

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET'İN ARACILIK ROLÜ¹

The Mediating Role Of Organizational Justice İn The Relationship Between Personality Traits And Organizational Commitment

Dr. Hakan GÜRSOY

HG Eğitim ve Danışmanlık, Ankara/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9800-0265>

ÖZET

Bu makalede, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinde, örgütsel Adalet'in aracılık rol'ünün bulunabileceği önermesinden yola çıkılarak araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılmasında, kurumların alabileceği tedbir ve önlemlere yönelik fayda sağlayabileceği değerlendirilmiştir. Çalışma evreni olarak Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler seçilmiştir. Örgütsel adaletin, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinde rolü incelenirken örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyut olarak ayrı ayrı değerlendirmeye alınmıştır. Öğretmenlere Likert ölçeğine uygun ifadelerden oluşan anket yapılmıştır. Şartları sağlayan 368 öğretmenin anketi değerlendirmeye alınarak Sosyal Bilimler için Analiz Programı olan SPSS ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri bağımsız değişkeni ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni arasında örgütsel adaletin aracılık rolü etkisinin olduğu örgütsel bağlılığın her üç boyutunda da kanıtlanmıştır. Diğer bir anlatımla, öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılara karşı onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. haklar verilmesinin, idarecilerle öğretmenler arasında saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde bir iletişim oluşmasına pozitif yönde katkı sağladığı, sonuç olarak öğretmenlerde örgütsel bağlılığın artış eğilimi içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

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

ABSTRACT

In this article, a research has been made based on the proposition, that organizational Justice can have an intermediary role in the relationship between personality traits and organizational commitment. It has been evaluated that the results of the research can be beneficial for the measures and measures that can be taken by the institutions in increasing the organizational commitment of the employees. Teachers working in Anatolian high schools affiliated to the Ministry of National Education were selected as the universe of study. While examining the role of organizational justice in the relationship between personality traits and organizational commitment, organizational commitment dependent variable; emotional, continuance and normative commitment were evaluated separately in three dimensions. A questionnaire consisting of expressions suitable for the Likert scale was conducted with the teachers. The questionnaires of 368 teachers who meets the conditions were evaluated and analyzed with SPSS, the Analysis Program for Social Sciences. As a result of the research, between the independent variable personality traits and the dependent variable organizational commitment, it has been proven in all three dimensions of organizational commitment, where organizational justice has an intermediary role. In other words, granting teachers rights fair and fair rewards, appreciation, promotion, etc., for their contribution to their schools, it has been that he has a positive contribution a communication between administrators and teachers within the framework of respect, honesty and courtesy and as a result, it was found that organizational commitment among teachers is in an increasing trend.

Keywords: Personality Traits, Organizational Commitment, Organizational Justice.

¹ Hakan GÜRSOY'un İstanbul Gelişim Üniversitesindeki "Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesinde, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma" konulu doktora tezinden hazırlanmıştır.

1.GİRİŞ

Bugüne kadar yapılan tüm çalışmalarda örgütsel bağlılığın örgütler için önemi tekrar tekrar ortaya konmuştur. Geçmiş yıllarda bu konuda yapılan çalışmalar şunu gösteriyor ki, gelecek yıllarda da bu çalışmalar yapılmaya devam edecektir. Yine örgütsel bağlılık bağımlı bir değişken olarak ele alındığında bağımsız değişkenler aracılığı ile nasıl etkileşim içerisinde bulunduğu, bu değişkenler tarafından etki seviyesinin ne olduğu konularında da araştırmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Kişilik özellikleri ve örgütsel adaletin bağımsız değişken olarak örgütsel bağlılık üzerinde etkileri olduğuna yönelik araştırmalar bulunmaktadır.

Örgütsel adalet, örgütlerde çalışan tüm çalışanlar için büyük önem taşımakta ve onlar üzerinde etkileşim yapabilen bir güce sahip bulunmaktadır. Bu makalede ön plana çıkarılmış olan kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa olan etkilerinden farklı olarak bu ilişkide örgütsel adaletin rolünün ön plana çıkarılmasıdır. Bu nedenle öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında örgütsel adaletin aracı rol etkisine dair yapılan bu araştırma spesifik bir çalışma niteliğini taşımaktadır.

2.KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

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 (Devrim, 2010: 44).

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 (Şahin, 2012: 6-7).

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 (İnanç, Yerlikaya, 2016: 6).

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 (Korkmaz, Somer, 2010: 257).

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 (McShane, Glinow, 2016: 30-31).

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 (Cervone, Lawrance, 2016: 275).

Paul T.Costa ve Robert R.Mccrae tarafından yapılan çalışmalarında kullandıkları “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” aşağıda gösterilmiştir (1995: 24-50).



Şekil-1 Beş Faktör Kişilik Özellikleri alt boyutları

Bu beş faktör kısaca tanımlanacak olursa;

Dışa dönüklük; arkadaşça davranma, eğlenceyi sevme, heyecanlı, güçlü, konuşkan ve hayat dolu vb. gibi özellikler bu boyutu simgelemekte olup daha çok bireyler arası ilişkilerde sosyal uyaranların ölçüsüyle bağlantılı olmaktadır (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23-24).

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 (Basım, Çetin, Tabak, 2009: 22).

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 (Basım, Çetin, Tabak, 2009: 22-23).

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 (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23-24).

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 (İnanç, Yerlikaya, 2016: 288).

3.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

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 (Mowday, Steers, Porter, 1979: 2-7).

Yani bireylerin psikolojik zaviyeden 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 istencini etkileyen önemli bir öge olarak görülecektir (Doğan, Kılıç, 2007: 39).

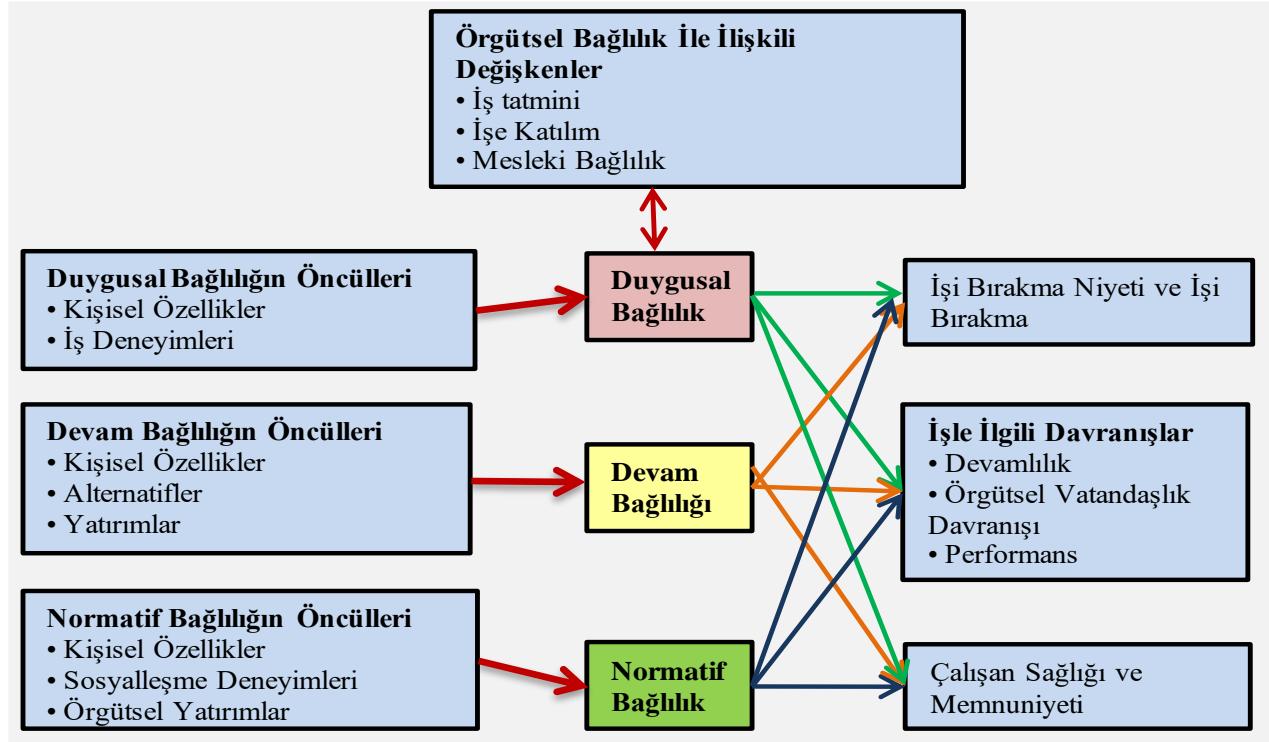
Chatman'a göre bağlılık, kişilerin kendilerini içinde buldukları örgütte, başka bireylerle yakınlık kurmak amacıyla duygusal olarak onlarla bütünleşme durumunu, buldukları topluluğun gaye ve hedefleri ile kurallar bütününe olan uyumlarını gösteren içselleştirme durumunu, araçsal olarak bireylerin birlikteliğini anlatan uyum durumunu kapsayan genel bir kavram olarak iddia edilebilir (Chatman, 1991: 460).

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 (Tuğ, 2010: 51).

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 arttıracaktır (Güney, 2015: 275).

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 (Gürbüz, Kumkale, Oğuzhan, 2015: 791).

Meyer ve arkadaşları tarafından 2002 yılında yapılan çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ve alt boyutları aşağıda gösterilmiştir (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky, 2002: 22).



Şekil-2 Örgütsel bağlılık alt boyutları Örgütsel Bağlılık alt boyutlarını tanımlayacak olursak;

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 (Gürül, 2013: 58-59).

Dağdemir, bir tanımında “devam bağlılığı daha çok çalışanların iş değiştirme konusunda alternatiflerinin olmadığını düşünmelerinden kaynaklanır. Bireyin, çalıştığı kurumda yaptığı yatırımları arttıkça daha fazla kurumda kalma zorunluluğu hisseder” demiş diğer bir tanımında 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 güdülediklerinden dolayı kendilerinden ne isteniyorsa ancak onu yapabilmektedirler (Dağdemir, 2008: 26-27).

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 (Allen, Meyer, 1990: 4).

4.ÖRGÜTSEL ADALET

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 (Özyer, Azizoğlu, 2014: 97).

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 (Bal, 2014: 1).

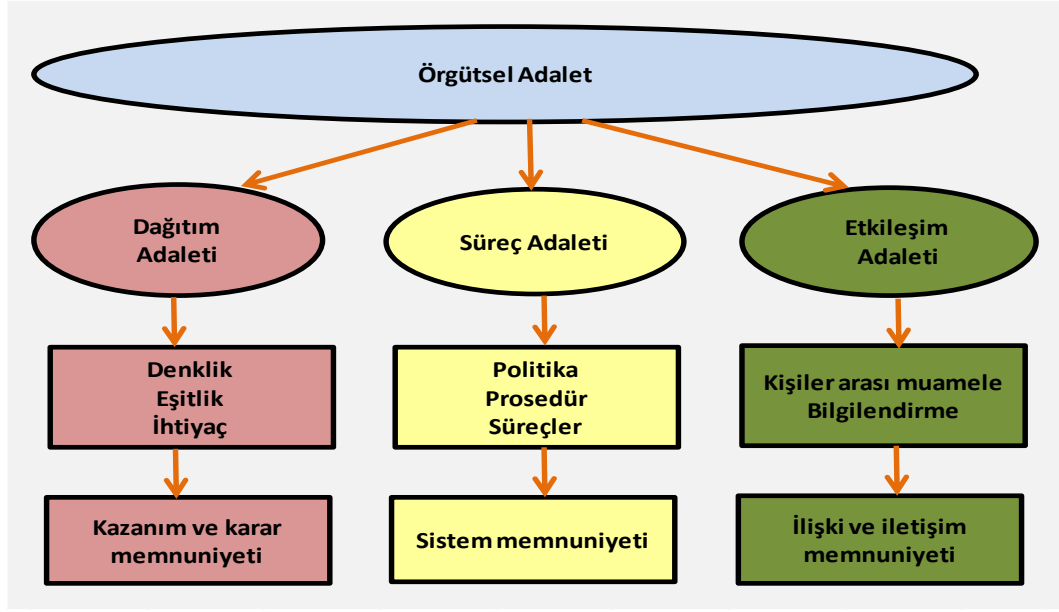
Adalet, alınan karar basamaklarının, etkilenmiş olan kişilerden gelen girdileri içermesi, isabetli olarak uygulanması, düzeltilbilir, etik, doğru olması, yanlılığı bastırması, adil, nazik, düşünceli ilişkisel bir usul faktörlerini kapsamaktadır (Leow, Khong, 2009: 167-170).

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 ya da olmama durumunu belirli kılmak gayesiyle örgütlerle ilişkili olarak ifade edilmiştir (Çetinkaya, Çimenci, 2014: 242).

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 (Onurlucan, 2015: 84).

Araştırmacılar günümüze kadar adaletle ilgili birçok teoriler geliştirmişlerdir. Ancak 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 (Uysal, 2014: 21-34).

Demirkaya ve Kandemir tarafından 2014 yılında yapılan çalışmalarında kullandıkları örgütsel adalet ve alt boyutları aşağıda gösterilmiştir (38).



Şekil-3 Örgütsel adalet alt boyutları Örgütsel Adalet alt boyutlarını tanımlayacak olursak;

İyigün'e göre dağıtım adaleti boyutu, "dağıtımda eşitliğin değil de dağıtım denkliğinin sağlanması durumunda adaletin gerçekleştirileceğini, söz konusu denliğin; kârın, yatırımın ve kazancın hesaplanması ve karşılaştırılması yöntemiyle belirlenmesi gerektiği" vurgusunu ifade etmektedir (2012: 55).

Celep yapmış olduğu çalışmasında, maddi çıktılarının 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 (2012:130-131).

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 (İçerli, 2010: 84).

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 algılarını etkilediğini anlatmaktadır. Çalışanlar, örgüt içinde karar vericilerin kendilerine karşı tavırlarının ve örgüt içinde alınan kararlar ile ilgili kendilerine yapılan açıklamaların adalet algılarını etkilediğini ifade etmişlerdir (Meydan, Basım, 2015: 102).

Süreç adaletinin genişletilmiş durumu şeklinde görülen, örgüte ait uygulamaların insani yönüyle ilgilenecek adalet biçimidir. Çalışanlar, örgüt tarafından kararlar alınırken yapılan işlemlerin neler olduğu ve bu işlemlerin uygulanması esnasında ne seviyede sadık kaldığından daha fazla, kendilerine nasıl davranıldığına ve bu süreçte yeterli açıklamaların yapıp yapılmadığıyla ilgilenerler. Etkileşim adaleti, işlemlerin uygulanması aşamasında çalışanların karşılaştıkları bireylerarası tutumların niteliğine dair algıları oluşturmaktadır (Işık, Uğurluoğlu, Akbolat, 2012: 256).

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 (Gürsoy, 2017: 22).

5.YÖNTEM VE BULGULAR

Bu araştırmanın evrenini, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Orta Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı 102 lisede 5746 öğretmen çalışma evreni kapsamına alınmıştır.

Bu örnekleme yönteminde evreni oluşturan her birimin örnekleme içerisinde yer alma olasılığı aynıdır, yani birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahip olmaktadır. Örneklemler basit tesadüfi örnekleme ile seçilmiştir yani olasılıklı örnekleme türlerinden olan “basit tesadüfi örnekleme” tekniği kullanılmıştır (Saldamlı, 2016: 54-65).

Örnekleme büyüklüğünü saptamak için hedef kitledeki birey sayısı bilindiğinden $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ formülü uygulanmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2014: 86-87). Ortaya çıkan sonuçlar, Orta Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı liselerde ulaşılması gereken sayı (360), örnekleme ulaşılan sayı (368), yani istenilen örnekleme büyüklüğüne ulaşıldığını göstermektedir.

Araştırmanın, zaman ve mali kısıtlar ile örgüt yöneticilerinin tercihleri (çalışmanın olumsuz çıkması, bunun sonucunda örgüte ve yöneticilere zarar vereceği endişesiyle yöneticilerin bilgi vermektan 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.

Araştırmada veri toplama vasıtalarından, “bilgi alınacak kişilerin doğrudan doğruya okuyup cevaplandıracakları bir soru listesinin hazırlanması şeklinde yapılan gözlem” olarak nitelendirilen “anket” yöntemi kullanılmıştır (Seyidoğlu, 2009: 39). 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. Araştırmada faktörlerin değerlendirmesi ve elde edilen verilere ait ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri SPSS 21.0 for Windows programı kullanılarak analiz edilmiştir (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2014: 239-412).

Çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Benet-Martinez ve John tarafından geliştirilen (1998), Sümer ve arkadaşları tarafından 2005 yılında Türkçeye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan (Sümer, Lajunen, Özkan, 2005: 215-227), “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “duygusal denge (nevrotiklik)” ve “gelişime açıklık” boyutlarından oluşan “Beş Faktör Kişilik Envanteri” ismiyle anılan kişilik ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer tarafından geliştirilen (1990), “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık düzeylerini içeren, Wasti (2000)’nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Türkçeye uyarlanan (401-410), yine kendisi tarafından 2009 yılında yeniden değerlendirmesi yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (Wasti, Önder, 2009: 309-343).

Örgütsel adalet algılarına ilişkin bilgileri ve ilişkileri ortaya çıkarmak gayesiyle Niehoff ve Moorman tarafından geliştirilen “dağıtım”, “süreç” ve “etkileşim” adaleti boyutlarından oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır (1993). Yine Serinkan’ın “Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet” kitabında bulunan 20 ifadeli ölçekli verilerden ve Onurlucan’ın 2015 yılında yapmış olduğu çalışmasında kullandığı ölçek verilerinden faydalanılmıştır.

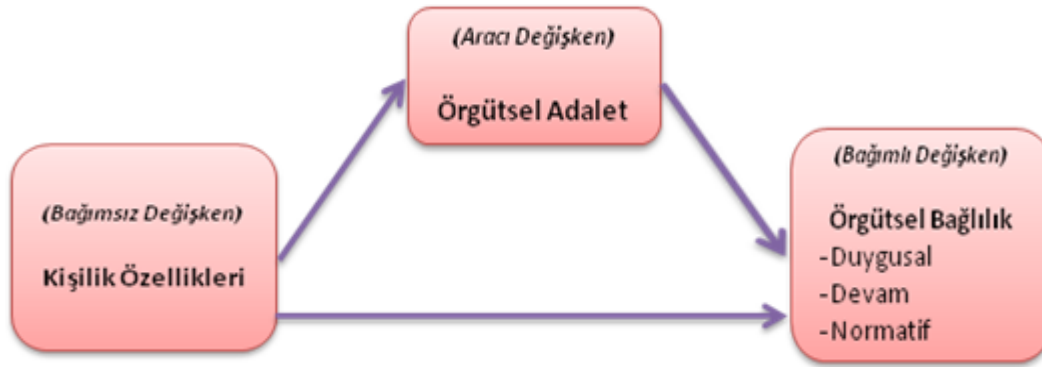
Araştırmada anketin güvenilirliğinin ölçümü için araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan “Cronbach Alfa” (α) iç tutarlık katsayısı kullanılmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2014: 248-253).



Güvenilirliği tespit edilen ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek için “Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) katsayısı ve “Bartlett küresellik” testleri uygulanmıştır. Yapılan bu analiz testlerinde iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin analiz edilmesi, analiz sonucunda değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin seviyesinin ölçülmesi için çalışmaya uygun parametrik olan pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ve düzeyini belirlemek için ise basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2014: 340-353).

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 (1173-1182).

Araştırmada kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü için yazar tarafından bir model oluşturulmuştur. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünü anlatan model deseni şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil-4 Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü

Araştırma hipotezi oluşturulmuş ve alt hipoteze ayrılarak öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolü bulunduğu önermesi yapılmıştır.

H₁. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

H_{1a} Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

H_{1b} Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin devamlı bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

H_{1c} Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin normatif bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.

Yapılan regresyon analizi ile öğretmenlerin 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.

Yine 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 sürmüşler ve bu şartlar doğrultusunda regresyon analizi ile sonuca gidilebileceğini söylemişlerdir (Burmaoğlu, Polat, Meydan, 2013: 13-23).

1. Ön şart olarak kabul edilen bu adımda, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

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-1 Kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü

ADIMLAR		OÖGM		
		β	t	Sig.
1.Adım: kişöz-örad		.106	2,044	.042
R2		0,011/		
2.Adım: Kişöz-duybag		.109	2,106	.036
R2		0,012/		
3.Adım:				
kişöz	kişöz	.063	1,344	.180
duybag				
örad	örad	.434	9,198	.000
R2 /Tolarence-VIF		0,198/0,989/1,011		

Tablo 1’de görüleceği üzere 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. Bu sonuçlarla, “H_{5a} Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo-2 Kişilik özellikleri ile devam bağlılığı ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü

ADIMLAR		OÖGM		
		β	t	Sig.
1.Adım: kişöz-örad		.106	2,044	.042
R2		0,009/		
2.Adım: Kişöz-devbag		.116	2,230	.026
R2		0,013/		
3.Adım:				
kişöz	kişöz	.123	2,356	.019
devbag				
örad	örad	.067	1,293	.197
R2 /Tolarence-VIF		0,018/0,989/1,011		

Tablo 2’de görüleceği üzere okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,106$ ve $p=,042$) ve 2.Adım kişöz-devbag ($\beta=,116$ ve $p=,026$) istatistiksel 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. Bu sonuçlarla, “H_{5 b} Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin devamlı bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo-3 Kişilik özellikleri ile normatif bağlılık ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü

ADIMLAR		OÖGM		
		β	t	Sig.
1.Adım: kişöz-örad		.106	2,044	.042
R2		0,011/		
2.Adım: Kişöz-norbag		.150	2,899	.004
R2		0,022/		
3.Adım:				
kişöz	kişöz	.129	2,530	.012
norbag				
örad	örad	.195	3,817	.000
R2 /Tolarence-VIF		0,060/0,989/1,011		

Tablo 3'te görüleceği üzere okullarda, 1.Adım kişöz-örad ($\beta=,106$ ve $p= ,042$)ve 2.Adım kişöz-norbag ($\beta=,150$ ve $p= ,004$) istatistiksel 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. Bu sonuçlarla, "H₅ c. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin normatif bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

Kişilik özellikleri bağımsız değişkeni ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni arasında örgütsel adaletin aracılık rolü okullarda gerçekleşmiş olup öğretmenlerin adalet algılarının aracılık rolü tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo-4 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	
	KABUL	RED
H ₅ a. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.	KABUL	
H ₅ b. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin devamlı bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.	KABUL	
H ₅ c. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin normatif bağlılıkları ile olan ilişkisinde örgütsel adalet algılarının aracılık rolünün etkisi vardır.	KABUL	

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel Adalet'in aracılık rol'ünün bulunabileceği önermesinden yola çıkılarak yapılan inceleme sonuçlandırılmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan bu spesifik çalışmada; örgütsel adaletin, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyut ilişkisinde ayrı ayrı analiz sonuçlarında aracılık rolü etkisinin olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okullarına yaptıkları katkılara karşı onlara adil ve adaletli ödül, terfi vb. katkılar yapılmasının, idarecilerle öğretmenler arasında saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde bir iletişim oluşmasına pozitif yönde katkı sağladığı, bunun sonucunda öğretmenlerde örgütsel bağlılığın artış eğilimi içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar örgütsel adaletin çalışanlar ve örgütler açısından önemini bir kez daha kanıtlamıştır. Bu nedenle örgütlerin, örgütsel adaletin bu gücünü dikkate almaları gerekmektedir. Bu çalışma sonucunda adaletli davranışların, öğretmenlerin kişilik özellikleri üzerindeki pozitif yönde artışa katkı sağladığı düşünülecek olursa, örgütlerin çalışanlarına terfi, atama, ödül, iş paylaşımı vb. tüm süreçlerde adil ve adaletli davranışları kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle ilgili kurum ve kuruluşların hedef ve amaçlarına ulaşmada azami verimlilik elde etmeleri yönünden bu konuları dikkate almaları önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, J.N. & Meyer, P.J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization., Journal of Occupational Psychology. 63: 1-18.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 6 (1): 1-9.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). Te Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology. 51 (6): 1173–1182.

- Basım, H.N., Çetin, F. & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 24(63): 20-34.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. & Meydan, C.H. (2013). Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13 (1): 13-23.
- Martinez, V.B. & Oliver, J.P. (1998). 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*. 75 (3): 729-750.
- Celep, C. (2014). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma. Ankara: Nobel Yayınları.
- Cervone, D. & Pervin, A.L. (2016). Personality Theory and Research (Çev.Mustafa Baloğlu). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Chatman, J.A. (1991). Matching People and Organization: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3): 459-484.
- Costa, T.P. & McCrae, R.R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*. 64(1): 21-50.
- Çetinkaya, M. & Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 12 (23): 237-278.
- Dağdemir, A. (2008). Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmış Doktora Tezi.
- Demirkaya, H. & Kandemir, A.Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18 (2): 263-279.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Kayseri Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*., 29: 37-61.
- Dölarıslan, Ş.E., (2012). Bir Marka Kişiliği Ölçeği Değerlendirmesi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.12(67): 1-28.
- Günel, D.Ö., (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(3): 44.
- Gürbüz, G., Kumkale, İ. & Oğuzhan, A. (2015). 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*. 2(1): 1-14.
- Gürsoy, H. (2017). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Journal of Academic Value Studies*. 3 (15): 22-38.
- Gürül, B. (2013). Takım Çalışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma. *Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Salih Güney, S. (2015). Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Yayınları.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *İstanbul Doğu Üniversitesi Dergisi*. 13 (2): 254-265.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 5(1), 67-92.
- İnanç, B.Y. & Yerlikaya, E.E., (2016). Kişilik Kuramları. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- İyigün, Ö.N. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11 (21): 49-61.

- Leow, K.L. & Khong, K.W. (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*. 4 (2): 161-198.
- Korkmaz, M. & Somer, O. (2010). İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli. Atilla Yelboğa, (ed.), *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- McShane, S.L. & Glinow, M.V. (2016). *Organizational Behavior* (Çev. Ayşe Günsel & Serdar Bozkurt). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Meydan, C.H. & Basım, H.N. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (1): 99-116.
- Meyer, P.J., Stanley, J.D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1), 20-52.
- Mowday, T.R., Steers, M.R. & Porter, W.L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- Niehoff, P.B., Moorman, H.R. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 36(3), 527-556.
- Onurlucan, A. (2015). *Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Ankara Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Özyer, K. & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10 (1): 95-106.
- Saldamlı, A. (2016). *Bilimsel Araştırma ve Sunum Teknikleri*. Ankara: Detay Yayınları.
- Serinkan, C., & Ürkek, E.Y. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Seyidoğlu, H. (2009). *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı*. İstanbul: Kurtuluş Matbaacılık.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Derneği Türk Psikoloji Dergisi*. 17(49): 21-33.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. (Ed.) G. Underwood. Ch. 18, *Traffic and Transport Psychology*. Elsevier Ltd.
- Tuğ, Ö. (2010). *İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama*. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Uysal, M. (2014). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği), Ankara Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Wasti, A.S. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. Nevşehir. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 401-410.
- Wasti, A.S. & 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.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.