselerde, kişilik özellikleri **sorumluluk** alt boyutu **duygusal bağlılık** ve **normatif bağlılığı** pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin sorumluluk

düzeyi arttıkça; hem okulladuygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri artmakta hem de kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

DÖGM ve MTÖGM bağlı liselerde kişilik özellikleri sorumluluk alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına bir etkisi bulunamamıştır.

6.1.2.4 Duygusal Denge Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

DÖGM bağlı liselerde, kişilik özellikleri **duygusal denge** alt boyutu **devam bağlılığını** pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin duygusal denge düzeyi arttıkça;okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etme fikirleri artmaktadır.

OÖGM ve MTÖGM bağlı liselerde kişilik özellikleri duygusal denge alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına bir etkisi bulunamamıştır.

6.1.2.5 Gelişime Açıklık Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM, DÖGM ve MTÖGM bağlı liselerde, kişilik özellikleri gelişime açıklık alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına bir etkisi bulunmamıştır. Yani kendi duygu ve düşüncelerine yönelen, meraklı, maceraperest kişilik yapısı bulunan öğretmenlerin, onların okullarına bağlılıklarını etkileyen bulguya rastlanılmamıştır.

6.1.3 Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkilerini İnceleyen Daha Önceki Araştırmacıların Sonuçları

Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkilerini inceleyen araştırmalarda elde edilen sonuçlar, bu tezi inceleyecek olan araştırmacılara kolaylık sağlaması kapsamında bir tablo haline dönüştürülerek bir araya getirilmiştir.

Tablo-91 Örad-örbağilişisini inceleyen daha önceki çalışmalarda elde edilen bulgular

ORAD-ORBAĞ İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN ÖNCEKİ ÇALIŞMALARDA ELDE EDİLEN BULGULAR										
YAZAR/ YAZARLAR	ETKİLEYEN BOYUT	ETKİLENEN BOYUTLAR			C.ALFA DEĞERLERİ					
		DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DAGAD	SURAD	ETKAD
ZEINABADI VE SALAHI 2011	SURAD	Dolaylı Etki Pozitif			ORBAG .84				.82	
UĞURLU VE ÜSTÜNER 2011	ORAD	ORBAG Pozitif			.86	.73	.78	.95	.95	.92
TURGUT VD. 2012	DAGAD	Pzt.	Pzt.		.83	.78	.82	.85	.89	.95
	SURAD		Pzt.							
	ETKAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.						
ÖZTUĞ VE BAŞTAŞ 2012	DAGAD	Pzt.		Pzt.	.70	.75	.81	.90	.93	.88
	SURAD	Pzt.		Pzt.						
	ETKAD	Pzt.								
SELVİTOPU VE ŞAHİN 2013	DAGAD	ETKİLİ			ORBAG .97			.88	.93	.90
	SURAD	EN ÇOK ETKİLİ								
	ETKAD	ETKİLİ								
GÖK 2014	ORAD	ORBAG Pozitif			.33	.40	.62	.90	.86	.93
AY VE KOÇ 2014	DAGAD	ETKİLİ			ORBAG .67			.87	.93	.97
	SURAD	EN ÇOK ETKİLİ								
	ETKAD	ETKİLİ								
BAL 2014	ORAD	Pzt.		Pzt.	.66	.70	.65	ORAD	.89	
ALTAŞ VE ÇEKME-CELİOĞLU 2015	DAGAD	Pzt.								
BÜYÜKYILMAZ VE TUNÇBİZ 2016	DAGAD	Pzt.		Pzt.	.93	.81	.83	.88	.92	.94
	SURAD	Pzt.								
	ETKAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.						
PARE VE TREMBLAY 2007	SURAD	Pzt.								
BAKSHI VD.2009	DAGAD	ORBAG Pozitif			BÜTÜN DEĞERLER .90 VE ÜSTÜ					
	SURAD	ORBAG Pozitif								
HA VE HA 2015	DAGAD	Pzt.		Pzt.	.95			.92	.93	.94
	SURAD	Pzt.								
	ETKAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.						
UÇAR 2016	DAGAD	Pzt.	Ngt.	Pzt.	.90	.71	.86	.88	.86	.95
	SURAD	Pzt.	Ngt.	Pzt.						
	ETKAD	Pzt.	Ngt.	Pzt.						
KESKİN 2017	DAGAD		Ngt.		.80	.78	.82	.87	.87	.92
	SURAD		Ngt.							
ONURLUCAN 2015	DAGAD			Pzt.	.65	.65	.81	.84	.88	.89
	SURAD		Pzt.	Pzt.						
	ETKAD	Pzt.		Pzt.						

6.1.4 Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

Örgütsel adalet alt boyutlarının neredeyse tamamı örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilemiştir. Ancak OÖGM ve DÖGM bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin devam bağlılığını etkilediği görülmezken, sadece MTÖGM bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin süreç ve etkileşim adaleti alt boyutlarının devam bağlılığını etkiledikleri görülmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar tablo 92’de gösterilmiştir.

Tablo-92 Bu araştırmada elde edilen örad-örbağlılığına ait bulgular

ÖRGÜTSEL ADALET ARAŞTIRMA SONUÇLARI										
ÖRNEKLEM	ETKİLEYEN BOYUT	ETKİLENEN BOYUTLAR			C.ALFA DEĞERLERİ					
		DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	DAGAD	SURAD	ETKAD
OÖGM BAĞLI OKULLAR	DAGAD	Pzt.			.78	.48	.66	.70	.84	.93
	SURAD	Pzt.								
	ETKAD			Pzt.						
DÖGM BAĞLI OKULLAR	DAGAD	Pzt.		Pzt.	.80	.43	.65	.72	.84	.92
	SURAD			Pzt.						
	ETKAD			Pzt.						
MTÖGM BAĞLI OKULLAR	DAGAD	Pzt.		Pzt.	.82	.47	.63	.76	.87	.93
	SURAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.						
	ETKAD	Pzt.	Pzt.	Pzt.						

6.1.4.1 Dağıtım Adaleti Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **dağıtım adaleti** alt boyutu, **duygusal bağlılığı** orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısı arttıkça; okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri artmaktadır.

DÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **dağıtım adaleti** alt boyutu, **duygusal** ve **normatif bağlılığı** orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir.

Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısı arttıkça; hem okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri hem de kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

MTÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **dağıtım adaleti** alt boyutu, **duygusal bağlılığı** orta seviyede pozitif yönde, **normatif bağlılığı** düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin dağıtım adaleti algısı arttıkça; hem okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri hem de kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

6.1.4.2 Süreç Adaleti Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **süreç adaleti** alt boyutu, **duygusal bağlılığı** orta seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin süreç adaleti düzeyi arttıkça; okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri artmaktadır.

DÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **süreç adaleti** alt boyutu, **normatif bağlılığı** düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin süreç adaleti düzeyi arttıkça; kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

MTÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **süreç adaleti** alt boyutu, **duygusal bağlılığı** orta seviyede pozitif yönde, **devam** ve **normatif bağlılığı** düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin süreç adaleti düzeyi arttıkça; hem okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri, hem okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etme fikirleri, hem de kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

6.1.4.3 Etkileşim Adaleti Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkilerinin Sonuçları

OÖGM ve DÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **etkileşim adaleti** alt boyutu **normatif bağlılığı** düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin etkileşim adaleti düzeyi arttıkça; kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

MTÖGM bağlı liselerde, örgütsel adaletin alt boyutlarından **etkileşim adaleti** alt boyutu, **duygusal bağlılığı** orta seviyede pozitif yönde, **devam** ve **normatif bağlılığı** düşük seviyede pozitif yönde etkilemiştir. Öğretmenlerin etkileşim adaleti düzeyi arttıkça; hem okulla duygusal olarak bütünleşme, okula daha fazla katkıda bulunma, okulun amaç ve düşünceleriyle özdeşleşerek okulda kalmayı arzulama fikirleri, hem okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünme ve bunun neticesinde okulda kalmayı tercih etme fikirleri, hem de kendisini okuluna karşı borçlu hissetme, sadakatin önemine inanma, okulda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görme fikri artmaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmada her iki bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi ile ilgili elde edilen bulgular, daha önceki araştırmacıların bazılarının elde ettikleri bulgularla örtüşmekte bazıları ile örtüşmemektedir. Bu sonuç bize, araştırmaya ait bulguların daha öncede diğer araştırmacılar tarafından elde edildiğini doğrular nitelikte olduğunu göstermektedir.

6.2 ÖNERİLER

6.2.1 OÖGM Bağlı Okullara Yönelik Öneriler

OÖGM bağlı okullarda görevli öğretmenlerin, okulla duygusal olarak bütünleşmelerinin sağlanması önemli bir durum olarak görülmüştür. Bunu sağlamak amacıyla, yardımsever, arkadaş canlısı, hayata pozitif bakan neşeli, yumuşak başlı, itaatkâr, dürüst, alçakgönüllü, güvenilir, yardımsever ve sevecen, ahlaki ve etik kurallara uygun davranan, duygularına hâkim olan, amaçlara varmadakontrol eğilimli ve planlı öğretmen potföyü oluşturmak için çalışmalar yapılması önerilir.

Yine öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılarına karşılık onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılması, idareciler tarafından sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. eşit ve adil uygulamalar yapılması, idarecilerle öğretmenler arasındaki iletişiminsaygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde oluşturulması önerilir.

6.2.2 DÖGM Bağlı Okullara Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin, okulla duygusal olarak bütünleşmelerinin sağlanması önemli bir durum olarak görülmüştür. Bunu sağlamak amacıyla, yumuşak başlı, itaatkâr, dürüst, alçakgönüllü, güvenilir, yardımsever ve sevecen, eleştiriye açık, stresle mücadele edebilen, kolaylıkla öfkelenmeyen, özgüveni olan, pozitif duygular yaşamaya eğilimli öğretmen portföyü oluşturmak için çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ancak bu çalışma yapılırken dengeli davranış içinde olunmalıdır. Çünkü bu durumda bulunan öğretmenlerin duygusal bağlılığı artarken okuldan ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünerek okulda kalmayı tercih etme fikirleri azalmaktadır.

Yine öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılarına karşılık onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılması, idareciler tarafından sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. eşit ve adil uygulamalar yapılması, idarecilerle öğretmenler arasındaki iletişiminsaygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde oluşturulması önerilir.

6.2.3 MTÖGM Bağlı Okullara Yönelik Öneriler

Diğer örneklem gruplarının aksine, yardımsever, arkadaş canlısı, hayata pozitif bakan neşeli öğretmenlerin, okulla duygusal olarak bütünleşerek daha fazla katkıda bulunma, okulda kalmayı arzulama, ayrılmayı külfetli bulma nedeniyle okulda kalma tercihlerini okulda kalma yönünde kullanma bağlılığını herhangi bir maddi kaygı duymadan kendi isteklerini gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu nedenle okul tarafından bu yönde ayrıca çalışmalar yapılmasına gerek duyulmadığı anlaşılmaktadır.

Ancak diğer okul gruplarında olduğu gibi bu okul gurubunda da öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılarına karşılık onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılması, idareciler tarafından sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb.

eşit ve adil uygulamalar yapılması, idarecilerle öğretmenler arasındaki iletişimsizlik, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde oluşturulması önerilir.

6.2.4 Tüm Okullara Yönelik Genel Öneriler

Neredeyse tüm çalışmalarda kanıtlanmış olan Örgütsel Bağlılığın artırılmasının gerekliliği, bu çalışmada da öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılamaları açısından ölçümlenmiştir. Çıkan sonuçlar kişilik özellikleri ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymuştur. Bu sonuçla Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm okullarda, öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının artırılması gerçeği ortaya çıkmıştır.

Bu nedenle, öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılarına karşılık onlara adilveadaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılması, idareciler tarafından sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım vb. eşit ve adil uygulamalar yapılması, idarecilerle öğretmenler arasında saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde bir iletişim oluşturulması önerilmektedir. Tüm bunlar için sosyal aktiviteler, mesleki kurslar, ödüllendirme, terfi olanakları vb. konularda idare tarafından gerekli önlemler alınmasının iyi sonuçlar doğuracağı değerlendirilmektedir. Ancak, önlemler alınırken her okul grubu için çıkan sonuçların ayrı ayrı değerlendirilmesinin daha faydalı olacağı düşünülmekte olup bu şekilde ele alınması önerilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

BAKAN İsmail, **Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**, Gazi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2011.

BALAY Refik, **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayınevi, Ankara, 2014.

CELEP Cevat, **Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma**, Nobel Yayınları, Ankara, 2014.

CERVONE Daniel and PERVİN A.Lawrance, **Personality Theory and Research**, Çev.Mustafa Baloğlu, Nobel Yayınevi, Ankara, 2016.

DOĞAN Şengül Ebru, **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2013.

EREN Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2004.

GÜNEY Salih, **Örgütsel Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 2015.

HOGAN Robert, **Personality and the Fate of Organizations**, Çev.Selen Y.Kölay, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2009.

KORKMAZ Mediha ve SOMER Oya, **İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli**, YELBOĞA Atilla, (ed.), **Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2010.

KÜÇÜKALTAN Derman, TÜKELTÜRK Aydın Şule ve GÜRKAN Çetin Güney, **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015.

MCSHANE L.Steven and GLİNOW Von Ann Marry, **Organizational Behavior**, Çev.Ayşe Günsel ve Serdar Bozkurt, Nobel Yayınevi, Ankara, 2016.

MEYDAN H.Cem ve ŞEŞEN Harun, **Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları**, Detay Yayınları, Ankara, 2015.

ROBBİNS P.Stephen & JUDGE A.Timothy, **Organizational Behavior**, (Çev.Ed.) İnci ERDEM, **Örgütsel Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 2012.

SALDAMLI Asım, **Bilimsel Araştırma ve Sunum Teknikleri**, Detay Yayınları, Ankara, 2016.

SERİNKAN Celaleddin ve ÜRKEK ERDİŞ Yasemin, **Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet**, Nobel Yayınları, Ankara, 2014.

SEYİDOĞLU Halil, **Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı**, Kurtuluş Matbaacılık, İstanbul, 2009.

ŞENTURAN Şermin, **Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış**, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.

TUTAR Hasan, **Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.

UYGUR Akyar, **Bir Araştırma ile Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık**, Barış Kitap, Ankara, 2015.

ÜNLER Ela ve GÜREL Hakan, **Örgütsel Adaletin Peşinde**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

YAZGAN İNANÇ Banu ve YERLİKAYA E.Ercüment, **Kişilik Kuramları**, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2016.

YAZICIOĞLU Yahşi ve ERDOĞAN Samiye, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayınları, Ankara, 2014.

YENİDOĞAN Özlem, **Otelcilik Sektöründe Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi**, Cinius Yayınları, İstanbul, 2017.

MAKALELER

ALLEN J.Natalie ve MEYER P.John, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", ***Journal of Occupational Psychology***,1990.

ALLEN J.Natalie& MEYER P.John, "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity",***Journal of Vocational Behavior***, 1996.

ALTAŞ Sevinç Sabiha ve ÇEKMECELİOĞLU Gündüz Hülya, "Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma" ***Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi***, 2015.

ASLAN Sevda ve YALÇIN Murat, "Öğretmenliğe İlişkin Tutumun Beş Faktör Kişilik Tipleriyle Yordanması" ***MEB Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi***, 2013.

AY Gamze ve KOÇ Hakan, "Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme", ***İşletme Araştırmaları Dergisi***, 2014.

BACANLI Hasan, İLHAN Tahsin ve ASLAN Sevda, "Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDTK)", ***Türk Eğitim Bilimleri Dergisi***, 2009.

BAL Vedat, "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma", ***Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi***, 2014.

BARONM.ReubenandKENNYA.David,"Te Moderator–Mediator Variable Distinction in SocialPsychological Research: Conceptual, Strategic andStatistical Considerations",***Journal of Personality and Social Psychology***, 1986.

BASIM H.Nejat, ÇETİN Fatih ve TABAK Akif, "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi", ***Türk Psikoloji Dergisi***, 2009.

BAKSHİ Arti, KUMAR Kuldeep and RANİ Ekta, “Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment”, *International Journal of Business and Management*, 2009.

BARKWORTH M.Julie and MURPHY Kristina, “Procedural justice policing and citizen compliance behaviour: the importance of emotion”, *The Importance Of Emotion, Psychology*, 2015.

BECKER S.Howard, “Notes on the Concept of Commitment”, *The American Journal of Sociology*, 1960.

BENET-MARTÍNEZ Veronica ve OLİVER P.John, “Los Cinco Grades Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998.

BİELBY Denise, “Commitment to work and family”, *Annual Review of Sociology*, 1992.

BOZKURT Öznur ve YURT İrfan, “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2013.

BUCHANAN Bruce, “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 1974.

BURMAOĞLU Serhat, POLAT Mustafa ve MEYDAN C.Harun, “Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımını Üzerine Bir İnceleme”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013.

BÜYÜKYILMAZ Ozan ve TUNÇBİZ Betül, “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma”, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2016.

CHATMAN A.Jennifer, “Matching People and Organization: Selection and Socialization in Public Accounting Firms”, *Administrative Science Quarterly*, 1991.

COBB-CLARK Deborah and SCHURER Stefanie, “The Stability Of Big-Five Personality Traits”, *SEF Working paper*, 2011.

COHEN Aron, "Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach", **Human Resource Management Review**, 2007.

COLQUITT A.Jason, ZİPAY P.Kate, "Justice, Fairness, and Employee Reactions", **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 2015.

COSTA T.Paul ve MCCRAE Jr.R.Robert, "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", **Journal Of Personality Assessment**, 1995.

CREDE Marcus, HARMS D.Peter, NİEHORSTER Sarah, GAYE-VALENTİNE Andrea, "An Evaluation of the Consequences of Using Short Measures of the Big Five Personality Traits", **Journal of Personality and Social Psychology**, 2012.

ÇETİN Fatih, VAROĞLU A.Kadir, "Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü", **Savunma Bilimleri Dergisi**, 2009.

ÇETİN Fatih, BASIM H.Nejat, AYDOĞAN Oğuz, "Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2011.

ÇETİN Fatih ve HAZIR Köksal, "Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü", **Journal of Business and Economics Research**, 2012.

ÇETİN Gökben Nesrin, BECEREN Ertan, Lider Kişilik: Gandhi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2007.

ÇETİNKAYA Melek, ÇİMENCİ Sevcan, "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2014.

DeCOTIIS A.Thomas and SUMMERS P.Timothy, "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment", **Human Relations**, 1987.

DENİZ Arzu ve ERCİŞ Aysel, “Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2008.

DEMİRCİ M.Kemal, ÖZLER E.Derya, GİRĞİN Birsen, “Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Journal of Azerbaijani Studies**, 2007.

DEMİRKAYA Harun ve KANDEMİR Ş.Ayşen, “Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2014.

DEVELİOĞLU Kazım, TEKİN Ö.Akgün, Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki:Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**,2013.

DIXON A.Marlene, TURNER A.Brian, CUNNINGHAM B.George, SAGAS Michael and KENT Aubrey, “Challenge Is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns” **Journal of Education for Business**, 2005.

DOĞAN Selen ve KILIÇ Selçuk, “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2007.

DOĞAN Tayfun, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2013.

DÖLARSLAN E.Şahin, “Bir Marka Kişiliği Ölçeği Değerlendirmesi”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2012.

DUYGULU Sergül ve ABAAN Süheyla, “Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi”, **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 2007.

ERDHEİM Jesse, WANG Mo. ve ZİCKAR J.Michael, “Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment”, **Personality and Individual Differences**, 2006.

ERGUN Turgay, "Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı", **TODAİE Amme İdaresi Dergisi**, 1975.

ERKUŞ Ahmet ve TABAK Akif, "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2009.

ERYILMAZ Ali ve ERCAN Leyla "Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi", **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2011.

FARNHAM David and PIMLOTT John, "Understanding industrial relations", **Physical Description**, 1990.

FUKAMİ V.Cynthia and LARSON W.Eric, "Commitment to company and union: Parallel models", **Journal of Applied Psychology**, 1984.

GAERTNER N.Karen and NOLLEN D.Stanley, "Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization", **Human Relations**, 1989.

GELENS Jolyn, HOFMANS Joeri, DRİES Nicky and PEPERMANS Roland, "Talent management and organizational justice: Employee reactions to high potential identification", **Human Resource Management Journal**, 2014.

GOULDNER P Helen, "Dimensions of Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**, 1960.

GREENBERG Jerald, "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", **Academy of Management Review**, 1987.

GRUSKY Oscar, "Career mobility and organizational commitment", **Administrative Science Quarterly**, 1966.

GÜNEL Ö.Devrim, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2010.

GÜRBÜZ Gözde, KUMKALE İlkur ve OĞUZHAN Adil, “Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli ile Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama”, **Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Metinleri Süreli Hakemli Dergi**, 2015.

GÜRSOY Hakan, ““Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Journal of Academic Value Studies**, 2017.

GÜRSOY Hakan, “Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, **Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2017.

HA Pil Jae and HA Jaehyun, “Organizational Justice–Affective Commitment Relationship in A Team Sport Setting:The Moderating Effect of Group Cohesion”, **Journal of Management & Organization**, 2015.

HESHIZER P.Brian, MARTIN J.Harryand WIENER Yoash, “Normative Commitment and Instrumental Attachment as Intervening Variables in the Prediction of Union Participation”, **Journal of Applied Behavioral science**, 1991.

HREBİNİAK G.Lawrence and ALUTTO A.Joseph, “Personal and role-related factors in the development of organizational commitment”, **Administrative Science Quarterly**, 1972.

IŞIK Oğuz, UĞURLUOĞLU Özgür ve AKBOLAT Mahmut, “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2012.

İÇERLİ Leyla, “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2010.

İŞCAN Ö.Faruk ve NAKTİYOK Atılhan, “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2004.

İŞCAN Ö.Faruk ve SAYIN Ufuk, “Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2010.

İYİGÜN N.Öykü, “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2012.

KHAN Khurram, ABBAS Muhammed, GUL Asma and RAJA Usman, “Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic”, **J. Bus Ethics**, 2015.

KLİMSTRA A.Theo, BLEİDORN Wiebke, ASENDORPF B.Jens, VAN AKEN A.G.Marcel and DENİSSEN J.A.Jaap, “Correlated Change Of Big Five Personality Traits Across The Lifespan: A Search For Determinants” **Journal of Research in Personality**, 2013.

KOMARRAJU Meera, KARAU J.Steven and SCHMECK R.Ronald, “Role Of The Big Five Personality Traits İn Predicting College Students' Academic Motivation And Achievement”, **Learning and Individual Differences**, 2009.

KORKMAZ Mehmet, “Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”, **Educational Administration: Theory and Practice**, 2006.

KURTULMUŞ Mehmet ve KARABIYIK Hüseyin, “Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi”, **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2016.

KUMAR Kuldeep and BAKHSHİ Arti, “The Five Factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship?”, **Humanity&Social sciences Journal**, 2010.

KUTANİS R.Özen ve TUNÇ Tülin, Kişilik ve Örgütsel Yaşam: Tükenmişlik Sendromu Yönünden Bir Değerlendirme. **İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2010.

LANDERS N.Richard and LOUNSBURY W.John, "An Investigation Of Big Five And Narrow Personality Traits In Relation To Internet Usage" **Computers in Human Behavior**, 2006.

LEOW Loong Kah and KHONG Wei Kok, "Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) **Among Auditors in Malaysia**", **International Journal of Business and Information**, 2009.

LIU Shwu-Ru, "An Analysis of the Concept of Organizational Commitment", **Nursing Forum**, 2008.

McDONALD J.David and MAKIN J.Peter, "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", **Leadership & Organization Development Journal**, 2000.

MADRAN Canan ve AKDOĞAN Tahsin, "Satıcıların Kişilikleri İle Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz" **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2010.

MARSHALL C.Tara, LEFRINGHAUSEN Katharina and FERENCZİ Nelli, "The Big Five, Self-Esteem, And Narcissism As Predictors Of The Topics People Write About In Facebook Status Updates", **Personality and Individual Differences**, 2015.

MATHIEU E.John and ZAJAC M.Dennis, "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", **Psychological Bulletin**, 1990.

MATHIEU Cynthia, FABI Bruno, LACOURSIERE Richard and RAYMOND Louis, "The Role Of Supervisory Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover", **Journal of Management & Organization**, 2016.

MEYDAN H.Cem ve BASIM H.Nejat, "Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2015.

MEYER P.John and ALLEN J.Natalie, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", ***Human Resource Management Review***, 1991.

MEYER P.John and HERSCOVİTCH Lynne, "Commitment in the workplace: Toward a general model", ***Human Resource Management Review***, 2001.

MEYER P.John, STANLEY J.David, HERSCOVİTCH Lynne and TOPOLNYTSKY Laryssa, "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", ***Journal of Vocational Behavior***, 2002.

MEYER P.John, "Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions", (Eds.) H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer ***New York, NY: Taylor & Francis***, 2009.

MOORMAN H.Robert, "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", ***Journal of Applied Psychology***, 1991.

MORROW C.Paula, "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment", ***Academy of Management Review***, 1983.

MORSÜN BÜL Ümit, "Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi Türkçe Versiyonu Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", ***Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences***, 2014.

MOWDAY T.Richard, STEERS M.Richard and PORTER W.Lyman, "The Measurement of Organizational Commitment" ***Journal of Vocational Behavior***, 1979.

MOWDAY T.Richard, PORTER W.Lyman and STEERS M.Richard, "Employee-Organization Linkages", ***San Francisco: Academic Press***, 1982.

NİEHÖFF P.Brian and MOORMAN H.Robert, "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", ***Academy of Management Journal***, 1993.

O'CONNOR C.Melissa and PAUNONEN V.Sampo, "Big Five Personality Predictors Of Post-Secondary Academic Performance", ***Personality and Individual Differences***, 2007.

O'REILLY A.Charles and CHATMAN Jennifer, "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", ***Journal of Applied Psychology***, 1986.

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", ***Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi***, 2004.

ÖZSOY Emrah ve YILDIZ Gültekin, "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması", ***İşletme Bilimi Dergisi***, 2013.

ÖZTUĞ Özhan ve BAŞTAŞ Mert, "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi", ***Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi***, 2012.

ÖZYER Kubilay ve AZİZOĞLU Öznur, "İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", ***Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi***, 2014.

PANACCİO Alexandra and VANDENBERGHE Christian, "Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States", ***Journal of Vocational Behavior***, 2012.

PARE Guy and TREMBLAY Michel, "The Influence Of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, And Citizenship Behaviors On Information Technology Professionals' Turnover Intentions", ***Group & Organization Management***, 2007.

RECEPOĞLU Ergün, KILINÇ Ç.Ali, ŞAHİN Fatih ve ER Emre, "Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki", ***International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic***, 2013.

REICHERS E.Arnon, "A review and reconceptualization of organizational commitment", **Academy of Management Review**, 1985.

RITZER George and TRICE M.Harrison, "An Empirical Study of Howard Becker's Side Bet Theory", **Social Forces**, 1969.

ROSS R.Scott, BENNING D.Stephen, PATRICK J.Christopher, THOMPSON Angela and THURSTON Amanda, "Factors of the Psychopathic Personality Inventory: Criterion-Related Validity and Relationship to the BIS/BAS and Five-Factor Models of Personality", **Assessment**, 2008.

SCHERMERHORN R.John, HUNT G.Jamesand OSBORN N.Richard, "Managing Organization Behavior" (5th ed.). **John Willey & Sons, Inc: New York**, 1994.

SCHMINKE Marshal, ARNAUD Anke and TAYLOR Regina. "Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond", **J. Bus Ethics**, 2014.

SCHNEIDER Benjamin, HALL T.Douglasand NYGREN T.Harold, "Self-image and job characteristics as correlates of changing organizational identification", **Human Relations**, 1971.

SELVİTOPU Abdullah ve ŞAHİN Hülya, "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", **Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2013.

SHAFER E.William, "Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict, and Related Work Outcomes among Management Accountants", **Journal of Business Ethics**, 2002.

SHELDON E.Mary, "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization." **Administrative Science Quarterly**, 1971.

SOMER Oya, KORKMAZ Mediha ve TATAR Arkun, "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", **Türk Psikoloji Derneği Türk Psikoloji Dergisi**, 2002.

SOMMERS J.Mark, "Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism. An Examination of Direct and Interaction Effects", **Journal or Organizational Behaviour**, 1995.

SOYSAL Abdullah, "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", **Çimento İşverenler Dergisi**, 2008.

STEERS M.Richard, "Antecedents and outcomes of organizational commitment", **Administrative Science Quarterly**, 1977.

STROM L.Diana, SEARS L.Karen and KELLY M.Kristine, "Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees", **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 2014.

SUTİN R.Angelina and TERRACCİANO Antonio, "Five-Factor Model Personality Traits and the Objective and Subjective Experience of BodyWeight", **Journal of Personality**, 2016.

ŞENTEPE Ayşe ve GÜVEN Metin "Kişilik Özellikleri Ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma", **Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 2015.

TANRIVERDİ Haluk, "Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2012.

TAYMUR İbrahim ve TÜRKÇAPAR M.Hakan, Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve değerlendirmesi **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 2012.

TEKİN A.Ömer, TURAN N.Sami, ÖZMEN Mehmet, TURHAN A.Abdullah ve KÖKÇÜ Alaittin, "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", **Journal of Yasar University**, 2012.

TURGUT Hasan, TOKMAK İsmail and GUCEL Cem, "The Effect of Employees Organizational Justice Perceptions on Their Organizational Commitment: A

University Sample”, *International Journal of Business and Management Studies*, 2012.

TZİNER Aharon and SHARONİ Gil, “Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2014.

UĞURLU T.Celal veÜSTÜNER Mehmet, “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011.

VANDENBERGHE Christian, BENTEİN Kathleen and STİNGLHAMBER Florence, “Affective Commitment To The Organization, Supervisor, And Work Group: Antecedents And Outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, 2004.

WALLACE Elaine, CHERNATONY Leslie De and BUIL İsabel, “How Leadership and Commitment Influence Bank Employees’ Adoption of their Bank’s Values”, *Journal of Business Ethics*, 2011.

WİLLE Bart and FRUYT De Filip, “Vocations as a Source of Identity: Reciprocal Relations Between Big Five Personality Traits and RIASEC Characteristics Over 15 Years”, *Journal of Applied Psychology*, 2014.

YAVUZ Ercan, “Devlet ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2010.

YÜCEL Cemil ve KAYNAK T.Selma, “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008.

YÜCEL İlhami ve PALABIYIK Nida, “Virtüöz Liderlik Ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016.

ZEİNABADİ Hassanreza and SALEHİ Keyvan, “Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior

(OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model Procedia”, **Social and Behavioral Sciences**, 2011.

TEZLER

ALİYEV Perviz, **Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkinin İncelenmesi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2008. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

BAKIR A.Aslı, **Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi**, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi, Malatya, 2013. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

BOZKAYA Engin, **Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2013. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

BOZOK Elif, **Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversite Çalışanları Üzerine Araştırma**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Başkent Üniversitesi, Ankara, 2016. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

BÜLBÜL Muharrem, **Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kurumlarına Yönelik Araştırma**, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2007. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

ÇELEBİ, A. Muhammet, **Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Karaman, 2009. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

ÇELİK Gözde, **Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İle İlişkisi**, Fen Bilimleri Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2013. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

ÇÖL Güner, ***Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma***, Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze. 2004. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

DAĞDEMİR Ali, ***Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2008. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

ERDOĞAN Serap, ***Yeni Yönetim Anlayışı Açısından Aidiyet Duygusu Ve Hizmet Sektöründe Bir Uygulama***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 2006. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

GİRGİN Birsen, ***Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri***Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2007. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

GÖK Durdane, ***İlkokul Ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Şahinbey/Gaziantep Örneği)***, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, 2014. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

GÜNDOĞAN Tamer, ***İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bir insan kaynakları bölümünde uygulama***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2010. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

GÜRÜL Binnur, ***Takım Çalışması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın Üniversitesi, Aydın, 2013. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

İŞÇİMEN S.Didem, ***Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişti Ve Bir Örnek Uygulama***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 2012. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

KAŞLI Mehmet, ***Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*** Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2009. (Yayımlanmış Doktora Tezi)

KESKİN Ömer, ***Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın Üniversitesi, Bartın, 2017. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

KOCA Y.Simay, ***Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*** Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2009. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

KÜÇÜK Meltem, ***Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, 2012. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

LEVENT Başak, ***Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi***, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2011. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

MAMMADOVA İlah, ***İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, 2014. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

MUJKA Flutra, ***Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2011. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

OKAN Ö.Zeynep, ***Kuruma Duyulan Güven ve Öz Yeterlilik İnancının Kurumsal Bağlılıkla Olan İlişkisi: Kablo ve Bakır Üretim Sektöründe Bir Uygulama***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2009. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

OKUTAN Elvan, ***Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi***, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2010. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

ONURLUCAN Ali, **“Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma”**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara, 2015. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

ÖDEMiŞ N.Sibel, **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri Bir Araştırma**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2011. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

ÖZBEK Anıl, **İşgören Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İşletme İçi Birimler Ve Demografik Faktörler Açısından Analizi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2008. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZCAN B.Esen, **Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2008. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZPEHLİVAN Murat, **Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okan Üniversitesi, İstanbul, 2015. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

PEKERŞEN Yeliz, **Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçıların İş Stresi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Toksik Davranışları Arasındaki İlişki**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin Üniversitesi, Mersin, 2015. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

ŞEKER Mustafa, **“Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama”**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde Üniversitesi, Niğde, 2011. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

ŞENGÜL MUTER Canan, **Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 2008. (Yayımlanmış Doktora Tezi)

ŞİMŞEK Özlem, *İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2006. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

TOKSÖZ Seray, *Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okan Üniversitesi, İstanbul, 2015. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

TORUN Burcu, *Müfettişlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Bankası Uygulaması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2014. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

TUNÇEL Özgür, *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla Üniversitesi, Muğla, 2009. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

TUĞ Özgür, *İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Ve Bir Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2010. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

UÇAR Pınar, *Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2016.(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

UĞURLU Baran, *Resmî Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları Disiplin Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2012.(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

UYŞAL Mehmet, *Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği)*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2014.(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

YALÇIN Sinan, *“Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*

Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2014. (Yayımlanmış Doktora Tezi).

YENİHAN Bora, “**Türk İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerinin İş Doyumu Ve Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi**”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2010. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

YURT İrfan, **Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Düzce Üniversitesi Örneği**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce Üniversitesi, Düzce, 2012. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

İNTERNET KAYNAKLARI

ALBRECHT L.Simon, “The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model”, **Leadership in Health Services**, 2010. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126> (Erişim Tarihi: 04.11.2016)

ARNOLD John vd., “Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace”, (4th ed.). **Harlow, New York: Prentice Hall/Financial Times**, 2005. <https://trove.nla.gov.au/work/6640267> (Erişim Tarihi: 12.11.2016)

Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar Tablosu, Google arama motoru, Google akademik web sayfası, <https://scholar.google.com.tr/> den kaynak araştırmasıyla iznli kaynaklardan makaleler bilgisayara indirilmek suretiyle derlenmiştir. (Erişim Tarihi: 2015-2017)

ERICKSON A.Robin, “Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment” **Northwestern University, ProQuest Dissertations Publishing**, 2007. (Erişim Tarihi: 12.12.2016)

MEB resmi internet sayfası “İstatistiki Bilgiler” <https://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> (Erişim Tarihi: 29.11.2016)

MEYER P.John ve ALLEN J.Natalie, “Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application” **Sage, Thousand Oaks, Ca.**

https://books.google.com.tr/books?id=jn4VFpFJ2qQC&pg=PA60&dq=meyer%26allen+commitment+in+the+workplace&hl=tr&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=meyer%26allen%20commitment%20in%20the%20workplace&f=false (Erişim Tarihi: 25.12.2016)

LUTHANS Fred, "Organizational Behavior", **New York McGraw-Hill**, 1995.ISBN0071134662, 9780071134668 7.Baskı, resimli, McGraw-Hill, 1995, 628 sayfa
(Erişim Tarihi: 17.12.2016)

Wasti S.Arzu and Çetin Önder, **Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions**. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*, 2009,(pp. 309-343). New York: Routledge Taylor and Francis Group. Email yoluyla Wasti tarafından gönderilmiştir.(Erişim Tarihi: 10.10.2016)

SÜMER Nebi vd., Big Five Personality Traits as The Distal Predictors of Road Accident Involvement. G. Underwood, (Ed.), **Traffic and Transport Psychology:Theory and application**, 2005, ss. 215-227. email yoluyla Sümer tarafından gönderilmiştir.(Erişim Tarihi: 10.10.2016)

KONFERANSLARDA SUNULAN TEBLİĞLER

ÖZBAĞ KAYA Gönül "The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership", **12th International Strategic Management Conference**, 2016.

ÖZBULAK Berrin Emran, MAYA Çalışkan İlknur, ÜSTÜN Süleyman, "Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi (İzmir Örnekleme)", **20.Eğitim Bilimleri Kurultayı**, 2011.

WASTI S.Arzu, "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi", **Nevşehir. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2000.

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ ANKETİ

Saygıdeğer Öğretmenim,

Bu araştırma, Ankara Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi liselerdeki öğretmenlerin, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılıklarına olan etkilerini ölçmek amacıyla yapılmaktadır. İsimlerinizin anket formuna yazılmaması nedeniyle, vereceğiniz yanıtlar kişisel olarak değerlendirilmeyecek, demografik bilgileriniz ile yanıtlarınız kimseyle paylaşılmayacaktır.

Anketi doldurmak için en fazla 10 dakika zamana ihtiyaç olduğu değerlendirilmekte olup sorulara doğru cevap vermeniz araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından önemlidir.

Anketimize katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Hakan GÜRSOY

ÖLÇEK 1: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Kendimi kurumumda "ailem bir parçası" gibi hissediyorum.					
2. Şu anda kurumumda kalmam mecburiyetten.					
3. Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
4. Mevcut kurumumda kalmak için bir manevi yükümlülük hissediyorum.					
5. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
6. Kurumuma çok şey borçluyum.					
7. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
8. İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.					
10. Bu kurumumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluktardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
11. Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.					
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
13. Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
14. Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
15. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
16. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.					
18. Bu kurumumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					

ÖLÇEK 2: Aşağıda sizi kısmen tanımlayan veya tanımlamayan bir takım özellikler sunulmaktadır. Lütfen verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hızlı Kartılımı	Kartılımı	Kararlı	Kartılımı	Tamamını Kartılımı
1. Konuşkan biriyim.					
2. Başkalarında hata arayan biriyim.					
3. İşini tam yapan biriyim.					
4. Bunalmı, melankolik biriyim.					
5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan biriyim.					
6. Çekingen biriyim.					
7. Yardımsız ve çıkarıcı olmayan biriyim.					
8. Umursamaz biriyim.					
9. Rahat, stresle kolay baş eden biriyim.					
10. Çok değişik konuları merak eden biriyim.					
11. Enerji dolu biriyim.					
12. Başkalarıyla sürekli didişen biriyim.					
13. Güvenilir bir çalışanım.					
14. Gergin olabilen biriyim.					
15. Maharetli, derin düşünen biriyim.					
16. Heyecan yaratabilen biriyim.					
17. Affedici bir yapıya sahip biriyim.					
18. Dağınık olma eğiliminde biriyim.					
19. Çok endişelenen biriyim.					
20. Hayal gücü yüksek biriyim.					
21. Sessiz bir yapıda biriyim.					
22. Genellikle başkalarına güvenen biriyim.					
23. Tembel olma eğiliminde olan biriyim.					
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan biriyim.					
25. Keşfeden, icat eden biriyim.					
26. Atılgan bir kişiliğe sahip biriyim.					
27. Soğuk ve mesafeli olabilen biriyim.					
28. Görevi tamamlanuncaya kadar sabır gösterebilen biriyim.					
29. Dakikası dakikasına uymayan biriyim.					
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.					
31. Bazen utangaç, çekingen olan biriyim.					
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan biriyim.					
33. İşleri verimli yapan biriyim.					
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim.					
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden biriyim.					
36. Sosyal, girişken biriyim.					
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen biriyim.					
38. Planlar yapan ve bunları takip eden biriyim.					
39. Kolayca sınırlenen biriyim.					
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen biriyim.					
41. Sanata ilgisi çok az olan biriyim.					
42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven biriyim.					
43. Kolaylıkla dikkati dağılabilen biriyim.					
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan biriyim.					

ÖLÇEK 3: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hic Kathıyıyorum	Kathıyıyorum	Kararsızım	Kathıyıyorum	Tamamen Kathıyıyorum
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.					
2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
3. Çalışma programım adildir.					
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
5. Ücretimin adil olduğumu düşünüyorum.					
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.					
7. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.					
11. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde de verirler.					
12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kurumumdan elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
14. Yöneticiler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırler.					
15. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
16. Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
17. İş sorumluluklarımdın adil olduğu kanısındayım.					
18. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
19. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan kararı bana net olarak açıklarlar.					
20. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini istevebilirler.					

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

18-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46 yaş ve üstü

3. Eğitim durumunuz?

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

4. Okuldaki çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 yıl ve üstü

5. Toplam çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 yıl ve üstü

ETİK KURUL KARAR YAZISI



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ : 09.02.2017
TOPLANTI SAYISI : 2017-4

KARAR NO:2017-4-3: Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora öğrencisi Hakan GÜRSOY tarafından, "Farklı Öğretim Programı Uygulayan Okullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesinde, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi: Bir Araştırma" konulu anket çalışması için hazırlanan soruların, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, Etik Kurulumuzun 27.01.2017 tarih ve 2017-3 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
Prof.Dr.Nuri KURUOĞLU
Rektör Yardımcısı

ANKARA İL MEM ARAŞTIRMA İZİN YAZISI



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

İL	ANKARA
İLÇE	...
MÜDÜRLÜK	...
TARİHİ	...

Sayı : 14588481-605.99-E.4773027
Konu : Araştırma İzni

07.04.2017

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) 09/03/2017 tarihli ve 364 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora öğrencisi Hakan GÜRİSOY'un "Farklı Öğretim Programı Uygulayan Okullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesinde Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi" konulu araştırma için uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Uygulama formunun (6 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

07 4 / 2017

Ölçü
MEHMET ÖZDEMİR

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17/135-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f0ea-6e38-3e3e-88c9-79b2 koda ile teyit edilebilir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEK İZİNİ

Yanıtla | Sil | Gereksiz | ...

Fwd: Örgütsel bağlılık



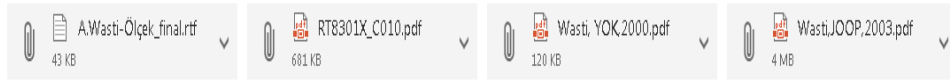
Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>

12.12.2016 (Pzt) 17:19

Kime: hakangursoy44@hotmail.com

Yanı

Arşiv



4 ekin (5 MB) tümünü göster Tümünü indir Tümünü OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Merhaba,

Tabii, uygun. Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum.

İyi çalışmalar,

Arzu

Ekte istediğin bildiriği gönderiyorum. Ancak benim görüşüm bu formun özellikle kültürlerarası ölçümlerde eksik kaldığı yönünde olduğu için kendim birtakım maddeler geliştirdim (word dokümanında), bunlar da ekteki JOOP makalesinde geçerli. Bununla beraber ölçek hala çokca eksikleri olan bir ölçek olduğu için ileride geliştirilmesi yönünde cesitli fikirlerimin olduğu bir kitap bölümü yazdım, o da ekte. Yani 2000'den bu yana çok şey değişti diyebilirim.

Kitap bölümünün referansı da şöyle:

Wasti, S. A. & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) _Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions_ (pp. 309-343). New York: Routledge Taylor and Francis Group.

Basarılar,

Arzu

Konu: Örgütsel Bağlılık Ölçeği**Gön.: HAKAN GÜR SOY****12.12.2016 (pzt) 15:56****awasti@sabanciuniv.edu**

Saygıdeğer Hocam.

Ben. İstanbul Gelişim Üniversitesinde "ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİNDE, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ETKİSİ" konulu Doktora tez çalışması yapmaktayım. Çalıştığım kaynaklarda Meyer ve Allen'in örgütsel Bağlılık ölçeğini siz değerli hocamın 1999 ve 2000 yılında Türkçeye uyarlamasını yaptığınız kaynak gösterilmektedir. Ek'te gönderdiğim 18 maddeden oluşan ölçeği uygun gördüğünüz takdirde kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Hakan GÜR SOY

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

ÖLÇEK 1. Lütfen aşağıdaki ifadelere **ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN** ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı cümlenin solundaki kutuya yazınız.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir parça katılmıyorum	Tarafsızım	Bir parça katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5	6	7
Db	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.					
Db	Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
Db	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
Db	Bu kuruluşta kendimi "duygusal olarak bağlı" <u>hissetmiyorum</u> .					
Db	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
Db	Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi <u>hissetmiyorum</u> .					
Deb	Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyettten.					
Deb	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
Deb	Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
Deb	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.					
Deb	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum					
Deb	Eğer bu kuruluşta kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
Nob	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük <u>hissetmiyorum</u> .					
Nob	Kuruluşuma çok şey borçluyum.					
Nob	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için <u>kuruluşumdan</u> şu anda ayrılmazdım.					
Nob	Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum.					
Nob	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
Nob	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.					

WASTI, Arzu. (2000), "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s. 401-410

Wasti, S. A. (1999). Organizational Commitment and Collectivism: The Case of Turkey. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign.

Db= Duygusal bağlılık

Deb= Devam bağlılığı

Nob= Normatif bağlılık

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEK İZİNİ

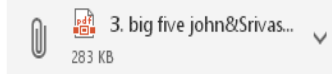
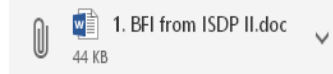
Beş Faktör Kişilik Özellikleri

6



Nebi Sümer <nsumer@metu.edu.tr>
12.12.2016 (Pzt), 18:39
Siz

Yanıtla



5 ekin (3 MB) tümünü göster Tümünü indir Tümünü OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Merhaba,

Memnuniyetle kullanabilirsiniz. Ölçeği ve ilgili makaleleri ekte gönderiyorum.. İyi çalışmalar.

NS

12.12.2016 14:40 tarihinde HAKAN GÜRSOY yazdı:

Saygıdeğer Hocam.

Ben. İstanbul Gelişim Üniversitesinde "ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİNDE, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ETKİSİ" konulu Doktora tez çalışması yapmaktayım. Çalıştığım kaynaklarda Veronice BENET MARTINEZ'in Beş Faktör kişilik ölçeğini siz değerli hocam ve arkadaşlarınızın 2005 yılında Türkçeye uyarlamasını yaptığınız kaynak gösterilmektedir. Ek'te gönderdiğim 44 maddeden oluşan ölçeği uygun gördüğünüz takdirde kullanmak istiyorum.

Saygılarımla
Hakan

GÜRSOY

Prof. Dr. Nebi Sümer,
Orta Doğu Teknik Üniversitesi / Middle East Technical University
Psikoloji Bölümü / Department of Psychology
06800 Ankara / Turkey

<http://www.nebisumer.com/>



HAKAN GÜRSOY

Saygıdeğer Hocam, Ben. İstanbul Gelişim Üniversitesinde "ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİNDE...

12.12.2016 (Pzt), 15:40

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

"Nerotiklik" faktörü 4, 9*, 14, 19, 24*, 29, 34*, 39 numaralı maddelerle, "Dışadönüklük" faktörü 1, 6*, 11, 16, 21*, 26, 31*, 36 numaralı maddelerle, "Gelişime açıklık" faktörü 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35*, 40, 41*, 44 numaralı maddelerle, "Uyumluluk" faktörü 2*, 7, 12*, 17, 22, 27*, 32, 37*, 42 numaralı maddelerle, "Özdisiplin" faktörü ise 3, 8*, 13, 18*, 23*, 28, 33, 38, 43 numaralı maddelerle ölçülmektedir (yanında * işareti bulunan maddeler ters değerlendirilmektedir).

Aşağıda sizi kısmen tanımlayan (ya da pek tanımlamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Lütfen verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için size en uygun dereceyi işaretleyiniz.

1.	Konuşkan	1	2	3	4	5
2.	Başkalarında hata arayan	1	2	3	4	5
3.	İşini tam yapan	1	2	3	4	5
4.	Bunalımlı, melankolik	1	2	3	4	5
5.	Orjinal, yeni görüşler ortaya koyan	1	2	3	4	5
6.	Çekingen	1	2	3	4	5
7.	Yardımsaver ve çıkarıcı olmayan	1	2	3	4	5
8.	Umursamaz	1	2	3	4	5
9.	Rahat, stresle kolay baş eden	1	2	3	4	5
10.	Çok değişik konuları merak eden	1	2	3	4	5
11.	Enerji dolu	1	2	3	4	5
12.	Başkalarıyla sürekli didişen	1	2	3	4	5
13.	Güvenilir bir çalışan	1	2	3	4	5
14.	Gergin olabilen	1	2	3	4	5
15.	Maharetli, derin düşünen	1	2	3	4	5
16.	Heyecan yaratabilen	1	2	3	4	5
17.	Affedici bir yapıya sahip	1	2	3	4	5
18.	Düzenli olma eğiliminde	1	2	3	4	5
19.	Çok endişelenen	1	2	3	4	5
20.	Hayal gücü yüksek	1	2	3	4	5
21.	Sessiz bir yapıda	1	2	3	4	5
22.	Genellikle başkalarına güvenen	1	2	3	4	5
23.	Tembel olma eğiliminde olan	1	2	3	4	5
24.	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	1	2	3	4	5
25.	Keşfeden, icat eden	1	2	3	4	5
26.	Atılgan bir kişiliğe sahip	1	2	3	4	5
27.	Soguk ve mesafeli olabilen	1	2	3	4	5
28.	Görevi tamamlanincaya kadar sabir gösterebilen	1	2	3	4	5
29.	Dakikası dakikasına uymayan	1	2	3	4	5
30.	Sanata ve estetik değerlere önem veren	1	2	3	4	5
31.	Bazen utangaç, çekingen olan	1	2	3	4	5
32.	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	1	2	3	4	5
33.	İşleri verimli yapan	1	2	3	4	5
34.	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	1	2	3	4	5
35.	Rutin işleri yapmayı tercih eden	1	2	3	4	5
36.	Sosyal, gürşken	1	2	3	4	5
37.	Bazen başkalarına kaba davranabilen	1	2	3	4	5
38.	Planlar yapan ve bunları takip eden	1	2	3	4	5
39.	Kolayca sınırlenen	1	2	3	4	5
40.	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	1	2	3	4	5
41.	Sanata ilgisi çok az olan	1	2	3	4	5
42.	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	1	2	3	4	5
43.	Kolaylıkla dikkati dağılabilen	1	2	3	4	5
44.	Sanat, muzik ve edebiyatta çok bilgili olan	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEK İZNI

Merhaba hakangursoy44 Görüş bildir! | Ayarlar | Hesabım

Posta Kutusu (10) **ÖLÇEK İZNI...**

Sil Taşı Etiketle Spam İşlemler Dosya Deposunu Yedekle ARA

Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Yazdır Önceki Sonraki

ÖLÇEK İZNI Tarih: 18 Aralık 2017 Pazartesi 22:38

Kimden: alionurlucan <alionurlucan@mynet.com> [Adres Defterine Ekle]
Kime: hakangursoy44@mynet.com



Saygıdeğer Hakan Bey merhabalar.

Ölçeği kullanabilirsiniz. Danışman Hocam saygıdeğer Prof.Dr.Nejat BASIM beyefendi ile yapmış olduğumuz çalışmada kullanmış olduğumuz ölçekle ilgili veriler umarım işinize yaramıştır. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Ali ONURLUCAN

Yeni | Yanıtla | Sil | Arşivle | Taşı | Kategoriler | ... ↑ ↓ × ↺ Geri al

Ölçek İzni

 **HAKAN GÜRSOY**  Yanıtla
31.10.2017 (Sal), 10:58
alionurlucan@mynet.com

Saygıdeğer Onurlucan Hocam

2015 yılında Manisa ilinde işçiler üzerinde yapmış olduğunuz "kişilik özellikleri ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılıkla ilişkisi" konulu çalışmanız da ölçümlemiş olduğunuz örgütsel adalet ölçeğini kullanmam konusunda sizinle yaptığım görüşme sonucunda şifahi olarak izin vermişsiniz. Ayrıca çalışmanızın YÖK ulusal tez merkezinde yayınlanmasının 2017 yılında gerçekleşeceğini beyan ederek çalışmanızda kullanmış olduğunuz ölçekleri ve elde edilen sonuçları bir dosya halinde göndermişsiniz. Çalışmaya katkıda bulunduğunuz için bir kez daha teşekkür etmeyi bir borç bilirim. İstanbul Gelişim Üniversitesinde halen devam etmekte olduğum ve ölçeğinizi kullanmam nedeniyle size atıfta bulunduğum doktora çalışmamda etik kurallar gereği yazarm ölçek izini bulunması gerektiğinden gerekli izni verdiğinizi yazılı olarak iletmenizi istiyorum.

Saygılarımla

Hakan GÜRSOY

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu ölçekte insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına bir (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

1- Kesinlikle Yanlış, 2- Yanlış, 3- Kararsızım, 4-Doğru, 5- Kesinlikle Doğru	1	2	3	4	5
1. Çalışma programım adildir.					
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					
4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
7. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.					
10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
11.Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler					
12. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.					
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.					
14. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır samimidirler.					
15. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve					
16. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
17.Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
18.Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
19. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
20. Yöneticilerim işimle ilgili alınan her karar bana net olarak açıklarlar.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Hakan GÜRSOY
Uyruğu: T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi: Malatya 19.09.1969
Medeni Hali: Evli
Adres: ANKARA
E-Posta Adresi: hkngrsy44@gmail.com

EĞİTİM

Lise : Malatya Lisesi 1986
Lisans : Eskişehir Anadolu üniversitesi 2002
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu üniversitesi 2013
(Genel İşletme, Yönetim ve Organizasyon ağırlıklı)
Doktora : İstanbul Gelişim üniversitesi 2018
(Genel İşletme, Yönetim ve Organizasyon ağırlıklı)

MESLEKİ DENEYİM

YABANCI DİL

Yabancı dili: İngilizce