T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞLE BÜTÜNLEŞME İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK LİSELERİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Tuba ODABAŞI BOZÇA

EDİRNE-2019

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞLE BÜTÜNLEŞME İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK LİSELERİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Tuba ODABAŞI BOZÇA

EDİRNE-2019

ONAY

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca, yardım ve desteğini esirgemeyen, değerli hocam ve tez danışmanım Sn. Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA'ya, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bugüne kadar yaptığım her şeyde hakkı ödenmez emekleri olan, beni yüreklendirmekten ve desteklemekten bir adım dahi geri durmayan babam Hacı Murat ODABAŞI ve annem Sevcan ODABAŞI'ya en samimi duygularımla teşekkür ederim. Kardeşlerim Emin ODABAŞI ve Merve ODABAŞI'ya verdikleri emekler için şükranlarımı borç bilirim.

Tanıştığım günden bu yana yardım ve desteğini esirgemeyen, beni hep motive eden, yaşadığım tüm sıkıntıları ve mutlulukları paylaştığım kıymetli eşim Rifat BOZÇA'ya sabrı ve güzel yoldaşlığı için tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ VE AMAÇ 1

GENEL BİLGİLER 3

ÖRGÜT VE ADALET KAVRAMLARI 3

ÖRGÜTSEL ADALET VE BOYUTLARI 4

ÖRGÜTSEL ADALET TEORİLERİ VE MODELLERİ 12

İŞLE BÜTÜNLEŞME KAVRAMI 16

KAHN'IN İŞLE BÜTÜNLEŞME MODELİ 21

MASLACH VE LEİTER' İN İŞLE BÜTÜNLEŞME MODELİ 23

SCHAUFELİ'NİN İŞLE BÜTÜNLEŞME MODELİ 24

İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN BOYUTLARI 25

GEREÇ VE YÖNTEMLER 27

BULGULAR 35

TARTIŞMA 63

SONUÇLAR 72

ÖZET 75

SUMMARY 77

KAYNAKLAR 79

ŞEKİLLER LİSTESİ 88

ÖZGEÇMİŞ 90

EKLER 91

SİMGE VE KISALTMALAR

BB: Bilişsel Bütünleşme Algısı

DA: Dağıtımsal Adalet Algısı

DB: Duygusal Bütünleşme Algısı

EA: Etkileşimsel Adalet Algısı

FB: Fiziksel Bütünleşme Algısı

İA: İşlemsel Adalet Algısı

JES: Job Engagement Scale

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü

MBI: Maslach Burnout Inventory

Std. Sapma: Standart Sapma

UWES: Utrecht Work Engagement Scale

GİRİŞ VE AMAÇ

Sosyal bir varlık olan insan sonsuz ihtiyaçlarını kendi başına karşılamamakta, bu nedenle başka insanların işbirliğine gerek duymaktadır. İnsanlar arası gelişen bu işbirliği de zamanla örgütleri meydana getirmektedir.

Çalışanlar tarafından kişisel doyum ve etkin örgütsel yapılanmalarda adalet kavramının gereklilik olduğu düşünülmektedir. Örgütlerin daha duyarlı olarak hareket etmeleri için geniş araştırmalar neticesinde “örgütsel adalet” kavramı meydana gelmektedir (1).

Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine nasıl davranılacağını bilmek istediklerinden dolayı örgütsel adalet süreçleri ile yakından ilgilenmektedirler. Sosyal bir varlık olan insan, başkaları tarafından değer görüp kabullenmeyi düşünür. Kendilerine değer verildiğini ve adil davranıldığını hisseden çalışanlar örgütte ileriye yönelik hedefler koymayı isterler (2).

Çalışanların örgüte ve işe karşı tutumları doğrultusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan biri de son yıllarda ilgi gören ”işle bütünleşme” kavramıdır. İşle bütünleşme kavramına göre; çalışan işine karşı fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak katılım sağlamaktadır. İşle bütünleşme, çalışanların performanslarında ve örgütsel verimlilikte son derece etkili olabilmektedir. İşle bütünleşerek çalışan, daha kaliteli hizmet sunumuna, daha az iş kazasına, finansal yönden başarının artmasına ve müşteri memnuniyetindeki oranın yükselmesine katkı sağlamaktadır (3).

İşle bütünleşme uzun sürede kalıcı etkiler ile kendini gösterir ve aynı zamanda pozitif bir olguyu da beraberinde getirir. Böylece çalışanlar kendini daha mutlu, huzurlu, güçlü, işine bağlanmış olarak hissetmektedirler (4). Adalet algısı zayıf olan bireylerde işle bütünleşmenin de negatif yönlü olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak insanlar işlerini keyif almadan yapmaya başlayabilmektedir.

Eğitim sektöründe bulunan ve sağlık çalışanı yetiştiren sağlık meslek liselerindeki eğitmenlerin işlerinden keyif alarak çalışması son derece önemli bir husustur. Geleceğin sağlık çalışanlarında etkisi büyük olan eğitmenlerin işlerine göstermiş oldukları bağlılık, nitelikli personelin yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır. Eğitmenlere karşı kurumların adaletli davranmaları onların adalet algılarını yükselteceği gibi işle bütünleşmesine de olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Bu iki olgu arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel adaletin işle bütünleşme boyutlarını ele almak amacıyla bu çalışma hazırlanmıştır. Konuyla ilgili olarak eğitim ve sağlık sektörlerinde yapılan bir çalışmaya rastlanmadığında, çalışmanın idarecilere ve uygulayıcılara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel adalet kavramı, boyutları ve teorileri ele alınmıştır. İkinci bölümünde ise işle bütünleşme kavramı incelenerek teorik bilgiler ışığında modeller ve boyutları ifade edilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise çalışanların adalet algılarıyla işle bütünleşme ilişkileri incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın gereç ve yöntemi, özel sağlık meslek liselerinde çalışan öğretmenlere ve idarecilere yönelik bulgular paylaşılmıştır. Verilerin analizleri yapılarak tablolar yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak tartışma ve sonuç bölümüne yer verilmiştir.

GENEL BİLGİLER

ÖRGÜT VE ADALET KAVRAMLARI

Örgüt kelimesinin anlamı, insanların tek başına gerçekleştiremeyecekleri amaçları diğerleri ile paylaşarak gruplar halinde gerçekleştirebilmeleridir. İnsanlar bilgi, yetenek ve gayretlerini birleştirerek işleri paylaşmaktadırlar (5). İnsanların belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturduğu örgütlenme toplumsal bir süreçtir. Diğer bir ifade ile örgütlenme bir işi başarmak için bir araya gelen ve her bireyin görev etki ve sorumluluklarının olduğunu ifade etmektedir (6).

Örgüt; kişilerin belirli maksatları gerçekleştirebilmek adına bilinçli bir şekilde oluşturdukları düzendir (7).

Örgüt; herhangi bir iş veya işle ilgili bir bölüm oluşturularak; belirli bir hiyerarşi içerisinde ortak amaçların gerçekleştirildiği insan faaliyetleridir (8).

Bu ifadelerden yola çıkarak örgüt; kavramsal olarak insanların amaç ve değerlerinin anlaşmalı birlikteliğidir. Sosyal bir sistem üzerine kurulan örgütler, amaçları gerçekleştirmek adına nitelik kazanır (9). Örgütler insanlar için vazgeçilmez olan parçadır (10).

Bireyler toplum içerisinde yerini alarak doğarlar ve doğuştan bazı hakları bulunur. Her birey itibar, saygı görme ve bağlılık gibi toplumsal hakka sahiptir. Burada önemli husus hakların en uygun şekilde dağıtılmasıdır (11). Adalet kavramı anlam olarak; eşitlik, dürüstlük, doğruluk, hak ve hak yemezlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, insaniyet, tarafsızlık, iyilik kavramları ile özdeşleştirilmektedir (12).

“Adl” kelimesi; müstakim, dürüst, dengeli, doğru gibi anlamları ifade eden “adalet” kavramını meydana getirmiştir (13).Genel olarak “hakka uygunluk ve haklı ile haksızın ayırt edilmesi” anlamına gelmektedir. Böylece adalet birçok insan davranışını içinde barındıran geniş bir yelpazeye sahiptir (14). Günlük hayatımızda adalet herhangi bir davranışın doğruluğunu ve şahısların dürüstlüğünü göstermektedir (11).

Platon’un adalet kavramına göre, sosyal intizamın sağlanabilmesi adına bir araç ve erdemin temsil edildiği öne sürülmüştür. Tüm bireylere aynı şeyler verilerek “mutlak eşitlik” ile adaletin sağlanabileceği ortaya atılmıştır. Aristotales ise adaletin temelini ekonomik çerçevede değerlendirmiştir. Eşitlik kavramında Platon’un tanımındaki gibi herkese eşit derecede olmayıp, hak edene daha çok verilmesi gerektiğini savunmuştur. Verilen emeğin karşılığının sadece nicelik olarak değerlendirilmeyip nitelik bakımından da incelenmesi gerektiğini düşünmektedir (13).

ÖRGÜTSEL ADALET VE BOYUTLARI

Toplumu düzenlemenin temelini oluşturan Hammurabi Kanunlarında ve onun öncesindeki düzenlemelerde ahlaka uygun olmayan davranışların modern toplumlardaki gibi olduğu gözlenmiştir. Toplumun ilerlemesiyle birlikte yasal düzenlemeler artmış, otorite ve toplumun ahlaki kuraları çerçevesinde, adaletin önemine değinilmiştir (16).

Örgütsel adalet kavramı tanımlanmaya çalışılırken ödül ile cezanın paylaşımı yapılmıştır. Ancak bu tanımlamaya ilave olarak prosedürlerin ve işlerin uygulanmasındaki süreçler de eklenmiştir. İlerleyen zamanlarda çalışanlar arasındaki iletişimin de etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Böylece örgütsel adalet kavramı; ödül ve ceza paylaşımıyla birlikte prosedürlerin ve işlerin uygulanmasındaki süreçte, çalışanlar arasındaki iletişimin ne kadar adil olduğunun algılanmasına bağlıdır (17).

Örgütsel adalet; çalışanların kurumda kendilerine ne derece adil davrandıklarını ifade eder. Örgüt başarısı ve çalışan performansı adına örgütsel adalet bir ihtiyaçtır (18).

Örgüt içinde bulunan çalışanlar günlük olarak olup bitenleri değerlendirirler. Bağlı bulundukları örgütlerin adil olma seviyelerine göre farklı tepkiler vermektedirler (19). Emeklerinin karşılığı olarak adil davranılıp davranılmadığını sorar ve ona göre

davranırlar (20). Bununla beraber kendilerini diğer çalışanlar ile kıyaslar ve herkese eşit davranılmasını beklerler (21).

Çalışanların yönetici ve örgütlerini adil değerlendirmeleri, onları motive ederek güdüler. Aksi durumunda ise motivasyonsuzluk ve isteksizlik rol oynar. Bundan ötürü tüm süreçlerde çalışanların pozitif tutum sergilemeleri için, örgütsel adalet kavramı önemli rol oynamaktadır (22).

Cohen- Crash ve Spector 400 deneysel çalışma ile 100 teorik makale incelenerek örgütsel adaleti üç boyutta açıklamışlardır (23):

- Dağıtımsal adalet (Distributive Justice)
- İşlemsel adalet (Procedural Justice)
- Etkileşimsel adalet (Interactional Justice)

İlk adalet boyutu çalışanların emekleri sonucu elde ettikleri kazanımı ifade eden dağıtımsal adalettir. İkincisi ise bu kazanım gerçekleşene kadar olan süreçte alınan kararların ve uygulanan kuralların ifade edildiği işlemsel adalettir. Üçüncü boyut ise tüm bu süreç içerisindeki kişilerin etkileşimi ve iletişimini ele alan etkileşimsel adalettir (23):

Boyutların tümünün örgütsel adalet çatısı altında ayrı ayrı değerlendirilmesi ve boyutlar açısından nelerin önemli olduğunun daha iyi kavranması, örgütün başarısı adına büyük önem taşımaktadır (2).

Dağıtımsal Adalet

Örgütsel adaletin ilk boyutu olan dağıtımsal adalet; örgüt içerisinde bulunan kaynakların nasıl dağıtıldığı ve çalışanların bunu nasıl algıladıkları ile ilgilidir (24). Dağıtımsal adalette tüm çalışanlara aynı şekilde davranılması esas alınır. Bireylerin hak ettiği payları alması gerektiği öne sürülür. En nitelikli olan kişinin terfi etmesi gerektiği savunulur (2).

Bir kurumdaki kaynakların dağıtımı adaletin derecesiyle ilgilidir. Çalışanlar bazında kazançların iyi derecede algılanması dağıtımsal adaletin göstergesidir (25). Kurum içerisinde çalışanların sorumluluklarını, işteki uzmanlıklarını ve ne kadar çalıştıklarını belirten kaynaklara açıklık getirmektedir (16). Örneğin çalışanlardan biri terfi almaya hak kazandığını düşünüyor ve terfi alıyorsa dağıtımsal adalet algısı

yüksektir. Burada çalışan, kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığına bakar ve sarfettiği çaba karşısında yükselme düşüncesi onu güdüler (26).

Dağıtımsal adalet; kazançları arasında ücreti baz alıyormuş gibi görünse de ücret dışı ödüllendirmelerle de yakından ilgilidir. Birey aldığı maaşı diğer çalışanlar ile kıyaslayıp adil davranıldığını düşünüyorsa adalet algısının yüksek olduğunu gösterir.

Dağıtımsal adalet sadece maddi kaynakların çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilenmemektedir. Çalışanlara sunulan ödül, terfi, ilerleme, fırsat ve statü gibi kavramlarla da ilgilenmektedir (27). Emek, gayret ve yetenekleri sonucu çalışanlar, kurumdan adil davranılmasını beklemektedir. Doğru geribildirimler ile beslenerek objektif olarak çalışmalarını sürdürmektedirler (28).

Çalışanların eğitim, tecrübe, stres ve gerginlik gibi girdilerinin sonucunda hak kazandıkları terfi, maaş ve kararlar gibi çıktıların karşılaştırılması eşit olmalıdır. Burada eşitsizlik algılanırsa; çalışanlarda mutsuzluk, suçluluk gibi hisler oluşur (29). Tablo 1'de dağıtımsal adaletin ilkeleri hakkında kısa açıklamalar verilmiştir (30).

Tablo 1. Dağıtımsal adaletin ilkeleri(30)

Dağıtımsal adaletin ilkeleri	**Yazar**	**Açıklama**
Hakkaniyet (Equity)	Adams, 1965	Çıktılar bireyin "girdilerine" göre dağıtılmalıdır.
Eşitlik (Equality)	Deutsch, 1975	Çıktılar bireyler arasında "eşit" olarak dağıtılmalıdır.
İhtiyaçlar (Needs)	Deutsch, 1975	Çıktılar bireylerin "ihtiyaçlarına" göre dağıtılmalıdır.

Adams'ın ortaya atmış olduğu "eşitlik teorisi"ne göre çalışanların çaba ve faydaları kıyaslanmıştır. Çalışan, gösterdiği çabanın karşılığında kendisine yarar sağlayacak ödüllerin beklentisine girer. Çabasının karşılığını alan çalışanın, örgütsel adalet algısı yüksek olur ve kuruma bağlanması kolaylaşır (31).

Dağıtımsal adalet ile ilgili Deutschüç önemli kural belirtmiştir. Bunlar şöyledir(32).

- Hakkaniyet
- Eşitlik
- İhtiyaç

Hakkaniyet kuralı; çalışanların kuruma sağladığı fayda kadar kurumdan çıkar sağlamasıdır. Eşitlik kuralında ise çalışanların kuruma fayda sağlaması gözetilmeksizin herkese eşit davranılmasını ifade eder. İhtiyaç kuralında da kurumda bulunan herkesin belirli bir refah seviyesine ulaşabilmesi için ihtiyacı olan kaynakları elde etme durumunu ifade eder. Bu üç kuralda da birinci olma özelliği bulunmaktadır. İşbirliği odaklı olunduğunda hakkaniyet, sosyallik ön planda olduğunda eşitlik, kişisel refah amaçlandığında ise ihtiyaç kuralı baskın gelmektedir (33).

Örgüt tüm sosyal sistemde önemlidir. Sosyal sistemde bulunan tüm herkes; kaynak, ödül ve cezalar ile ilgilenir ve bunlar ne kadar etkili olursa bireyler o kadar doyum derecesine ulaşırlar (34).

Leventhal'e göre bir sürecin adil olabilmesi için örgütlerin altı kuralı yerine getiriyor olması gerekmektedir (35).

- Tutarlılık Kuralı: Örgütlerde alınan kararlar hem insanlar arasında hem de zaman içerisinde tutarlı olmalıdır.
- Önyargılı Olmama Kuralı: Kişisel olarak bireyler tarafsız olmalıdır.
- Doğruluk Kuralı: Bilgilerin doğru ve güvenilir olmasıdır.
- Düzeltilebilirlik Kuralı: Çalışanların fikirleri alınan kararlarda etkili olmalıdır. Gerektiğinde çalışanlar kararlara itiraz edebilir veya kararları düzeltebilir olmalıdır.
- Temsiliyet Kuralı: Kurum içerisinde tüm çalışanları etkileyecek kararlarda çalışanların görüş ve önerileri dikkat alınmalıdır.
- Etik Kuralı: Alınan kararlar etik standartlara dayanarak kişilerin ahlaki ve manevi değerleriyle özdeş olmalıdır.

İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet, bir kurumda karar aşamasındaki sürecin çalışanlar tarafından adil olup olmadığını değerlendirmektedir (27). Çalışanlar kurumlarında adil bir

planlama sürecinin olduğuna inandıklarında, plana destek verdiklerini ve liderlerine güvenerek iş yerlerine daha fazla bağlı olduklarını ifade etmektedirler (2).

Çalışanlar yöneticilerin tutumları hakkında bilgi sahibi olmak isterler. Maaş artırmalarındaki kararlar dağıtımsal ve işlemsel adaletinin kapsamı altındadır. Çalışanın yöneticiye güvenip bağlı kalması, tutumlarını etkilemektedir (13).

Çalışanlar kurumları adil olarak algıladıklarında kendi adlarına istemedikleri kararları bile olumlu şekilde karşılayabilir; çünkü kurumda sürecin hakkaniyetli olduğuna inanmışlardır. Verilen kararlar tüm herkes adına eşittir ve kişiler kendilerine haksızlık yapıldığını düşünmez (36). Örneğin bir öğrenci bir dersten aldığı notu adil olarak değerlendirdiğinde, notun nasıl verildiğini ve nerelerde hatasının olduğunu düşünmeye başlar. Bu süreç işlemsel adaleti yansıtır (37). Bu boyutta önemli husus, kullanılan yöntemin adil şekilde algılanmasıdır (38).

Karar verme sürecinde kullanılan yöntemler ve kurallar çalışanlar tarafından sorgulanır. Kişisel çıkarlara dair bir durum olduğunda bu adaletsizliği işaret eder ve çalışanların tepkisi ile karşılaşılır. Eşit şekilde yapılan işlere ödüllendirme ve terfi uygulamalarında objektiflik olmadığında çalışan rahatsız olur ve adaletin olmadığını düşünür (12). Aslında işletmeler, ödül dağılımları herkesin faydasını gözeterek yaptığını düşünse de belirli kesimin beklentisi tam olarak karşılanamayabilir. Burada personel aldığı ödülden ziyade tüm ödülün diğer çalışanlar arasında nasıl dağıtıldığı ile ilgilenir (15).

Bir personelin almış olduğu ücret miktarı dağıtımsal adaleti kapsamındadır. Personelin yöneticisini ve kurumunu adil olarak değerlendirmesi, ücretin belirlenmesindeki politika ve yöntemlere güven duyması işlemsel adalet kavramı kapsamındadır. Bu şekilde işlemsel adalet kavramının dağıtımsal adaletinden daha üst düzeyde olduğu ve geniş kapsamda yer aldığı belirlenmiştir (39).

İşlemsel adaletin iki alt boyutu vardır. Birincisi, çalışanlar hakkında karar alma sürecindeki prosedürlerdir. Bu alt boyutta kararlar henüz alınmadan önce çalışanların da fikirlerinin alınmasını kapsar. Yöneticileri ile aynı masada oturmaları, birlikte yemek yemeleri ve yöneticilerinin ziyaretleri çalışanlara değer verildiğinin göstergesidir. Böylece çalışanlar kendilerini özel hissederler ve söz hakları olduğunun bilincindedirler (18).

İşlemsel adaletin ikinci alt boyutu ise kararların yöneticiler tarafından nasıl uygulandığıyla ilgilenir (40). Bu boyut, karar verme aşamasındaki yöntemlerin çalışanlar tarafından adil olarak algılanıp algılanmadığını kapsamaktadır (17).

Örgüt kültürünün güçlü olmasını etkileyen faktörlerden biri de işlemsel adalettir. Birçok örgütsel sonuçlarla ilgilenir. Örneğin çalışan performansına, katılımına ve davranışına birçok katkısı bulunur. Bununla beraber çalışanların işten ayrılma, tükenmişlik, intikam duygularıyla da ilişkisinin olduğu saptanmıştır (41). İşlemsel adalette örgüt içerisindeki tüm işlemlerin, örgüt kültürüne uygun ve objektif olması beklenmektedir. Çalışanların karar alım sürecinde katılımları sağlanmalı ve çalışanlara süreç hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Böylece çalışanlar süreç hakkında bilgili olur ve kendisinin katılımı ile süreçteki kuralları daha iyi benimser (42).

Tablo 2'de işlemsel adaletin ilkeleri hakkında kısa açıklamalar verilmiştir.

Tablo 2. İşlemsel adaletin ilkeleri (30)

İşlemsel adaletin ilkeleri	**Yazar**	**İçerik**
Karar kontrolü	Thiabut ve Walker, 1975	Gerçekleştirilen kararları etkileme ve kontrol sahibi olma yeteneği.
Süreç kontrolü	Thiabut ve Walker, 1975 Folger, 1977	Karar vermek için kullanılan prosedürler, nihai kararlar öncesinde çalışanların fikirlerini almaya olanak sağlamalıdır.
Tutarlılık kuralı	Leventhal, 1980	Tüm çalışanlara tutarlı ve zamana göre değişmeyen prosedürler uygulanmalı ve sürdürülebilir olmalıdır.
Önyargılı olmama kuralı	Leventhal, 1980	Prosedürler tarafsız olmalıdır.

Tablo 2 (Devam) İşlemsel adaletin ilkeleri (30)

Doğruluk kuralı	Leventhal, 1980	Prosedürler geçerli gerekçelere, bilgi ve fikirlere dayanmalıdır.
Düzeltilebilirlik kuralı	Leventhal, 1980	Prosedürlere ve kararlara itiraz etmek için fırsatlar mevcut olmalıdır. Aynı zamanda prosedürler değiştirebilir olmalıdır.
Temsil kuralı	Leventhal, 1980	Prosedürler tüm bireylerin beklentilerini temsil etmelidir.
Etik kuralı	Leventhal, 1980	Prosedürler geçerli etik standartlarla uyumlu olmalıdır.

Etkileşimsel Adalet

Örgütsel adalet çatısı altında üçüncü boyut olarak etkileşimsel adalet incelenmektedir Etkileşimsel adalet örgütteki çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgilenir. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişim saygı, dürüstlük ve nezaket unsurlarını içermelidir. Çalışanların etkileşimsel adalet algısı düşük olması, olumsuz tepkilere yol açar (29).

Etkileşimsel adalet, çalışanların iletişimini baz alır. Dağıtımsal ve işlemsel adaletlerinden optimum fayda sağlanması adına gereklidir. Davranış etkisi yaratmada rolü büyüktür. Çalışanların birbirlerine saygılı, nazik ve dürüst davranışlar sergilemesinde bu boyutun rolü önemlidir (43). Bununla birlikte çalışan ile yönetici arasındaki ilişki de ön planda tutulur. Çalışanların süreç içerisindeki adalet algıları hem kendi aralarındaki hem de yöneticileri ile arasındaki etkileşime bağlıdır (44).

Etkileşimsel adalet, bir kurumda yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışlarını ön planda tutarken; özellikle karar verme sürecinde bireylere neyi nasıl söylediği ile ilgilenir. Çalışanlar karar verme sürecinde yöneticilerinin dürüst davranmalarını, kendileriyle iletişim kurulurken samimi ve saygı çerçevesinde

bulunmalarını isterler. Yöneticilerin karar verme süreçlerinde çalışanlarına karşı ilgili, saygılı davranışlar göstermeleri ve kararlarını açıklamaları önemli bir husustur (45).

Etkileşimsel adalet kişilerarası duyarlılık ve sosyal sorumluluk boyutlarından oluşmaktadır. Kişilerarası duyarlılık karar vericilerin çalışanlara saygılı ve nazik davranıp davranmaması ile ilgilidir. Sosyal sorumluluk boyutu da yöneticilerin kararlarının mantığını, çalışanlara açık şekilde ifade etmesiyle ilgilidir. Bu açıklamalar ile bireyler istemedikleri durumla karşılaşsalar bile daha toleranslı davranabilmektedirler. Yöneticiler kararları alırken sözlü ifade olarak çalışanlara bilgilendirme yaptıklarında, çalışan kendisinin değerli olduğu hissine kapılır ve yöneticisi ile aynı düşüncede olabilir (29). Tablo 3'te etkileşimsel adaletin ilkeleri hakkında kısa açıklamalar verilmiştir.

Tablo 3. Etkileşimsel adaletin ilkeleri (30)

Etkileşimsel adaletin ilkeleri	**Yazar**	**İçerik**
Saygı	Bies ve Moag, 1986	Karar vericiler, çalışanların kişiliklerine ve düşüncelerine karşı saygılı olmalıdır.
Adalete uygunluk	Bies ve Moag, 1986	Karar vericiler ön yargılı olmamalıdır.
Doğruluk	Bies ve Moag, 1986	Karar vericiler aldatmalardan kaçınmalı ve dürüst olmalıdır.
Gerekçe	Bies ve Moag, 1986	Karar vericiler, çalışanlara prosedürleri açık ve anlaşılır bir şekilde ifade etmelidir.

Bies çalışanların adalet algılarında formal ilişkilerin yanı sıra rutin işlerinde saygıyı benimsediklerini düşünmektedir. İletişim kurarken netlik ve dürüstlük önemli hususlardır. Böylece çalışanlar kendilerine uygun gerekçeler sunulduğunda uygun

açıklamalar ile olumsuz olarak değerlendirebilecekleri konularda, daha anlayışlı davranış sergilerler. Ancak çalışanların adil olarak değerlendirebilmeleri için;

Art niyet gözetmeksizin içten olmaları,

Realist ve rasyonel bakış açısı ile değerlendirme yapmaları,

Yasal faktörlerin keyfi faktörlerin önüne geçmemesi sağlanmalıdır (46).

ÖRGÜTSEL ADALET TEORİLERİ VE MODELLERİ

Örgütsel adaletin teorisini Greenberg “A Taxonomy Of Organizational Justice Theories” isimli çalışmasında iki boyut olarak incelemiştir. Bunlardan biri “Reaktif – Proaktif (Tepkisel – Önlemsel) “ diğeri ise “ Süreç – İçerik” teorisidir (47).

Reaktif teoriler, kurumda adil olmayan uygulamalardan çalışanların uzaklaşmasına ve verdikleri tepkilere odaklanır. Dağıtımsal adalet boyutunda kurumda adaletsizliğe karşı çalışanların tepkileri incelenmekteydi. Reaktif teoriler çalışanların adaletsizlikten uzaklaşmasını ele alır. Proaktif teoriler ise çalışanların adil uygulama davranışlarını inceler. İşlemsel ve etkileşimsel adaletlerinde, kurumda adalet sağlanmaya çalışılır ve proaktif kategorisinde bulunur (48).

Süreç teorileri kurumda prosedürlerin adil olup olmadığını değerlendirirken kazanımların nasıl belirlendiğine odaklanmaktadır. İçerik teorileri kurumdaki kazanımların dağıtımındaki adalet ile ilgilenir. Birbiri ile bağımsız bu dört teori; reaktif içerik teorileri, proaktif içerik teorileri, reaktif süreç teorileri ve proaktif süreç teorileri olarak ayrılmaktadır. Bunlar Tablo 4’te gösterildiği gibidir:

Tablo 4. Örgütsel adalet teorileri (48)

Reaktif-Proaktif Boyut	İçerik- Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif İçerik Örnek: Eşitlik Teorisi (Adams, 1965)	Reaktif Süreç Örnek: Süreç Adaleti Teorisi(Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif İçerik Örnek: Adalet Yargı Teorisi (Leventhal, 1976a, 1980)	Proaktif Süreç Örnek: Dağıtım Tercihi Teorisi(Leventhal, Karuza ve Fry, 1980)

Reaktif İçerik Teorileri

Reaktif içerik teorileri örgütteki dağıtım süreçlerindeki adalete ve çalışanların bu süreç içerisindeki tepkilerine ağırlık vermektedir. Çalışanların adaletsizlik durumlarıyla karşı karşıya kaldıklarında, olumsuz duyguların olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanların kendi iş süreçlerinde aynı pozisyonda olanlar arasında karşılaştırmalar yaptıklarında eşitlikçi yaklaşım beklentilerine girmeleri doğal olarak karşılanır. Çalışanların tepkilerini incelemeyi baz alan reaktif süreç teorilerine örnek olarak

Homans'ın "Dağıtımsal Adalet Teorisi",

Adams'ın "Eşitlik Teorisi",

Walster ve Berscheild'in " Eşitlik Teorisi",

Crosby'nin " Göreceli Yoksunluk Teorisi" gösterilebilir (47).

Homans dağıtımsal adalet teorisi (1961)

Bir kurumda adalet sağlanmak isteniyorsa Homans'a göre bu dağıtımsal adalet ile sağlanmalıdır. Aynı işi yapan bireylerde aynı kazanım beklentileri oluşurken farklı işi yapan bireylerin kazanımları birbirinden farklı olmalıdır. Burada oluşabilecek dengesizlik durumunda çalışanların adalet algıları zayıflamaktadır. Çalışanların verdikleri emekler, kuruma kattıkları kazançlar gibi faktörler değerlendirilerek dağıtımın adil olmasına ağırlık verilmektedir. Sadece maddi veya sayısal boyutuyla ilgilenmeyip sosyal boyut da dağıtımsal adalet teorisi ilgi alanları arasında bulunmaktadır (13).

Adams eşitlik teorisi (1965)

Adams'ın eşitlik teorisine göre çalışanların girdi ve çıktıları arasında eşitlik olmalıdır. Girdi ile çıktı dengesi arasında bir adaletsizlik algılanırsa çalışanlar demoralize olurlar. Çalışanların emekleri, çabaları, eğitimler, kıdemleri, yetenekleri neticesinde ödüllendirme, statünün artırılması, para, hoşlarına giden görevler verilmesi durumunda hak ettiklerini aldıklarını düşünürler (49).

Walster ve Berscheid eşitlik teorisi (1973)

Eşitlik teorisi, dört ana fikirden oluşmaktadır. Bunlar(15);

- Çalışanlar kazandıklarının da fazlasına çıkmaya çalışırlar.

- Çalışanlar arasında ödül ve ücretlerin eşit olarak paylaşabilmeleri için bir sistem. oluşturulmalı ve herkes bu sistemde elinden geleni yapmak için uğraşmalıdır.
- Çalışanlar eşitsizlik sezinlediğinde strese girer.
- Eşitsiz ortamda bulunan çalışanlar eşitlik için uğraşıp stresti minimize etmeye çalışırlar.

Crosby'nin göreceli yoksunluk teorisi (1976)

Göreceli mahrumiyet teorisinde karşılaştırma yapılmıştır. Çeşitli kademelerde bulunan çalışanların kazanımlarıyla ilgili değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirmelerde alt kademede bulunan çalışanların yoksunluk hissettiği gözlemlenmiştir. Eşitlik teorisinden farklı olarak burada çalışanlar kendi kademelerinin dışında üst kademeler ile karşılaştırma yapmışlardır (33).

Proaktif İçerik Teorileri

Çalışanların adil ve haksız sonuçlara nasıl tepki verdiğini inceleyen reaktif içerik teorilerinin aksine, proaktif içerik teorileri; çalışanların adil sonuçlar elde etmeye çalışmasıyla ilgilenir. Bu kategoride ana teorik ifadeleri Leventhal yapmıştır (47). Bu kısımda proaktif içerik teorileri içinde yer alan, Leventhal'in "Adalet Yargı Teorisi" ve Lerner'in "Adalet Güdüsü Teorisi" incelenmektedir.

Leventhal adalet yargı teorisi (1976)

"Adalet Yargı Teorisi"ne göre bireylere adil dağıtım kararlarında etkili olabilmeleri için durumlara göre farklı dağıtım kuralları uygulanabilmektedir. Örnek olarak grup üyelerinin sosyal uyumlarının zedelenmemesi adına, ödüller bireyler arasındaki farklılıklar dikkate alınmadan eşit olarak paylaşılabilir (49).

Kişiler arasında bazen ödüllerin adil olarak dağıtılması için aktif rol oynayan bireyler mevcuttur. Bu bireylerin katkılarının orantılı olması üzerine adalet yargı teorisi kurulmuştur. Uzun vadede bireylerin katkıları artacak ve herkes için kazanım sağlanacaktır (29).

Lerner'in adalet güdüsü teorisi (1977)

Lerner'in bu teorisinde bir kurumda çalışanların temel endişelerinin adalet olduğuna vurgu yapılmaktadır (15).

Bu teorinin dört ilkesi bulunur. Birincisi rekabettir ve burada dağıtımın çalışanların performansına dayalı olması gerektiği vurgulanır. İkincisi eşitliktir ve dağıtımın eşit tahsis edilmesi vurgulanır. Üçüncüsü hakkaniyet ilkesidir ve çalışanların katkılarına dayalı tahsisi yapılmalıdır. Dördüncüsü Marksist adalet ilkesidir ve dağıtımın ihtiyaçlara dayanarak tahsis yapılması gerektiğini vurgular (47).

Reaktif- Süreç Teorileri

Süreç teorileri, kararların alınması sürecinin adil olup olmadığını incelerken hukuktan türemiş entelektüel geleneği sürdürürler. Hukuki kararların alınması aşamasında prosedürler belirlenirken, toplumun kabulü önemli derecede etkilidir. Teoriye göre: yasal davalarda alınan olumlu ya da olumsuz kararlar, kullanılan prosedürlerin süreç kontrolünü içermesi halinde adil olarak algılanmaktadır. Thibaut ve Walker' in araştırmaları reaktif süreç teorileri kapsamındadır (49).

Thibaut ve Walker 'in kişisel çıkar modeli

Thibaut ve Walker tarafından geliştirilen bu model, süreç adaletin temelini oluşturmaktadır. Bu teori; diğer insanlarla iletişim kurarken bireylerin de değerlerini en üst düzeye çıkarmayı amaçlar. Bireyleri etkileyen süreçlerde bireyler, kendilerinin de kontrolünün bulunmasını veya fikir beyan etmelerini işlemsel adalet sürecinde olumlu olarak değerlendirirler. Çalışanlara süreçleri kontrol etme fırsatı verilirse algılanan adalet de yüksektir. İstenen sonucu elde etmek için kişilerin adalet algılarını yüksek oranda artırmaları gerekmektedir. Bu model tutumları ve bireyselliği ön planda tutmasıyla eleştiriye tabi tutulmuştur (33).

Proaktif Süreç Teorileri

Dağıtım sürecindeki yöntemlerle ilgilenen bu teori daha adil olmayı ön planda tutar. Adaletin sağlanması için hangi yöntemlerin daha elverişli olduğuna dair çözüm aramaktadır. Bu kısımda proaktif süreç teorileri içinde yer alan Leventhal, Karuza ve Fry'ın "Dağıtım Tercihi Teorisi" incelenmektedir (50).

Leventhal, Karuza ve Fry'ın dağıtım tercihi teorisi (1980)

Adil yöntem uygulayabilmek için prosedürler aşağıdaki gibi olmalıdır (47):

1. Kurum içinde çalışanlar kendileriyle ilgili karar vericileri seçebilmeli.

2. Kurum içinde kuralları tutarlı olmalı.

3. Kurum içinde prosedürler doğru bilgilere dayandırılmalıdır.

4. Karar vericilerin statüsü tanımlanmalıdır.

5. Çalışanlara karşı önyargısız olunmalıdır.

6. Çalışanların bilgi edinme hakkı bulunmalıdır.

7. Prosedürlerde değişiklik yapılabilmesine izin verilmelidir.

8. Prosedürler: Ahlaki ve etik standartlar dikkate alınarak oluşturulmalıdır.

İŞLE BÜTÜNLEŞME KAVRAMI

İşle bütünleşme kavramının Türkçesi için değişik fikirler mevcuttur. Bunlardan bazıları; işe cezp olma, işe angaje olma, işe gönülden adanma, işe kapılma olarak kullanılmaktadır (51).

İşle bütünleşme kavramı ilk olarak 1959 yılında Goffman tarafından benzer şekilde "rol benimseme" olarak tanımlanmıştır. Bu kavram birey kendi rolündeyken aktif şekilde bağlılık, bütünleşme veya rolünü kabullenme; anlamında kullanılmaktadır. Daha sonra Kahn 1990 yılında Goffman'ın bu tanımlamasına farklı bakış açısı getirerek işle bütünleşme (work engagement) kavramını ortaya atmıştır. Kahn bireylerin çalışmaları arasında farklılıkları anlamak adına "work engagement" teorisini tanımlamıştır (52).

Literatür taramasına göre, işle bütünleşme kavramının Kahn'dan bu yana çeşitli yazarlar tarafından tanımlaması yapılmıştır. Tanımlamalara göre ortak fikir birliği mevcut değildir. Tanımlama yapan bazı yazar ve tanımları aşağıdaki gibidir (53).

Tablo 5. İşle bütünleşme kavramının tanımları (53)

İşle Bütünleşme Tanımı	**Yazar**
Bireylerin çalışmaları esnasında işlerini yerine getirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini vermeleridir.	Kahn (1990)
İşle bütünleşme kavramı ile tükenmişlik kavramı birbirinin zıddıdır.	Maslach ve Leiter (1998)

Tablo 5 (devam) İşle bütünleşme kavramının tanımları (53)

Çalışanların daha çok dinamik olmalarını ve memnuniyet hallerini nitelendiren kavramdır. Sürekli olarak olumlu duygular ve motivasyonel olarak doyurulmasıdır.	Maslach ve diğerleri (2001)
İşle bütünleşmeyi tanımlarken dikkat ve yoğunlaşma kavramları üzerinde durmuştur. Dikkat kavramı ile çalışanların bilişsel olarak uygun olmalarını ve kendisinden beklenilenleri yaparken ne kadar zaman harcadığı anlatılır. Yoğunlaşma kavramı ile de anlatılmak istenen ise çalışanın işini gerçekleştirirken odaklanma şiddetidir.	Rothboard (2001)
İşle bütünleşme; zindelik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarının birleşmesiyle oluşan bir çerçevedir.	Schaufelive diğerleri (2002) (Utrecht Ölçeği)
Çalışanların etkin şekilde katılımının sağlanması ve memnuniyetlerinin bulunmasıdır.	Harter ve diğerleri (2002) (Gallup Anketi 12. Soru)
Çalışanların işlerine anlam vermesi, kendilerini güvende hissetmesi ve rollerine uygun şekilde davranması bütünleşme kavramı ile ilişkilidir.	May ve diğerleri (2004)
Çalışanların rollerini psikolojik olarak hangi derecede sergilediği ile ilgilidir. Çalışanların iş ve örgüt içerisinde gerçekleştirmesi gereken rolleri olmak üzere etkili iki rol bulunur.	Saks (2006)

Kahn, insanlar performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak adapte ederler. Böyle çalışanlar işlerine daha çok çaba sarf eder ve işleriyle

özdeşirler. Çalışanların bu davranışları hem bireysel olarak kişisel gelişimlerine katkı sağlar hem de kurumda performans kalitesinin artmasına olanak verir (52).

İşle bütünleşmiş bireyler, hayata pozitif bakış açıları sayesinde, yorgun bir gün geçirmiş olsalar bile bunun tatlı yorgunluk olduğunu ifade ederler. İşe karşı bu derece bağlılıklarının olması işkolik kavramı ile karıştırılmamalıdır. İşkoliklerde bir çalışma dürtüsü varken işle bütünleşmiş bireylerde çalışmak bir neşe kaynağıdır (54).

Rothboard (2001), işle bütünleşme kavramını tanımlarken Kahn'ın çalışmasından esinlenmiştir (55). Kahn'ın çalışmasına farklı bakış açısı getirerek işle bütünleşme kavramını “motivasyon” yapısı ile ilişkilendirmiştir. Bu motivasyon yapısının iki boyutu bulunur (52). Bunlar, dikkat ve yoğunlaşmadır. Dikkat, bir kişinin bir roldeki etkinliklerini gerçekleştirme kapasitesine işaret eder. Yoğunlaşma ise rol için kendinden motive olmuş ilgiyi ifade eder (55) .

Tyler’e göre iş dünyası eskisi gibi kolay ve sürekliliğe dayanan işlerden ziyade, soyut fikir üreten sermayeye dayanmakta olduğunu ve çalışanların fikir işçisi değerinde anlaşılması gerektiğini savunur. Günümüzde çalışanların komutaya ve kontrole dayalı hizmet sunması beklenmemelidir. İşe kendilerini vermiş gönüllülük esasına dayanan çalışanlar denetlenemez. Çalışanların bu benlikleriyle işi bütünleştirmeleri günümüzde ilgiyi oldukça artırmıştır (56).

May, Gilson ve Harter, Kahn modelini test etmek amaçlı likert tarzı bir anket modeli geliştirmiş ve kişisel bütünleşme ile onun alt boyutları olan psikolojik anlamlılık, psikolojik güven, psikolojik var olmayı test etmiştir. Bununla birlikte iş zenginleştirme, iş arkadaşları ile iletişim, iş ile uyum, kaynaklar, amirler ile iletişim ve dış faaliyetler gibi çoklu varyanslar araştırılmıştır. Bu çalışmalara göre çalışanların kişisel bütünleşme düzeylerinin anlam, güven ve var olma durumlarına göre etkilendiği ortaya konulmuştur. Bunların içerisinden psikolojik durumun en kuvvetli anlamlılık olduğu bulunmuştur (57).

May, Gilson ve Harter’e göre işle bütünleşme bireylerin yaptıkları çalışmalarda zihinsel yeteneklerini, davranışların ve duygularını tamamen kendini vererek işi gerçekleştirme durumlarıdır (57). Burada önemli husus çalışanlar tarafından iş nasıl algılanmıştır? Çalışanlar kendilerine ilham ve enerji vererek zaman ayırmayı isteyecekler mi? İşi anlamlı ve önemli düşünüp meraklanarak üzerine yoğunlaşacaklar mı? Tüm bunları olumlu algılayıp üzerinde yoğunlaşırlarsa iş ile bütünleşmiş sayılırlar (58). Kişilerden rollerini yerine getirirken, psikolojik olarak kendilerini göstermeleri

sayesinde; daha dikkatli, duyarlı, işe bağlı ve entegre olmuş şekilde çalışmaları beklenir (59).

Schaufeli'ye göre işle bütünleşen bireyler, pozitif tutumları ile işlerine adapte olurlar, şahsi sağlık durumları iyidirve tükenmişlik yaşama ihtimalleri zayıftır. İçsel motivasyonları yüksek olduğundan çalışmalarında kaliteli performans sağlarlar (60).

Fleck ve İnceoğlu bütünleşmeyi iki boyuta ayırıyor. Bunlar bilişsel ve duygusal olarak incelenir. Ayrıca Fleck ve İnceoğlu işle bütünleşme ile organizasyonla bütünleşmenin birbirinden farklı olduğunu ifade ediyor. İşle bütünleşmek için çalışanın işini benimsemesi ve işinden enerji alması gerekir. Organizasyonlar bütünleşmede ise organizasyon ile çalışanın ortak bir amaç birliğinin olması ve aynı zamanda işçinin iş yerine duygusal anlamda bir bağlılık hissetmesi gereklidir. Fleck ve İnceoğlu bir bütünleşmenin olabilmesi için bu dört durumun aynı anda bulunması gerektiğini ifade eder. Tablo 6'da bütünleşme durumlarının karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 6. Bütünleşme durumlarının karşılaştırılması(61)

	Bilişsel (Cognitive)	**Duygusal (Affective)**
İşle bütünleşme (Job engagement)	**Benimseme(absorption)** Çalışanların işlerini yaparken yorgunluk hissetmemesi ve tam anlamıyla işleriyle meşgul olması	**Enerji (energy)** İşçilerin enerjilerini işlerinden almaları
Organizasyonel Bütünleşme (Organizational engagement)	İşbirliği (Alignment) İşçinin amaçları ile işyerinin amaçları arasında ortak bir bağlantı olması	Özdeşleşme(Identification) işçilerin işine ve işyerine duygusal bağlılıklarının olması

Çalışanların işle bütünleşmelerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar (3):

- Ortak değer, amaç ve inançlar,
- İş hayatının kalitesi,
- İşin detayları,
- Maaş ve ödemeler,

- Eğitim ve gelişme fırsatları,
- Yönetici ve çalışan arası iletişim,
- Liderlik özellikleri.

İşle bütünleşmenin sağlanabilmesi için kurumdaki çalışanların işe mükemmel derecede entegre olmaları ile gerekir. Kurumdaki şartları güzelleştirmek için sarf edilen çabaların tümü işle bütünleşmeyi gerçekleştirmelidir (3).

21. yüzyılın ekonomik şartları ile birlikte çalışanların işe psikolojik bağlanmaları önem kazanmıştır. Modern iş sektöründe verimli şekilde rakiplerin önüne geçebilmek için kurumlar sadece yetenekli çalışanları almayıp, onların tüm kapasitelerini yansıtıp işlerine ilham vermeleri gerektiği vurgulamaktadır (62).

Aşağıda işle bütünleşme ile ilgili yapılan tanımlamalar ve ölçümleri gösterilmiştir.

Tablo 7. İşle bütünleşmenin yapısı, tanımlaması ve ölçeği (63)

Yapı	**Tanımlama**	**Ölçek**
Kişisel Bütünleşme	Kişisel bütünleşme, iş rolü performansları sırasında kişinin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade edilmesidir. Bir çalışan fiziksel olarak ilgili, bilişsel olarak uyanık ve duygusal olarak bağlı olduğunu kişisel bütünleşme ile gösterir (Kahn, 1990)	May ve arkadaşları (2004)tarafından geliştirilmiş ve kullanılmış olan 14 maddelik başlıksız bir ölçek.
Tükenmişlik/ Bütünleşme	Tükenmişlik; sürekli var olan iş stresinin bir sonucu olarak yorgunluk, sinizm ve verimsizlik ile karakterize edilmiş psikolojik bir sendromdur. Bütünleşme kavramı ile tükenmişliğin doğrudan karşıt olduğu ifade edilmektedir. Bitkinlik (düşük enerji), sinizm (düşük katılım) ve verimsizlik (düşük etkinlik) tükenmişliğin özelliğidir. Oysa, yüksek enerji, yüksek katılım ve yüksek etkinlik bütünleşmenin özellikleri arasındadır (Maslach ve Leiter, 1997; Leiter ve Maslach, 2004)	Maslach Tükenmislik Ölçeği(MBI)

Tablo 7 (devam) İşle bütünleşmenin yapısı, tanımlaması ve ölçeği (63)

İşle Bütünleşme	İşe bütünleşme; zindelik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) ile karakterize edilmiş olumlu, tatmin edici ve bilişsel bir kavramdır. Zindelik, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklik ile ifade edilir. Adanma, birinin işine güçlü bir şekilde kendini vermesi, anlam, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu yaşaması anlamına gelmektedir. Yoğunlaşma birisinin işine tamamen konsantre olarak ve mutlu bir şekilde çalışması anlamına gelir Bu sayede zaman hızlı bir şekilde geçer ve kişi kendini ayırmakta zorluk çeker. (Schaufeli ve diğerleri, 2002)	Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES)
Çalışan Bütünleşmesi	Çalışan bağlılığı "bireyin katılımı ve memnuniyeti ile işe yönelik coşkusu" anlamına gelir (Harter ve diğerleri, 2002, s. 269)	Gallup İş Denetimi

KAHN'IN İŞLE BÜTÜNLEŞME MODELİ

Kahn danışman ve mimar olan firma üyeleri arasında bütünleşme kavramını araştırmıştır. Kişisel bütünleşmeye sahip bireylerin işe özlerini koyarak çalıştıklarını fark etmiş ve işle bütünleşme kavramını tanımlamıştır (52).

Kahn'ın "work engagement" teorisine göre işe bütünleşerek çalışanların yaptıkları iş esnasında, hem işin hakkını vermesi hem de tüm benliği ortaya koydukları gözlemlenmiştir. Çalışanlar şahsi varlıklarını fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak aktif şekilde ortaya koyarak işi yerine getirirler (52). Çalışanın fiziksel benliğini ortaya koyması "işini yaparken çok enerji harcaması", zihinsel benliği ile "yaptığı işte zamanın nasıl geçtiğini anlamayıp her şeyi unutması" ve duygusal benliği "işi gerçekten yüreğini koyarak gerçekleştirmesi" anlamına gelmektedir (57).

Kahn, bir işte bireylerin çalışmalarının farklı olmasını üç psikolojik etmene bağlamıştır. Bunlar; psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve psikolojik var olma etmenleridir (52).

Psikolojik Anlamlılık

Kişilerin çalışma hayatında kendi idealleri ve hedefleri ile kurumların amaçlarını bağdaştırmasını ifade eder. Kişiler iş için değerli olduklarının bilincindedirler. Eğer işler kişilere özerklik hissini veriyor ise kişilere göre daha çok anlamlı olacaktır. Yapılan araştırmalara göre çalışanları, kurumlarında güdüleyen faktörlerin, çalışanların işe anlam vermeleri gerektiğini savunur. Kişiler arasında etkileşimi sağlayan işlerde saygınlık ve uzmanlık duygusu artarak anlamlılık oluşturur (57). Kişilerin çalışmalarındaki işin anlamını hissetmeleri ve değerini bilmeleridir (64).

Psikolojik Güven

Kişilerin olumsuz sonuçlardan korkmayıp kendilerini rahat hissetmeleridir. Burada yöneticilerin tutumları ve kurum prosedürleri etkin rol oynar (64).

Psikolojik güvenlik, kişilerin statü veya özeleştirilerinin olumsuz sonuçlarından korkmadan kişilerin tüm benlikleriyle kendini ifade edebilme duygusudur. Psikolojik olarak incelenen bu durumu kişilerarası iletişim, dinamizm, yönetim tarzı ve örgüt kültürü etkilemektedir (63).

Psikolojik Var Olma

Bireylerin kendilerini işe tam anlamıyla verebilmeleri için fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynaklara ihtiyaçları vardır. Fiziksel enerjinin tükenmesinin, duygusal enerjinin yitirilmesinin ve bireysel güvensizliğin bu faktörü etkilemediği düşünülmektedir (52).

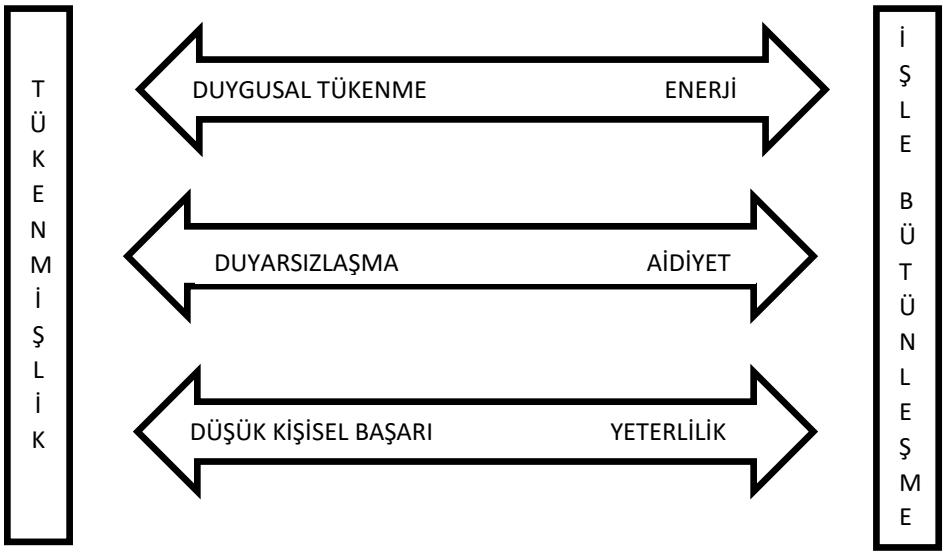
Kişilerin işlerinde, kendi rolleriyle mücadele etme sürecindeyken fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak dengesi, psikolojik var olma ile gerçekleşir. Kendini işine adapte etmesi ve ifade edebilmesi açısından, duygusal olarak çalışmasına ihtiyaç duyulur (55).

İş rolündeki güvenlik, kişilerin kendilerini toplumsal çerçevede ifade edebilmesini sağlar. Güvensizlik sezinleyen çalışan kendini işe vermekten çekinir, kaygılıdır ve enerjisi tükenmiştir. Kahn'ın bu boyutuna göre güvende hissetme durumu ile iş rolündeki benliğini ortaya koyması arasında sıkı bir bağ vardır (52). Benlik bilincinin fazla olması iş rollerinin güvenliğini olumlu derecede etkiler ve kişinin işle

bütünleşmesine olanak sağlar. Bireylerin iş dışı yaşamlarındaki yoğun temposu onların iş hayatındaki rollerinden uzaklaştırmasına sebep olabilir. Ancak Rotboard kadınların iş dışı olarak aileleri ile bütünleşmelerinin işlerine de olumlu etkisi olup işleriyle bütünleştiklerini ortaya koymuştur. Bunun gibi pozitif yönlü etkileşim bireylerin enerjisini diğer rollerine de olumlu yansıtmalarını da göstermektedir (55).

MASLACH VE LEİTER' İN İŞLE BÜTÜNLEŞME MODELİ

Maslach ve Leiter işle bütünleşmeyi tükenmişliğin tam zıddı olarak tanımlamışlardır. Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı kavramları işle bütünleşmenin zıddıdır. Yani işle bütünleşmenin gerçekleşebilmesi için duygusal tükenmenin yerine " enerji", duyarsızlaşmanın yerine "aidiyet duygusu" ve düşük kişisel başarı yerine "yeterlilik" kavramları bulunmalıdır. İşle bütünleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişki şöyledir (65):



Şekil 1.Tükenmişlik ve işle bütünleşme ilişkisi (65)

Duygusal tükenme, çalışanın enerjisini yitirmesi anlamına gelirken çalışanların hislerini yansıtmamaktadır. Duyarsızlaşma boyutu, işin tamamına karşı ilgisizlik olması durumudur. Düşük kişisel başarı boyutu kişinin iş ve sosyal hayatındaki başarısını yansıtır (66).

Tükenmişlik yaşayanlarda önemli ve ilgi çekici olan iş; hoş olmayan ve tatmin edilmeyen bir hale dönüşür. Bu da kişilerin enerjisinin duygusal olarak tükenmesine, aidiyetlerinin duyarsızlaşmasına, etkinliklerinin ise düşük başarıya dönüşmesine

sebep olur. Buradaki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı ile tükenmişliğin direk zıddı olan enerji, aidiyet ve yeterlilik işle bütünleşmenin boyutlarını oluşturmaktadır (65).

Maslach ve Leiter'e göre tükenmişlik, bütünleşmenin erozyonu olarak kabul edilmiş ve Masclach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) geliştirilmiştir (65). İşle bütünleşmenin boyutları ile tükenmişliğin boyutlarının birbiri yerine kullanılabileceğini savunmuşlar ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)'ni kullanmışlardır. Buna göre Tükenmişlik Ölçeği'den ulaşılan sonuca göre düşük derecede bitkinlik (exhaustion), düşük derecede ilgisizlik (cynicism) ve yüksek derecede uzman yeterlilik, işle bütünleşmenin varlığını göstermektedir (67).

SCHAUFELİ'NİN İŞLE BÜTÜNLEŞME MODELİ

Schaufeli, İşle bütünleşmeyi tükenmişlik ile zıt kavramlar olarak kabul ederek farklı bir bakış açısı kullanmıştır (68). Düşük tükenmişliğe sahip kişinin, yüksek derecede işle bütünleşmeye sahip olamayacağını ya da yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olanların düşük işle bütünleşme derecesine sahip olamayacağını savunmuştur. İşle bütünleşme için tükenmişlik kavramından farklı olarak tanımlama yapmış ve boyutlarını meydana getirmiştir (68).

İşle bütünleşmeyi katılım, canlılık, bağlılık, tatmin edici işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlarken, bunları zindelik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) boyutları çerçevesinde şekillendirmiştir. Geçici veya kısa sürede özelliğini yitirmeyen zihinsel bir durumdur ve zihni sürekli olarak kuşatır (68).

İşle bütünleşmeyi ölçebilmek için Schaufeli ve arkadaşları tarafından Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale) oluşturulmuş ve farklı dillere çevrilmiştir. Bu ölçek işle bütünleşmenin dinçlik, adanmışlık ve içinde olma boyutları çerçevesinde 17 sorudan oluşmuştur. Örneğin "Kendimi işimde enerjik hissederim", "İşimde kendimi canlı ve güçlü hissederim" maddeleri ile dinçlik boyutunu, "Çalıştığım işin bir anlam ve amacı bulunmaktadır", "İşim beni heyecanlandırır" maddeleri ile adanmışlık boyutunu ve "Çalışırken zamanın farkında olmam", "Çalışırken çevremdeki olan her şeyi unuturum" maddeleri de içinde olma boyutlarını yansıtmaktadır (69).

Schaufeli ve Bakker UWES-17 ölçeğini kullanarak 1698 kişiye anket çalışması yapmışlardır. Bu çalışmada dinçlik, adanmışlık ve işin içinde olma boyutlarının iş

yerinden ayrılmak isteme düşüncesi ve sağlık problemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (70).

İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN BOYUTLARI

İşle bütünleşmenin boyutları Schaufeli öncülüğünde geliştirilmiştir (71). İşle bütünleşme modelinin boyutları; zindelik, adanma ve yoğunlaşma olarak üç grupta incelenecektir (68).

Zindelik

Zindelik kavramı çalışanın yüksek düzeyde enerjiye ve zihinsel sağlamlığa sahip olduğunu ifade eder. Zindeliğe sahip kişiler zorluklar karşısında dayanıklı ve sebatkardırlar (68). Bireyin psikolojik durumu ve örgütün prosedürleri, bireyin enerjisindeki değişimde etkin rol oynar. Bu sayede çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek olması, dinamizmini etkilemekte ve kolay şekilde değişmesine olanak sağlamaktadır (72).

Çalışanın zinde olması, yaratıcı ve esnek düşünmesine katkı sağlamakta ve rasyonel karar verebilmekte olduğunu göstermektedir. Kişilerarası olumlu iletişimde bulundukları düşünülmektedir (73).

Adanma

Adanma boyutu coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duyguları ile bağdaştırılır. İşle özdeşleşme kavramı ile benzerlik gösterse de nicel ve nitel olarak daha donanımlı bir yapıya sahiptir. Nitel anlamda özdeşleşmeden farklı olarak daha güçlü katılımı ifade eder. Nicel anlamda ise hem duygusal hem de zihinsel boyutların varlığını öne sürer (68).

İşe adanmış bireyin işe karşı tutku ve hevesle bağlanmasını ifade eder (74). Çalışanın işine karşı sadakatini yansıtırken coşku, ilham ve gurur duygularıyla donanır. Adanmış olan kişiler görevlerini büyük bir zevkle gerçekleştirirken ideal hizmette bulunurlar. İşleriyle övünür, büyük bir istekle yerine getirirler ve amaçları bulunur (75).

Yoğunlaşma

Kişinin işene tamamen konsantre olarak derinlemesine çalışmasıdır. Zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden kişinin kendini işinden ayırmasında zorluk çekmesidir (76). Başka bir ifadeyle işle bütünleşmenin boyutu olan yoğunlaşmada bireyler işlerine

odaklanır ve kendilerini kaptırırlar (68). Bununla beraber işe karşı istekleri ve mutlulukları gözlenmektedir. Çalışmaları esnasında dikkatlerini dağıtmadan ve odak noktalarını kaybetmeden işlerine özen göstermektedirler (74).

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı İstanbul Anadolu Yakası'nda sağlık eğitimi veren özel mesleki ve teknik liselerindeki öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürler oluşturmaktadır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün resmi internet sayfasına göre sağlık eğitimi veren 33 özel mesleki ve teknik liseleri bulunmaktadır. Bunların ilçelere göre dağılımları aşağıdaki gibidir:

- Ataşehir: 3
- Çekmeköy: 1
- Kadıköy: 1
- Kartal: 5
- Maltepe: 7
- Pendik: 5
- Sancaktepe: 2
- Sultanbeyli: 3
- Ümraniye: 6

Sağlık meslek liselerinde ortalama eğitmen sayısı 20-23 arasında değişmektedir. İstanbul Anadolu Yakası'nda 33 özel mesleki ve teknik lisesi yaklaşık 700 eğitmen bulunmaktadır. Örneklemin evreni temsil edebilmesi için en az 248 eğitmene anket uygulanması esas alınmıştır. Örneklemin evren içindeki hacmi yaklaşık %35,5'dır.

Tablo 8. Rasgele örnekler için örneklem büyüklüğü, güven düzeyi ve güven aralığı (77)

Evren	Güven Aralığı %90	Güven Aralığı %95	Güven Aralığı %99
30	27	28	29
50	42	44	46
75	59	63	67
100	73	79	87
120	83	91	102
150	97	108	122
200	115	132	154
250	130	151	182
300	143	168	207
350	153	183	229
400	162	196	250
450	170	207	268
500	176	217	285
600	187	234	315
650	192	241	328
700	196	248	341
800	203	260	363
900	209	269	382
1,000	214	278	399

Araştırmada sağlık eğitimi veren özel mesleki ve teknik liselerindeki öğretmen, müdür yardımcısı ve müdür olmak üzere toplam 259 kişiye anket uygulanmıştır. Anketler içerisinden 4 tanesi uygun doldurulmadığı gerekçesiyle (çeldirici soru da dahil tüm soruların aynı şık işaretlenmesi) değerlendirilmeye alınmamıştır. 255 tanesinin istatistiksel analize uygun olduğu görülmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılanlara ait demografik bulgular Tablo 13'te gösterilmektedir.

Örneklem büyüklüğü, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit olasılıklı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Örneklem miktarları %5 hata payı ve %95 güven aralığında hesaplanmıştır.

Verilerin genel analizlerini yapmak adına SPSS 24.0 kullanılmıştır. SPSS üzerinden tanımlayıcı istatistikler dışında T Testi, Anova, Korelasyon, Regresyon analizleri yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Anketlerin uygulanmasında sınırlı zaman kısıtlamalarının bulunması, sağlık meslek liselerindeki eğitmenlerin iş yoğunluğunun fazla olması ve yarı zamanlı çalışmaları araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır.

Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılı İstanbul Anadolu Yakası'nda sağlık eğitimi veren özel mesleki ve teknik liselerindeki eğitmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplamak için, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan eğitmenlere cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, görevi, branşı, toplam çalışma yılı, şuan ki kurumunda çalışma yılı, aylık geliri ve aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma bilgilerinden oluşan demografik veriler bulunmaktadır. İkinci bölümde adalet algılarını ölçmek için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve üçüncü bölümde işle bütünleşme düzeylerini ölçmek için İşle Bütünleşme Ölçeği kullanılmıştır. Demografik veriler 11, Örgütsel Adalet Algı Ölçeği 20 ve İşle Bütünleşme Ölçeği 18 soru olmak üzere toplam 49 soru bulunmaktadır (Anket formu Ek-1).

Araştırma modelinde bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişken vardır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; sağlık liselerindeki eğitmenlerin işle bütünleşme

algıları ve algıların alt boyutları olan fiziksel bütünleşme, duygusal bütünleşme ve bilişsel bütünleşmedir. Bağımsız değişkenleri ise; sağlık liselerindeki eğitmenlerin örgütsel adalet algıları ve bu algılarının alt boyutları olan işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet oluşturmaktadır.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği: Colquitt (2001) tarafından tasarlanan ve Özmen vd. (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak son şekline getirilen 20 (yirmi) ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Özmen (2007)'nin çalışmasında yapılan faktör analizinin sonuçları adalet algısının işlemsel, dağtımsal ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutlu olarak belirlenmiştir. İşlem adalet boyutundan 7, dağıtımsal adalet boyutundan 4 ve etkileşimsel adalet boyutundan 9 soru bulunmaktadır. 5'li likert tipi ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir (78).

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Aynı zamanda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı; hem ölçeğin tümü hem de alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Tablo 9'da örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik değerleri gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik değerleri

Ölçek	Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Alpha (Cronbach) Katsayısı	Genel Cronbach Katsayısı
Örgütsel Adalet	İşlemsel Adalet	7	0,915	0,945
	Dağıtımsal Adalet	4	0,89	
	Etkileşimsel Adalet	9	0,912	

Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,945 bulunmuştur. Üç alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları; işlemsel adalet 0,915; dağıtımsal adalet 0,890; etkileşimsel adalet 0,912 olarak bulunmuştur. Bu bulgular bize örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Örgütsel adalet ölçeği faktör analizi sonuçları

	Faktör Yük Değerleri		
Örgütsel Adalet Ölçeği İfadeleri	**İşlemsel Adalet**	**Dağıtımsal Adalet**	**Etkileşimsel Adalet**
Fikirlerimi ve duygularımı bu süreçler esnasında ifade edebiliyorum.	0,757		
Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkim olduğuna inanıyorum.	0,748		
Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanmaktadır.	0,753		
Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanmaktadır.	0,747		
Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere dayandırılmaktadır.	0,767		
Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilirim.	0,673		
Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygundur.	0,648		
Kazanımlarım çalışmam sırasındaki çabamı karşılıyor.		0,717	
Kazanımlarım tamamladığım işe uygundur.		0,782	
Kazanımlarım çalıştığım kuruma yaptığım katkıyı karşılamaktadır.		0,785	
Performansımı düşündüğümde kazanımlarım adildir.		0,794	
Bana nazik davranır(lar).			0,628
Bana değer verir(ler).			0,743
Bana saygılı davranır(lar).			0,694
Bana haksız yorum ve eleştiriler yöneltir(ler).			0,479
Benimle olan diyaloglarında samimidir(ler).			0,733
Süreçleri bütünüyle açıklamaktadır(lar).			0,774
Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklıdır.			0,713
Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır(lar).			0,746
Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur(lar).			0,782

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,933
Bartlett Testi : ($\chi 2$= 3759,731; df=190; p=0,000; p<0,05)

Örgütsel adalet orijinal ölçek formu ile çalışmada uygulanan ölçek formunun faktör yapıları karşılaştırıldığında, orijinal anket formunun yapısı ile aynı olduğu ve üç faktörden oluştuğu saptanmıştır.

İşle Bütünleşme Ölçeği: Bruce Louıs Rich (2006) tarafından geliştirilen "İşle Bütünleşme Ölçeği" (JES- Job Engagement Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçesi ve

yapısal geçerliğinin sınanması için sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerini uygulayan, sonrasında orijinal ölçeğin bütününün ve alt boyutlarının güvenilirliğini iç tutarlılık (Cronbach Alpha) ve test yarılama yöntemleriyle değerlendiren Öğr. Gör. Özgür Öngöre (79)'den yararlanılmıştır. Üç boyuttan olan ölçekte fiziksel bütünleşme boyutundan 6, duygusal bütünleşme boyutundan 6, bilişsel bütünleşme boyutundan 6 soru olmak üzere toplamda 18 soru bulunmaktadır. 5'li likert tipi ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir (79).

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Aynı zamanda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı; hem ölçeğin tümü hem de alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Tablo 11'deİşle bütünleşme ölçeğinin güvenilirlik değerleri gösterilmiştir.

Tablo 11. İşle bütünleşme ölçeğinin güvenilirlik değerleri

Ölçek	Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Alpha (Cronbach) Katsayısı	Genel Cronbach Katsayısı
İşle Bütünleşme	Fiziksel Bütünleşme	6	0,889	0,955
	Duygusal Bütünleşme	6	0,916	
	Bilişsel Bütünleşme	6	0,925	

Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,955 bulunmuştur. Üç alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenirlik katsayıları; fiziksel bütünleşme 0,889; duygusal bütünleşme 0,916; bilişsel bütünleşme 0,925 olarak bulunmuştur. Bu bulgular bize örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 12. İşle bütünleşme ölçeği faktör analizi sonuçları

	Faktör Yük Değerleri		
İşle Bütünleşme Ölçeği İfadeleri	Fiziksel Bütünleşme	Duygusal Bütünleşme	Bilişsel Bütünleşme
İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	0,666		

Tablo 12 (devam) İşle bütünleşme ölçeği faktör analizi sonuçları

Bütün gücümü işime harcarım.	0,469		
İşime çok fazla çaba gösteririm.	0,693		
İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışırım.	0,627		
İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.	0,674		
İşime çok fazla enerji harcarım.	0,836		
İşimle ilgili çok hevesliyim.		0,754	
İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.		0,735	
İşimle ilgiliyim.		0,598	
İşimle gurur duyuyorum.		0,797	
İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum.		0,85	
İşimle ilgili heyecanlıyım.		0,737	
İşyerinde aklımı işime veririm.			0,532
İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.			0,539
İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.			0,73
İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.			0,727
İşyerinde işime odaklanırım.			0,841
İşyerinde dikkatimi işime veririm.			0,805

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,939
Bartlett Testi : ($\chi 2$= 3737,255; df=153; p=0,000; p<0,05)

İşle bütünleşme orijinal ölçek formu ile çalışmada uygulanan ölçek formunun faktör yapıları karşılaştırıldığında, orijinal anket formu yapısı ile aynı olduğu ve üç faktör oluştuğu saptanmıştır.

Hipotezler

H_1: Sağlık meslek eğitmenlerinin örgütsel adalet algısı ile işle bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

$H_1^{İA\text{-}FB}$: Sağlık meslek eğitmenlerinin işlemsel adalet algısı ile fiziksel bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

$H_1^{İA\text{-}DB}$: Sağlık meslek eğitmenlerinin işlemsel adalet algısı ile duygusal bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

$H_1^{İA\text{-}BB}$: Sağlık meslek eğitmenlerinin işlemsel adalet algısı ile bilişsel bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

H_1^{DA-FB} : Sağlık meslek eğitmenlerinin dağıtımsal adalet algısı ile fiziksel bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

H_1^{DA-DB} : Sağlık meslek eğitmenlerinin dağıtımsal adalet algısı ile duygusal bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

H_1^{DA-BB} : Sağlık meslek eğitmenlerinin dağıtımsal adalet algısı ile bilişsel bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

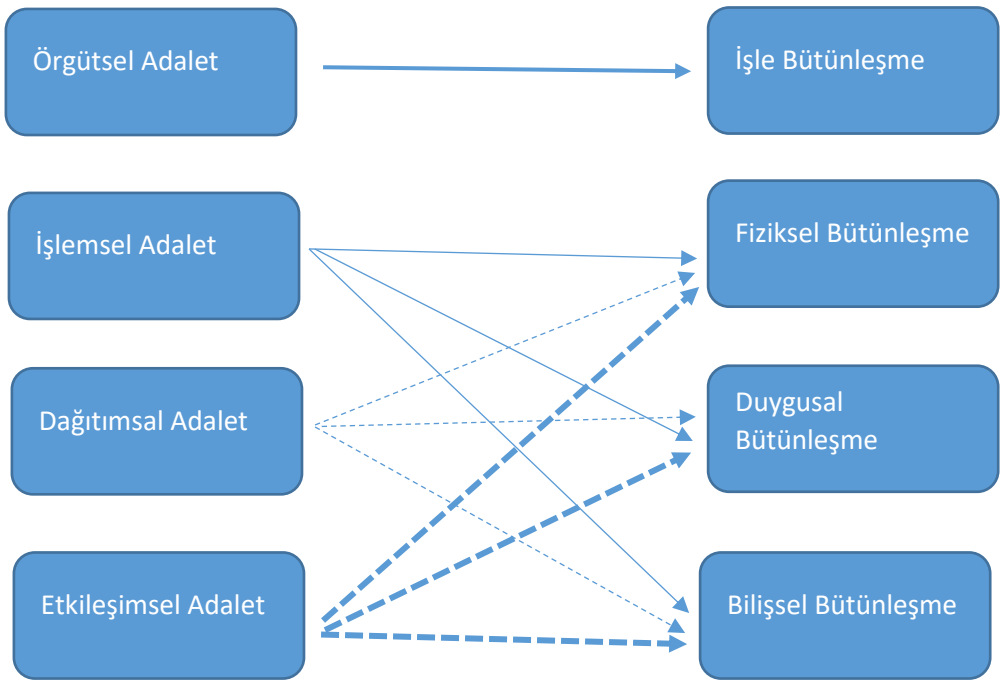
H_1^{EA-FB} : Sağlık meslek eğitmenlerinin etkileşimsel adalet algısı ile fiziksel bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

H_1^{EA-DB} : Sağlık meslek eğitmenlerinin etkileşimsel adalet algısı ile duygusal bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

H_1^{EA-BB} : Sağlık meslek eğitmenlerinin etkileşimsel adalet algısı ile bilişsel bütünleşme algısı arasında ilişki vardır.

Araştırmanın modeli

Araştırma modeli oluşturulabilmesi için literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda örgütsel adalet algısı ile işle bütünleşme ilişkisini inceleyerek boyutlarıyla birlikte model oluşturulmuştur. Model aşağıdaki gibidir:



Şekil 2. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme ilişki modeli

BULGULAR

Tablo 13. Örnekleme ait demografik bulgular

Demografik Değişkenler		N (Sıklık)	% (Yüzde)
Cinsiyet	Kadın	174	68,2
	Erkek	81	31,8
Yaş	20-30	131	51,4
	31-40	61	23,9
	41-50	51	20
	51 ve üzeri	12	4,7
Medeni durumu	Bekar	130	51
	Evli	125	49
Çocuk sayısı	Evet	93	36,5
	Hayır	162	63,5
Eğitim durumu	Lisans	194	76,1
	Lisansüstü	61	23,9
Görev	Öğretmen	228	89,4
	Müdür yardımcısı	15	5,9
	Müdür	12	4,7

Tablo 13 (devam) Örnekleme ait demografik bulgular

Branş	Kültür öğretmeni	116	45,5
	Meslek öğretmeni	139	54,5
Toplam çalışma yılı	1-3 yıl	80	31,4
	4-6 yıl	70	27,5
	7-10 yıl	50	19,6
	11- 15 yıl	24	9,4
	15 yıl ve üzeri	31	12,2
Kurumda çalışma yılı	1-3 yıl	139	54,5
	4-6 yıl	60	23,5
	7-10 yıl	34	13,3
	11- 15 yıl	14	5,5
	15 yıl ve üzeri	8	3,1
Aylık gelir	2500 TL ve altı	73	28,6
	2500-3500 TL	91	35,7
	3501-4500 TL	59	23,1
	4501-5000 TL	32	12,6
Aileden birinin çalışma durumu	Evet	29	11,4
	Hayır	226	88,6

Ankete katılan eğitmenlerin demografik verilerine bakıldığında toplam 255 kişinin 174'ü kadın, 81' ise erkektir. Bu verilere göre araştırmaya katılanların %68,2'si kadınlar, %31,8'ini ise erkekler oluşturmaktadır.

Yaş açısından bakıldığında 20-30 yaş aralığı 131 kişi, 31-40 yaş aralığı 61 kişi, 41-50 yaş aralığı 51 kişi, 51 ve üzeri 12 kişi bulunmaktadır. Ankete katılan eğitmenler arasında en fazla %51,4 ile 20-30 yaş aralığı, en az ise %4,7 ile 51 yaş ve üzeri mevcuttur

Ankete katılan eğitmenlerden 130 kişi bekar, 125 kişi ise evlidir. Bu verilere göre katılımcıların %51' i bekar, % 49'u ise evlidir.

Çocuk sahibi olup olmama durumuna göre incelendiğinde 93 kişi evet, 162 kişi hayır diyerek cevaplamıştır. Araştırmaya katılanların %63,5 i çocuk sahibi değildir.

Çalışmaya katılanların 194'ü lisans, 61'i ise lisansüstü eğitim almıştır.

Ankete katılan eğitmenlerin %89,4'ü öğretmen, geri kalan %11,6'sını da idari çalışanlar (müdür ve müdür yardımcısı) oluşturmaktadır. Aynı zamanda eğitmenlerin %45,5'i kültür öğretmeni (matematik, edebiyat, İngilizce, tarih, coğrafya, biyoloji, kimya, fizik vs.) %54,5'i ise sağlık meslek öğretmenidir.

Ankete katılan eğitmenlerin %28,6'inin aylık geliri 2500 TL ve altında, %35,7'sinin 2501 TL ile 3500 TL arasında, %23,1'nin 3501TL ile 4500 TL arasında, %12,6'sının 4501 TL ile 5000 TL arasındadır. Araştıramaya katılan eğitmenlerden 5001 TL ve üzeri maaş alan bulunmamaktadır.

Betimleyici İstatistikler ve Normallik Testi

Araştırma verilerini analiz etmek için parametrik ya da non parametrik testler uygulanır. Hangi testleri uygulayacağına normallik testi sonuçlarına göre karar verilir. Veriler normal dağılıma uyuyorsa parametrik testler, normal dağılıma uymuyorsa non parametrik testler uygulanır.

Ölçek verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini test emek için yapılan Kolmogorov-Smirnova testi sonucu Örgütsel adalet ölçeğinin p değeri 0,05'den büyük olduğu için normal dağılım göstermektedir. İşle bütünleşme ölçeğinin p değeri ise 0,05 den küçük olduğu için normal dağılım göstermemektedir. Fakat normal dağılım analizi için sadece Kolmogorov Smirnova testine bakılmaz aynı zamanda basıklık çarpıklık analizine de bakılır. Araştırma verilerin normallik dağılımının belirlenebilmesi için Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin – 2.0 ile +2.0 arasında olması araştırma verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (80).

Tablo 14. Ölçek ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma, basıklık çarpıklık değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	N	Ortalama	Std.Sapma	Basıklık	Çarpıklık
İşlemsel Adalet	255	3,851	0,050	-0,561	-0,12

Tablo 14 (devam) Ölçek ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma, basıklık çarpıklık değerleri

Dağıtımsal Adalet	255	3,749	0,058	-0,627	-0,117
Etkileşimsel Adalet	255	3,905	0,048	-0,451	-0,18
Örgütsel Adalet	255	3,855	0,044	-0,373	-0,322
Fiziksel Bütünleşme	255	4,282	0,039	-0,656	0,05
Duygusal Bütünleşme	255	4,262	0,042	-0,645	-0,064
Bilişsel Bütünleşme	255	4,328	0,037	-0,81	1,06
İşle Bütünleşme	255	4,291	0,036	-0,627	0,205

Tablo 14'te görüldüğü üzere tüm değişkenlerin Basıklık (Skewness) değerleri -0,810 ile -0,373; Çarpıklık (Kurtosis) değerleri ise – 0,322 ile 1,060 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlara göre veriler normal dağılıma uygun olup araştırma verilerini analiz etmek için parametrik testler yapılacaktır.

Tablo 15. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
İşlemsel Adalet	Kadın	174	3,847	0,810	-0,131	0,896
	Erkek	81	3,861	0,796		
Dağıtımsal Adalet	Kadın	174	3,734	0,956	-0,371	0,711
	Erkek	81	3,781	0,888		
Etkileşimsel Adalet	Kadın	174	3,920	0,755	0,447	0,655
	Erkek	81	3,874	0,772		
Örgütsel Adalet	Kadın	174	3,857	0,725	0,066	0,947
	Erkek	81	3,851	0,658		
Fiziksel Bütünleşme	Kadın	174	4,308	0,632	1,003	0,317
	Erkek	81	4,224	0,606		
Duygusal Bütünleşme	Kadın	174	4,294	0,679	1,119	0,264
	Erkek	81	4,193	0,646		

Tablo 15 (devam) Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçları

Bilişsel Bütünleşme	Kadın	174	4,367	0,601	1,523	0,129
	Erkek	81	4,245	0,584		
İşle Bütünleşme	Kadın	174	4,323	0,580	1,334	0,183
	Erkek	81	4,221	0,548		

Tablo 15'teki değerler incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Cinsiyet değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 16. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
İşlemsel Adalet	Bekar	130	3,834	0,843	-0,342	0,733
	Evli	125	3,869	0,764		
Dağıtımsal Adalet	Bekar	130	3,719	0,962	-0,519	0,604
	Evli	125	3,780	0,906		
Etkileşimsel Adalet	Bekar	130	3,938	0,736	0,698	0,486
	Evli	125	3,871	0,784		
Örgütsel Adalet	Bekar	130	3,858	0,719	0,065	0,949
	Evli	125	3,852	0,689		
Fiziksel Bütünleşme	Bekar	130	4,291	0,676	0,243	0,808
	Evli	125	4,272	0,567		
Duygusal Bütünleşme	Bekar	130	4,242	0,736	-0,481	0,631
	Evli	125	4,283	0,594		
Bilişsel Bütünleşme	Bekar	130	4,339	0,655	0,282	0,778
	Evli	125	4,317	0,532		
İşle Bütünleşme	Bekar	130	4,291	0,635	-0,001	0,999
	Evli	125	4,291	0,498		

Tablo 16'daki değerler incelendiğinde medeni durum değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Medeni durum değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 17. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre t testi sonuçları

	Çocuğunuz var mı?	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
İşlemsel Adalet	Evet	93	3,863	0,805	0,185	0,853
	Hayır	162	3,844	0,806		
Dağıtımsal Adalet	Evet	93	3,726	0,922	-0,3	0,764
	Hayır	162	3,762	0,943		
Etkileşimsel Adalet	Evet	93	3,830	0,750	-1,191	0,235
	Hayır	162	3,948	0,764		
Örgütsel Adalet	Evet	93	3,821	0,678	-0,583	0,560
	Hayır	162	3,874	0,719		
Fiziksel Bütünleşme	Evet	93	4,231	0,574	-0,979	0,328
	Hayır	162	4,311	0,651		
Duygusal Bütünleşme	Evet	93	4,281	0,608	0,348	0,728
	Hayır	162	4,251	0,703		
Bilişsel Bütünleşme	Evet	93	4,301	0,566	-0,547	0,585
	Hayır	162	4,344	0,615		
İşle Bütünleşme	Evet	93	4,271	0,530	-0,411	0,681
	Hayır	162	4,302	0,594		

Tablo 17'deki değerler incelendiğinde çocuğa sahip olup olmama değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Çocuğun olup olmama değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 18. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının eğitim durumuna göre t testi sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
İşlemsel Adalet	Lisans	194	3,807	0,802	-1,56	0,120
	Lisansüstü	61	3,991	0,799		
Dağıtımsal Adalet	Lisans	194	3,747	0,932	-0,049	0,961
	Lisansüstü	61	3,754	0,946		
Etkileşimsel Adalet	Lisans	194	3,878	0,735	-1,013	0,312
	Lisansüstü	61	3,991	0,834		
Örgütsel Adalet	Lisans	194	3,827	0,686	-1,128	0,26
	Lisansüstü	61	3,943	0,754		
Fiziksel Bütünleşme	Lisans	194	4,241	0,632	-1,847	0,066
	Lisansüstü	61	4,410	0,585		
Duygusal Bütünleşme	Lisans	194	4,220	0,656	-1,803	0,073
	Lisansüstü	61	4,396	0,698		
Bilişsel Bütünleşme	Lisans	194	4,296	0,575	-1,516	0,131
	Lisansüstü	61	4,429	0,658		
İşle Bütünleşme	Lisans	194	4,253	0,567	-1,908	0,057
	Lisansüstü	61	4,412	0,570		

Tablo 18'deki değerler incelendiğinde eğitim durumu değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Eğitim durumu değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Lisansüstü eğitimi alan eğitmenlerin lisans eğitimi alan eğitmenlere göre işle bütünleşme ortalamaları yüksektir.

Tablo 19. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının branş durumuna göre t testi sonuçları

	Branşınız	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
İşlemsel Adalet	Kültür Öğretmeni	116	3,873	0,799	0,402	0,688
	Meslek Öğretmeni	139	3,833	0,810		

Tablo 19 (devam) Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının branş durumuna göre t testi sonuçları

Dağıtımsal Adalet	Kültür Öğretmeni	116	3,698	0,983	-0,792	0,429
	Meslek Öğretmeni	139	3,791	0,892		
Etkileşimsel Adalet	Kültür Öğretmeni	116	3,991	0,715	1,665	0,097
	Meslek Öğretmeni	139	3,833	0,790		
Örgütsel Adalet	Kültür Öğretmeni	116	3,891	0,694	0,756	0,45
	Meslek Öğretmeni	139	3,825	0,712		
Fiziksel Bütünleşme	Kültür Öğretmeni	116	4,254	0,623	-0,64	0,523
	Meslek Öğretmeni	139	4,305	0,626		
Duygusal Bütünleşme	Kültür Öğretmeni	116	4,233	0,684	-0,639	0,523
	Meslek Öğretmeni	139	4,287	0,657		
Bilişsel Bütünleşme	Kültür Öğretmeni	116	4,306	0,582	-0,538	0,591
	Meslek Öğretmeni	139	4,347	0,611		
İşle Bütünleşme	Kültür Öğretmeni	116	4,264	0,569	-0,67	0,503
	Meslek Öğretmeni	139	4,313	0,573		

Tablo 19'daki değerler incelendiğinde branş değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Branş durumu değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 20. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma durumuna göre t testi sonuçları

	Ailenizden üyelerinden biri (eşiniz, kardeşiniz vb.) bu kurumda çalışıyor mu?	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
İşlemsel Adalet	Evet	29	3,650	0,862	-1,431	0,154
	Hayır	226	3,877	0,794		
Dağıtımsal Adalet	Evet	29	3,698	0,900	-0,31	0,757
	Hayır	226	3,756	0,940		
Etkileşimsel Adalet	Evet	29	3,770	0,879	-1,016	0,31
	Hayır	226	3,922	0,743		
Örgütsel Adalet	Evet	29	3,714	0,753	-1,149	0,252
	Hayır	226	3,873	0,696		
Fiziksel Bütünleşme	Evet	29	4,012	0,656	-2,502	**0,013**
	Hayır	226	4,316	0,613		
Duygusal Bütünleşme	Evet	29	3,954	0,633	-2,666	**0,008**
	Hayır	226	4,302	0,664		
Bilişsel Bütünleşme	Evet	29	4,029	0,743	-2,91	**0,004**
	Hayır	226	4,367	0,566		
İşle Bütünleşme	Evet	29	3,998	0,610	-2,977	**0,003**
	Hayır	226	4,328	0,556		

Tablo 20'deki değerler incelendiğinde aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma durumu değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma durumu değişkeni ile fiziksel bütünleşme ortalamaları arasında (p= 0,013), duygusal bütünleşme ortalamaları arasında (p=0,008), bilişsel bütünleşme ortalamaları arasında (p=0,004) ve işle bütünleşme ortalamaları arasında (p=0,003) anlamlı farklılık vardır. Aile üyelerinden herhangi biri ile aynı kurumda çalışmayan eğitmenlerin işle bütünleşme ortalamaları aynı kurumda çalışan eğitmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21. Örgütsel adalet puanlarının yaşa göre anova testi sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
İşlemsel Adalet	20-30	131	3,798	0,854	0,785	0,503
	31-40	61	3,920	0,665		
	41-50	51	3,840	0,800		
	>51	12	4,119	0,913		
	Total	255	3,851	0,804		
Dağıtımsal Adalet	20-30	131	3,760	0,959	0,798	0,496
	31-40	61	3,861	0,774		
	41-50	51	3,588	1,040		
	>51	12	3,750	0,935		
	Total	255	3,749	0,934		
Etkileşimsel Adalet	20-30	131	3,928	0,742	0,209	0,89
	31-40	61	3,838	0,776		
	41-50	51	3,919	0,791		
	>51	12	3,935	0,796		
	Total	255	3,905	0,759		
Örgütsel Adalet	20-30	131	3,849	0,721	0,136	0,938
	31-40	61	3,871	0,639		
	41-50	51	3,826	0,746		
	>51	12	3,963	0,707		
	Total	255	3,855	0,703		

Anova testi sonucu yaş değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05)

Tablo 22. İşle bütünleşme puanlarının yaşa göre anova testi sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
Fiziksel Bütünleşme	20-30	131	4,244	0,684	1,674	0,173
	31-40	61	4,393	0,524		
	41-50	51	4,311	0,533		
	>51	12	4,000	0,704		
	Total	255	4,282	0,624		
Duygusal Bütünleşme	20-30	131	4,188	0,755	1,336	0,263
	31-40	61	4,380	0,544		
	41-50	51	4,324	0,584		
	>51	12	4,208	0,508		
	Total	255	4,262	0,669		
Bilişsel Bütünleşme	20-30	131	4,303	0,647	0,826	0,48
	31-40	61	4,404	0,476		
	41-50	51	4,346	0,579		
	>51	12	4,139	0,662		
	Total	255	4,328	0,597		
İşle Bütünleşme	20-30	131	4,245	0,638	1,375	0,251
	31-40	61	4,393	0,443		
	41-50	51	4,327	0,510		
	>51	12	4,116	0,576		
	Total	255	4,291	0,571		

Anova testi sonucu yaş değişkeni ile İşle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05)

Tablo 23. Örgütsel adalet puanlarının eğitmen görevlerine göre anova testi sonuçları

		N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
İşlemsel Adalet	Öğretmen	228	3,818	0,798	4,876	**0,008**

Tablo 23 (devam) Örgütsel adalet puanlarının eğitmen görevlerine göre anova testi sonuçları

İşlemsel Adalet	Müdür Yardımcısı	15	3,800	0,870	4,876	**0,008**
	Müdür*	12	4,548	0,494		
	Total	255	3,851	0,804		
Dağıtımsal Adalet	Öğretmen	228	3,743	0,931	0,783	0,458
	Müdür Yardımcısı	15	3,600	0,958		
	Müdür	12	4,042	0,976		
	Total	255	3,749	0,934		
Etkileşimsel Adalet	Öğretmen	228	3,910	0,737	0,3	0,741
	Müdür Yardımcısı	15	3,770	0,919		
	Müdür	12	3,982	0,998		
	Total	255	3,905	0,759		
Örgütsel Adalet	Öğretmen	228	3,844	0,692	1,588	0,206
	Müdür Yardımcısı	15	3,747	0,846		
	Müdür	12	4,192	0,700		
	Total	255	3,855	0,703		

Anova testi sonucu eğitimcilerin görev değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutlarından dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$) İşlemsel adalet ile eğitimcilerin görev değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir($p=0,008$, $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc Tukey testi sonucu, müdürün (4,548) ortalaması müdür yardımcısı (3,800) ve öğretmen (3,818) ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24. İşle bütünleşme puanlarının eğitmen görevlerine göre anova testi sonuçları

	Görevi	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
Fiziksel Bütünleşme	Öğretmen	228	4,282	0,620	0,77	0,464
	Müdür Yardımcısı	15	4,144	0,669		
	Müdür	12	4,444	0,664		
	Total	255	4,282	0,624		
Duygusal Bütünleşme	Öğretmen	228	4,249	0,680	0,444	0,642
	Müdür Yardımcısı	15	4,367	0,497		
	Müdür	12	4,389	0,660		
	Total	255	4,262	0,669		
Bilişsel Bütünleşme	Öğretmen	228	4,339	0,578	1,768	0,173
	Müdür Yardımcısı	15	4,067	0,835		
	Müdür	12	4,458	0,578		
	Total	255	4,328	0,597		
İşle Bütünleşme	Öğretmen	228	4,290	0,569	0,58	0,561
	Müdür Yardımcısı	15	4,193	0,598		
	Müdür	12	4,431	0,586		
	Total	255	4,291	0,571		

Yapılan anova testi sonucu eğitimcilerin görev değişkeni ile İşle bütünleşme ve alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05)

Tablo 25. Örgütsel adalet puanlarının aylık gelire göre anova testi sonuçları

	Aylık Gelir	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
İşlemsel Adalet	<2500	73	3,806	0,758	1,733	0,161
	2500-3500 TL	91	3,986	0,790		
	3501-4500 TL	59	3,814	0,856		
	4501-5000 TL	32	3,638	0,818		
	Total	255	3,851	0,804		

Tablo 25 (devam) Örgütsel adalet puanlarının aylık gelire göre anova testi sonuçları

Dağıtımsal Adalet	<2500	73	3,695	0,966	2,158	0,094
	2500-3500 TL	91	3,940	0,904		
	3501-4500 TL	59	3,623	0,973		
	4501-5000 TL	32	3,563	0,808		
	Total	255	3,749	0,934		
Etkileşimsel Adalet	<2500	73	4,027	0,671	3,135	**0,026**
	2500-3500 TL	91	3,957	0,773		
	3501-4500 TL	59	3,861	0,774		
	4501-5000 TL*	32	3,559	0,806		
	Total	255	3,905	0,759		
Örgütsel Adalet	<2500	73	3,884	0,674	2,489	0,061
	2500-3500 TL	91	3,964	0,694		
	3501-4500 TL	59	3,797	0,724		
	4501-5000 TL	32	3,588	0,706		
	Total	255	3,855	0,703		

Anova testi sonucu eğitimcilerin aylık gelir değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutlarından dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$) Etkileşimsel adalet ile eğitimcilerin aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,026$, $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post

Hoc Tukey testi sonucu, 4501-5000 TL aylık geliri olan eğitimcilerin (3,559) ortalaması 2500 TL altı aylık geliri olan eğitimcilerin (4,027) ortalamasından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26. İşle bütünleşme puanlarının aylık gelire göre anova testi sonuçları

	Aylık Gelir	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
Fiziksel Bütünleşme	<2500	73	4,242	0,674	1,352	0,258
	2500-3500 TL	91	4,376	0,564		
	3501-4500 TL	59	4,263	0,640		
	4501-5000 TL	32	4,141	0,629		
	Total	255	4,282	0,624		
Duygusal Bütünleşme	<2500	73	4,222	0,740	0,338	0,798
	2500-3500 TL	91	4,244	0,628		
	3501-4500 TL	59	4,333	0,644		
	4501-5000 TL	32	4,276	0,675		
	Total	255	4,262	0,669		
Bilişsel Bütünleşme	<2500	73	4,327	0,631	0,918	0,432
	2500-3500 TL	91	4,401	0,553		
	3501-4500 TL	59	4,243	0,605		
	4501-5000 TL	32	4,281	0,627		
	Total	255	4,328	0,597		
İşle Bütünleşme	<2500	73	4,263	0,629	0,398	0,755
	2500-3500 TL	91	4,340	0,520		
	3501-4500 TL	59	4,280	0,558		
	4501-5000 TL	32	4,233	0,609		
	Total	255	4,291	0,571		

Yapılan anova testi sonucu eğitimcilerin aylık gelir değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$)

Tablo 27. Örgütsel adalet puanlarının toplam çalışma yılına göre anova testi sonuçları

	Toplam Çalışma Yılı	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
İşlemsel Adalet	1-3	80	3,829	0,769	0,484	0,747
	4-6	70	3,878	0,771		
	7-10	50	3,871	1,003		
	11-15	24	3,994	0,614		
	>15	31	3,705	0,756		
	Total	255	3,851	0,804		
Dağıtımsal Adalet	1-3	80	3,725	0,899	2,784	**0,027**
	4-6	70	3,850	0,914		
	7-10	50	3,805	0,949		
	11-15	24	4,021	0,875		
	>15*	31	3,282	0,978		
	Total	255	3,749	0,934		
Etkileşimsel Adalet	1-3	80	4,022	0,683	1,326	0,261
	4-6	70	3,797	0,762		
	7-10	50	3,944	0,825		
	11-15	24	3,972	0,715		
	>15	31	3,731	0,844		
	Total	255	3,905	0,759		
Örgütsel Adalet	1-3	80	3,895	0,664	1,111	0,352
	4-6	70	3,836	0,711		
	7-10	50	3,891	0,808		
	11-15	24	3,990	0,609		
	>15	31	3,632	0,661		
	Total	255	3,855	0,703		

Anova testi sonucu eğitimcilerin toplam çalışma yılı değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutlarından etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet arasında anlamlı bir

farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05) Dağıtımsal adalet ile eğitimcilerin toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p=0,027, p<0,05). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc Tukey testi sonucu, 15 yıl üzeri mesleki çalışma yılı olan eğitimcilerin (3,282) ortalaması, 4-6 çalışma yılı olan eğitimcilerin (3,850) ve 11-15 çalışma yılı olan eğitimcileri (4,021) ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 28. İşle bütünleşme puanlarının toplam çalışma yılına göre anova testi sonuçları

	Toplam Çalışma Yılı	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
Fizksel Bütünleşme	1-3	80	4,165	0,678	1,63	0,167
	4-6	70	4,383	0,586		
	7-10	50	4,340	0,611		
	11-15	24	4,160	0,507		
	>15	31	4,355	0,638		
	Total	255	4,282	0,624		
Duygusal Bütünleşme	1-3	80	4,123	0,741	1,629	0,168
	4-6	70	4,360	0,625		
	7-10	50	4,280	0,678		
	11-15	24	4,222	0,553		
	>15	31	4,403	0,604		
	Total	255	4,262	0,669		
Bilişsel Bütünleşme	1-3	80	4,240	0,627	0,834	0,505
	4-6	70	4,371	0,553		
	7-10	50	4,313	0,660		
	11-15	24	4,403	0,417		
	>15	31	4,425	0,629		
	Total	255	4,328	0,597		
İşle Bütünleşme	1-3	80	4,176	0,634	1,459	0,215
	4-6	70	4,371	0,509		

Tablo 28 (devam) İşle bütünleşme puanlarının toplam çalışma yılına göre anova testi sonuçları

İşle Bütünleşme	7-10	50	4,311	0,581	1,459	0,215
	11-15	24	4,262	0,438		
	>15	31	4,394	0,586		
	Total	255	4,291	0,571		

Yapılan anova testi sonucu eğitimcilerin toplam çalışma yılı değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05)

Tablo 29. Örgütsel adalet puanlarının aynı kurumda çalışma yılına göre anova testi sonuçları

	Aynı Kurumda Çalışma Yılı	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
İşlemsel Adalet	1-3	139	3,836	0,768	0,299	0,879
	4-6	60	3,912	0,762		
	7-10	34	3,874	0,962		
	11-15	14	3,663	0,901		
	>15	8	3,893	0,971		
	Total	255	3,851	0,804		
Dağıtımsal Adalet	1-3	139	3,707	0,912	0,838	0,502
	4-6	60	3,913	0,910		
	7-10	34	3,772	1,016		
	11-15	14	3,500	0,941		
	>15	8	3,594	1,149		
	Total	255	3,749	0,934		
Etkileşimsel Adalet	1-3	139	3,966	0,691	0,86	0,489
	4-6	60	3,909	0,752		

Tablo 29 (devam) Örgütsel adalet puanlarının aynı kurumda çalışma yılına göre anova testi sonuçları

Etkileşimsel Adalet	7-10	34	3,778	0,901	0,86	0,489
	11-15	14	3,691	0,953		
	>15	8	3,722	0,978		
	Total	255	3,905	0,759		
Örgütsel Adelet	1-3	139	3,869	0,654	0,496	0,738
	4-6	60	3,911	0,661		
	7-10	34	3,810	0,862		
	11-15	14	3,643	0,850		
	>15	8	3,756	0,914		
	Total	255	3,855	0,703		

Yapılan anova testi sonucu eğitimcilerin aynı kurumda çalışma yılı değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05)

Tablo 30. İşle bütünleşme puanlarının aynı kurumda çalışma yılına göre anova testi sonuçları

	Aynı Kurumda Çalışma Yılı	N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
Fiziksel Bütünleşme	1-3*	139	4,186	0,667	3,688	**0,006**
	4-6	60	4,467	0,451		
	7-10	34	4,378	0,586		
	11-15	14	4,452	0,556		
	>15	8	3,854	0,814		
	Total	255	4,282	0,624		
Duygusal Bütünleşme	1-3	139	4,199	0,684	0,822	0,512
	4-6	60	4,358	0,613		
	7-10	34	4,343	0,633		
	11-15	14	4,333	0,784		
	>15	8	4,167	0,777		
	Total	255	4,262	0,669		

Tablo 30 (devam) İşle bütünleşme puanlarının aynı kurumda çalışma yılına göre anova testi sonuçları

Bilişsel Bütünleşme	1-3	139	4,269	0,609	1,77	0,135
	4-6	60	4,447	0,480		
	7-10	34	4,353	0,674		
	11-15	14	4,512	0,504		
	>15	8	4,042	0,844		
	Total	255	4,328	0,597		
İşle Bütünleşme	1-3	139	4,218	0,600	2,207	0,069
	4-6	60	4,424	0,438		
	7-10	34	4,358	0,547		
	11-15	14	4,433	0,604		
	>15	8	4,021	0,780		
	Total	255	4,291	0,571		

Yapılan anova testi sonucu eğitimcilerin aynı kurumda çalışma yılı değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutlarından duygusal bütünleşme ve bilişsel bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$) Aynı kurumda çalışma yılı ile fiziksel bütünleşme ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,006$, $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc Tukey testi sonucu, 1-3 yıl aynı kurumda çalışma yılı olan eğitimcilerin (4,186) ortalaması, 4-6 çalışma yılı olan eğitimcilerin (4,467) ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Değişkenler bazı durumlarda birbirlerini etkileyebilmektedir. Değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve gücünün ortaya konulması için korelasyon analizi yapılır. Korelasyon katsayısı (r katsayısı) – 1 ile +1 arasında değişmektedir. Söz konusu olan r katsayısı -1 ile 0 arasında ise negatif yönde, 0 ile +1 arasında ise pozitif yöndedir. r katsayısı 1'e ne kadar yakın ise o kadar güçlü 0'a ne kadar yakın ile o kadar zayıf bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. r katsayısı 0-0,2 çok zayıf, 0,2-0,4 zayıf, 0,4-0,6 orta, 0,6-0,8 kuvvetli ve 0,8 ve üzerinde ise tam ilişki bulunmaktadır şeklinde sınıflandırılmaktadır (81).

Tablo 31. Yaş ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Yaş	İşlemsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Adalet
Yaş	1				
İşlemsel Adalet	0,068	1			
Dağıtımsal Adalet	-0,044	,653**	1		
Etkileşimsel Adalet	-0,009	,625**	,584**	1	
Örgütsel Adalet	0,011	,878**	,811**	,892**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin yaşları ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet algılarının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 32. Yaş ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Yaş	Fiziksel Bütünleşme	Duygusal Bütünleşme	Bilişsel Bütünleşme	İşle Bütünleşme
Yaş	1				
Fiziksel Bütünleşme	-0,003	1			
Duygusal Bütünleşme	0,073	,674**	1		
Bilişsel Bütünleşme	-0,002	,799**	,728**	1	
İşle Bütünleşme	0,027	,906**	,890**	,924**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin yaşları ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 33. Toplam çalışma yılı ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Toplam çalışma yılınız	İşlemsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Adalet
Toplam çalışma yılınız	1				
İşlemsel Adalet	-0,014	1			
Dağıtımsal Adalet	-0,081	,653**	1		
Etkileşimsel Adalet	-0,079	,625**	,584**	1	
Örgütsel Adalet	-0,065	,878**	,811**	,892**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin toplam çalışma yılı ile örgütsel adalet algıları ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 34. Toplam çalışma yılı ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Toplam çalışma yılınız	Fiziksel Bütünleşme	Duygusal Bütünleşme	Bilişsel Bütünleşme	İşle Bütünleşme
Toplam çalışma yılınız	1				
Fiziksel Bütünleşme	0,062	1			
Duygusal Bütünleşme	0,102	,674**	1		
Bilişsel Bütünleşme	0,093	,799**	,728**	1	
İşle Bütünleşme	0,095	,906**	,890**	,924**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin toplam çalışma yılı ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 35. Şuan ki kurumda çalışma yılı ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Şuan ki kurumda çalışma yılı	İşlemsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Adalet
Şuan ki kurumda çalışma yılı	1				
İşlemsel Adalet	-0,006	1			
Dağıtımsal Adalet	-0,016	,653**	1		
Etkileşimsel Adalet	-0,113	,625**	,584**	1	
Örgütsel Adalet	-0,062	,878**	,811**	,892**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin şuan ki kurumda çalışma yılı ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 36. Şuan ki kurumda çalışma yılı ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Şuan ki kurumda çalışma yılı	Fiziksel Bütünleşme	Duygusal Bütünleşme	Bilişsel Bütünleşme	İşle Bütünleşme
Şuan ki kurumda çalışma yılı	1				
Fiziksel Bütünleşme	0,066	1			
Duygusal Bütünleşme	0,062	,674**	1		
Bilişsel Bütünleşme	0,046	,799**	,728**	1	
İşle Bütünleşme	0,064	,906**	,890**	,924**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin şuan ki kurumda çalışma yılı ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 37. Aylık gelir ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Aylık Gelir	İşlemsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Adalet
Aylık Gelir	1				
İşlemsel Adalet	-0,062	1			
Dağıtımsal Adalet	-0,066	,653**	1		
Etkileşimsel Adalet	-,176**	,625**	,584**	1	
Örgütsel Adalet	-,128*	,878**	,811**	,892**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin aylık geliri ile örgütsel adalet algısı (p<0,05) ve alt boyutlarından olan etkileşimsel adalet (p<0,01)arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir ile örgütsel adalet algısı (r=-0,128) ve etkileşimsel adalet algısı (r=0,176)arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Eğitmenlerin aylık geliri arttıkça örgütsel adalet algıları azaldığı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde eğitmenlerin aylık geliri arttıkça etkileşimsel adalet algıları azalmaktadır ve aylık gelir ile etkileşimsel adalet arasında negatif bir ilişki vardır.

Fakat eğitmenlerin aylık geliri ile işlemsel adalet algıları ve dağıtımsal adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 38. Aylık gelir ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

	Aylık Gelir	Fiziksel Bütünleşme	Duygusal Bütünleşme	Bilişsel Bütünleşme	İşle Bütünleşme
Aylık Gelir	1				
Fiziksel Bütünleşme	-0,046	1			
Duygusal Bütünleşme	0,048	,674**	1		

Tablo 38 (devam) Aylık gelir ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

Bilişsel Bütünleşme	-0,053	,799**	,728**	1	
İşle Bütünleşme	-0,016	,906**	,890**	,924**	1

** p<0,01 *p<0,05

Yapılan korelasyon analiz sonucuna göre eğitmenlerin aylık geliri ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 39. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme arasındaki korelasyon analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İşlemsel Adalet	1							
2. Dağıtımsal Adalet	,653**	1						
3. Etkileşimsel Adalet	,625**	,584**	1					
4. Örgütsel Adalet	,878**	,811**	,892**	1				
5. Fiziksel Bütünleşme	,340**	,290**	,310**	,364**	1			
6. Duygusal Bütünleşme	,386**	,336**	,377**	,427**	,674**	1		
7. Bilişsel Bütünleşme	,394**	,320**	,366**	,420**	,799**	,728**	1	
8. İşle Bütünleşme	,412**	,348**	,387**	,446**	,906**	,890**	,924**	1

** p<0,01 *p<0,05

Korelasyon analizi bulgularına göre, örgütsel adalet alt boyutları olan dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki (p<0,01 r=0,653), dağıtımsal adalet ile etkileşimsel adalet arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki (p<0,01 r=0,584) ve işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet arasında (p<0,01 r=0,625), pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon ilişkisinin dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi bulgularına göre, işle bütünleşme alt boyutları olan fiziksel bütünleşme ile duygusal bütünleşme arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki (p<0,01

r=0,674), fiziksel bütünleşme ile bilişsel bütünleşme arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki (p<0,01 r=0,799) ve duygusal bütünleşme ile bilişsel bütünleşme arasında (p<0,01 r=0,728) pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon ilişkisinin fiziksel bütünleşme ile bilişsel bütünleşme boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adalet ile işle bütünleşme (p<0,01 r=0,446) ve işle bütünleşmenin alt boyutları olan duygusal bütünleşme (p<0,01 r=0,427) ve bilişsel bütünleşme (p<0,01 r=0,420) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki, fiziksel bütünleşme (p<0,01 r=0,364) arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutu olan işlemsel adalet ile işle bütünleşme (p<0,01 r=0,412) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ve işle bütünleşmenin alt boyutları olan fiziksel bütünleşme (p<0,01 r=0,340), duygusal bütünleşme (p<0,01 r=0,386) ve bilişsel bütünleşme (p<0,01 r=0,394) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile işle bütünleşme (p<0,01 r=0,348) ve işle bütünleşmenin alt boyutları olan fiziksel bütünleşme (p<0,01 r=0,290), duygusal bütünleşme (p<0,01 r=0,336) ve bilişsel bütünleşme (p<0,01 r=0,320) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutu olan etkileşimsel adalet ile işle bütünleşme (p<0,01 r=0,387) ve işle bütünleşmenin alt boyutları olan fiziksel bütünleşme (p<0,01 r=0,310), duygusal bütünleşme (p<0,01 r=0,377) ve bilişsel bütünleşme (p<0,01 r=0,366) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 40. Örgütsel adalet alt boyutlarının fiziksel bütünleşme üzerindeki etkisi regresyon analizi sonuçları

	St. Beta	R	R2	F-testi	p	t-testi	P
Fiziksel Bütünleşme	3,039	0,366	0,134	12,963	**0,001**		
İşlemsel Adalet	0,205					2,426	**0,016**
Dağıtımsal Adalet	0,076					0,938	0,349
Etkileşimsel Adalet	0,137					1,735	0,084

Fiziksel bütünleşme ile işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=12,963, P=0.001) tespit edilmiştir. Örgütsel adalet alt boyutları fiziksel bütünleşme değişimin %36,6'sını açıklamaktadır. Örgütsel adalet boyutlarından sadece işlemsel adalet boyutunun fiziksel bütünleşme üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (p=0,016).

Tablo 41. Örgütsel adalet alt boyutlarının duygusal bütünleşme üzerindeki etkisi regresyon analizi sonuçları

	St. Beta	R	R2	F-testi	p	t-testi	P
Duygusal Bütünleşme	2,690	0,428	0,183	18,76	**0,001**		
İşlemsel Adalet	0,172					2,526	**0,012**
Dağıtımsal Adalet	0,061					1,086	0,279
Etkileşimsel Adalet	0,174					2,574	**0,011**

Duygusal bütünleşme ile işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=18,760, P=0.001) tespit edilmiştir. Örgütsel adalet alt boyutları fiziksel bütünleşme değişimin %42,8'ini açıklamaktadır. Örgütsel adalet boyutlarından işlemsel adalet boyutu (p=0,012) ve etkileşimsel adalet boyutu (p=0,011) duygusal bütünleşme üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 42. Örgütsel adalet alt boyutlarının bilişsel bütünleşme üzerindeki etkisi regresyon analizi sonuçları

	St. Beta	R	R2	F-testi	p	t-testi	P
Bilişsel Bütünleşme	2,942	0,424	0,180	18,378	**0,001**		
İşlemsel Adalet	0,183					2,997	**0,003**
Dağıtımsal Adalet	0,034					0,681	0,496
Etkileşimsel Adalet	0,142					2,346	**0,020**

Bilişsel bütünleşme ile işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet değişkenlerinin oluşturduğu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F=18,378, P=0.001) tespit edilmiştir. Örgütsel adalet alt boyutları fiziksel bütünleşme değişimin %42,4'ünü açıklamaktadır. Örgütsel adalet boyutlarından işlemsel adalet boyutu (p=0,003) ve etkileşimsel adalet boyutu (p=0,020) duygusal bütünleşme üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Örgütsel adalet, çalışan haklarının güvence altına alınması ve insan onurunun korunmasını sağlayan en önemli yönetsel işlevlerden biridir. Bu nedenle; çalışanların örgütsel adaletin varlığını ölçmeye yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu eğitim sektöründedir. İşle bütünleşmeyi etkileyen faktörlerden biri örgütsel adalet konusudur. Bu bölümde, yapılan çalışmanın neticesinde eğitmenlerin örgütsel adalet algıları ve işle bütünleşme ilişkisine dair sonuçlar paylaşılarak diğer araştırmacıların sonuçları ile mukayese edilmiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından olan etkileşimsel adaletin algı ortalaması, işlemsel ve dağıtımsal adalete göre daha yüksek düzeydedir. Araştırmamızın sonucunda eğitmenlerin yöneticilerinin kendilerine nazik, saygılı, samimi, şeffaf anlayışlı davranmalarını beklediklerini görmekteyiz. Sağlık alanında yapılan çalışmalara bakıldığında Söyük (29), Tunçbiz (82), Akman (83), Koyutürk (84) ve Umutlu (85)'nun çalışmalarında da etkileşimsel adalet en yüksek puan değerine sahiptir. Buradan yola çıkarak sektörlerin birçoğunda çalışanlar yöneticilerinin kendileri ile iletişimlerine dikkat etmektedir.

Genel itibariyle bakıldığında örgütsel adalet algı ortalamasının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Literatür taraması sonucu elde edilen verilerin çalışmamızı destekler nitelikte olduğu gözlenmiştir. Bunlardan bazılarının bulguları şöyledir. Alanoğlu (86) tarafından yapılan çalışmada lisede çalışan öğretmenlere yönelik 561 kişinin anketi analiz edilmiş ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Atar (87)'ın yaptığı çalışmada sınıf

öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının ortalamaları ve boyutlarının da yüksek düzeyde algılandığı bulunmuştur. Polat ve Celep (17)'in ortaöğretim öğretmenlerine yönelik çalışmasında örgütsel adaletin üç alt boyut ortalamalarının üçünde de yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Üç boyut arasından etkileşimsel adalet algısı diğerlerine göre daha yüksektir. Arabacı (88), çalışmasında ilkokul, ortaokul, anadolu lisesi, mesleki ve teknik anadolu liselerinin tümünü kapsayarak 504 kişiye anket çalışması uygulamıştır. 131 ilkokul, 143 ortaokul, 102 anadolu lisesi, 128 mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ortalaması yüksektir. Çalışma yapılan okul türleri arasından mesleki ve teknik liselerinin örgütsel adalet algı ortalamasının diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu da mesleki ve teknik anadolu lisesinde çalışan öğretmen ve idarecilerin diğerlerine kıyasla daha fazla tükenme ihtimalinin olduğu düşüncesini akla getirmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı ortalaması genel itibariyle yüksek olmakla birlikte orta düzeyde olanların sayısı da azımsanmayacak derecededir. Uysal (89) lisede görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasında, örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Altahayneh, Khasawneh ve Abedalhafiz (90)'in yapmış oldukları öğretmenlere yönelik çalışmada, örgütsel adalet algılarının ortalaması orta düzeydedir. İmamoğlu (91)'nun çalışmasına göre öğretmenlerin adalet algılarının ortalamaları, kararsızlık düzeyindedir. Farklı zamanlarda yapılan çalışmaların sonuçları döneme, okul türüne (ilkokul, ortaokul ve lise), özel veya devlet okulu olmalarına bağlı olarak değişkenlik gösterir.

Araştırmanın analizleri incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum cinsiyetin ayırıcı bir değişken olmadığını göstermektedir.

Sağlık alanında yapılan çalışmalara bakıldığında Akman (83), Abbasoğlu (33) ve Umutlu (85) da cinsiyet ile örgütsel adalet algı puanları arasında bizim çalışmamızda olduğu gibi anlamlı bir farklılık bulanmamış olup sonuçlar birbirini destekler niteliktedir. Bu durumsa sağlık lisesi öğretmenlerinin kadın ya da erkek olmasının örgütsel adalet algılarının etkilenmediği söylenilebilir. Koyutürk (84) ve Taşkaya (92) erkeklerin kadınlara göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında cinsiyetin tek başına örgütsel adalet algısını etkileyecek bir faktör olmadığını görmekteyiz.

İmamoğlu (91)'nun çalışmasında işlemsel ve dağıtımsal adalet boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, etkileşimsel adaletinin kadınlarda daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre kadınların yöneticilerine kendilerini erkeklere göre daha iyi ifade edebildikleri söylenilebilir.

Arabacı (88)'nın çalışmasında ilkokul, ortaokul, anadolu lisesi, mesleki ve teknik anadolu liseleri arasında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında ortaokul öğretmenlerinin adalet algılarının tüm boyutları arasında ve anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin sadece dağıtımsal adalet boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre örgütsel adalet algısının daha düşük algılandığı bulunmuştur. Diğer okul türlerinden ilkokul ve mesleki teknik anadolu lisesinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmemiştir. Çalışmamız mesleki ve teknik anadolu liselerinde yapıldığından dolayı bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Polat ve Celep (17)'in çalışmasında öğretmenlerin adalet algıları ile cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında; erkek öğretmenlerin (3,72) kadın öğretmenlere(3,61) göre daha adil algıladıkları görülmektedir. Yazarlar, bu durumu anket çalışmasının yapıldığı okul yöneticilerinin büyük kısmının erkek olmasından ve erkek öğretmenler ile daha rahat iletişim kurabildiklerine bağlamışlardır.

Araştırmanın analizlerine bakıldığında medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, branş, aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma ve yaş değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Medeni durumun örgütsel adalet algısına etkisi olmadığının tespit edilmesi, evli veya bekar olmanın dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Demiralay (93)'ın Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan hekimlere yönelik yapılan anket çalışmasında medeni durum ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmektedir. Ancak örgütsel adaletin alt boyutlarından olan etkileşimsel adalet algıları ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bulunmuş olup çalışmamızı desteklemez niteliktedir. Evli olan hekimlerin bekar olan hekimlere göre etkileşimsel adalet algıları daha yüksektir. Bu da evli olan hekimlerin kurum içerisinde kendilerine nazik ve kibar davrandıklarını, kendilerini daha değerli hissettiklerini ve iletişim kurmada zorluk çekmediklerini göstermektedir.

Demiralay (93)'ın çalışmasında çocuk sahibi olma ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre çocuk sahibi olanların örgütsel adalet algı düzeyleri çocuğu olmayanlara göre daha yüksektir. Bu sonuç ile yapmış olduğumuz literatür araştırma bulguları örtüşmemektedir.

Bununla birlikte aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Demiralay (93)'ın yapan hekimlere yönelik çalışmasında aile üyeleri ile aynı kurumda çalışma ve örgütsel adalet ile alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Sonuçların birbiri ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaların eğitim durumlarına bakıldığında Umutlu (85), Akman (83)'ın da bizim çalışmamız gibi örgütsel adalet ve alt boyutları arasında bir farklılık bulunamayıp çalışmamızı desteklediği görülmüştür. Koyutürk (84)'ün çalışmasında ise eğitim durumu dağıtım ve etkileşim adalet algılarını etkilediği görülmüştür. Tıp fakültesi mezunu olanların dağıtım ve etkileşim adalet algıları yüksek çıkmıştır. Söyük (29) ise lisans mezunlarının, sağlık meslek lisesi mezunlarına göre etkileşim adalet algılarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Taşkaya (92) da benzer şekilde lisans ve üstü mezunu olan çalışanların adalet algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Abbasoğlu (33) çalışmasın ise eğitim seviyesi yüksek olanların örgütsel adalet algılarının da yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan çalışmaların ortak yanı eğitim seviyesine bağlı olarak örgütsel adalet algılarının da arttığı söylenebilir.

Baş ve Şentürk (94) ve Oğuz (95) araştırmalarında bu çalışmamızdan farklı bir sonuca ulaşmış; örgütsel adalet algısı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Baş ve Şentürk (94)'ün çalışmasına göre lisans mezunu olan öğretmenlerin algısı lisansüstü mezun olma durumuna göre daha yüksektir.

Branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde bu çalışmamızda ve Oğuz (95)'un çalışmasında örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir fark yoktur. Altınkurt ve Yılmaz (96)'ın çalışmasında ise bundan farklı olarak branş ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre meslek öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı, kültür öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük düzeydedir. Bunun sebebi meslek liselerindeki iş yoğunluğunun büyük kısmının meslek öğretmenleri tarafından gerçekleştirilmesinden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca meslek derslerinin saatinin diğer kültür derslerine göre fazla olması da örgütsel adalet algısını zayıflatabilir.

Polat ve Celep (17)'in çalışmasında, öğretmenlerin çalışma alanı ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İmamoğlu (91)'nun yaptığı çalışmada öğretmenlerin adalet algıları ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamayıp çalışmamızı destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaların yaş değişkeni açısından örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık genelde bulunmamaktadır. Umutlu (85) ve Söyük (29) birbirini destekler sonuçlara ulaşırken Koyutürk (84) ise yaşın sadece işlemsel adalet algısına etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Koyutürk (84)' ün çalışmasına göre 25 yaşından küçük olanlarda işlemsel adaleti yüksek olarak bulunurken 35 yaş ve üzeri olanlarda düşük olduğu söylenebilir

Eğitimcilerin görev değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutlarından dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İşlemsel adalet ile eğitimcilerin görev değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın sonucunda, müdürün (4,548) ortalamasının, müdür yardımcısı (3,800) ve öğretmen (3,818) ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Karar verme sürecinde müdürlerin kararlarda etkisi olmasından dolayı adil olarak algıladıkları düşünülmektedir.

Aylık gelir değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutlarından dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet ile eğitimcilerin aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 4501-5000 TL aylık geliri olan eğitimcilerin (3,559) ortalaması 2500 TL altı aylık geliri olan eğitimcilerin (4,027) ortalamasından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Eğitmenler arasında 2500 TL'nin altında maaş alanların ders saati ücretli olarak anlaştıkları düşünülmektedir. Buna göre sadece ders saatinde gelip dersini işleyen eğitmenlerin adalet algılarında problem yaşanmamaktadır.

Anova testi sonucu eğitimcilerin toplam çalışma yılı değişkeni ile örgütsel adalet ve alt boyutlarından etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet ile eğitimcilerin toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet algısı en düşük olan grubun 15 yıl ve üzerindekiler olduğu bulunmuştur. Buradan 15 yıl ve üzerinde çalışanların hak ettiği payları diğerlerine göre alamadığı sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca uzun yıllar boyunca emek veren eğitmenlerin terfi düşüncesi olup da bu durum gerçekleşmediğinde dağıtımsal adalet algılarının düşme ihtimali bulunmaktadır.

Polat ve Celep (17)'in çalışmasında, kıdem olarak nitelendirdiği çalışma yılları ile örgütsel adalet ve boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. 10 yıl ve altında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının (3,79), 11-20 yıl arasında çalışan öğretmenlere (3,58) göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Eğitmenler göreve başladıkları zaman içerisinde süreci daha adil olarak değerlendirmekte ve ilerleyen zamanlarda adalet algıları zayıflayabilmektedir. Arabacı (88) ve Demirbilek (97)'in öğretmenlerin kıdem türüne göre, Uğurlu (98) ise öğretmenlerin çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algılarının farklılaşmadığını belirtmektedirler.

Sağlık çalışanları için toplam çalışma yılı Umutlu (85)'nun çalışmasında 1-6 yıl çalışma süresi olanların ortalamaları 7-12 yıl çalışma süresi olanlara göre daha yüksektir. Koyutürk (84) ise 1 yıldan az çalışanların; dağıtım ve işlemsel adalet algılarının daha yüksek olduğunu,1-5 yıl arasında çalışanların da etkileşimsel adalet algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Söyük (29)'ün çalışması da benzer şekilde 1 yıldan az çalışanların örgütsel adalet, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eğitim ve sağlık sektörlerindeki çalışanların ortak olarak çalışma yılları arttıkça genelde örgütsel adalet algıları da düştüğü gözlenmektedir. Çalışma yılının artmasıyla birlikte beklentinin de artması bu sonucu doğurabilir.

Eğitmenlerin işle bütünleşme algılarının ortalamalarının, örgütsel adalet algılarının ortalamalarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kavgacı (99) ve Sezen (100)'in çalışmalarında öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Literatürdeki bulgular ile bu çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Gün (101) ve Akdeniz (102)'in öğretmenlere yönelik çalışmalarında işle bütünleşme düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Eğitmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sahibi olma durumu, branş, yaş, görev, aylık gelir ve toplam çalışma yılı değişkenleri ile işle bütünleşme ve alt boyutlarının algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitmenlerin işle bütünleşme algıları ile cinsiyet arasında farklılığın bulunmaması; öğretmen, müdür yardımcısı ve müdür görevlerinin cinsiyet rollerinde belirleyici olmamasından kaynaklanabilir. Kavgacı (99)'nın çalışması incelendiğinde öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark

bulunmadığı gözlenmiştir. Ayrıca Sezen (100)'nin öğretmenlere yönelik çalışmasında işle bütünleşme algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum ile bizim çalışmamız arasında benzerlik göstermektedir.

Köse (103)'nin yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin işe angaje olmaları ile cinsiyet, medeni durum, branş, eğitim durumu ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin kıdem durumu değişkeni ile işe angeje olmaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre kıdemli öğretmenler diğerlerine göre daha yüksek düzeyde işe angaje olmaktadırlar.

Kavgacı (99)'nın öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş ve eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesi farkındalığın artmasına sebep olmakla birlikte çalışanın işteki potansiyelini düşürdüğünü göstermektedir.

Sezen (100)'nin yaptığı çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşme algıları ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre işle bütünleşme algılarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu (104) ise bunun tersi olarak sağlık çalışanlarının medeni durum ile işe cezbolma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir.

Elde edilen bulgulara göre aile üyeleri ile aynı kurumda çalışma değişkeni ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Eğitmenlerin çalıştıkları okullarda eşlerinin, kardeş veya akrabalarının bulunması işle bütünleşme algılarını yükselttiği görülmektedir.

Eğitmenlerin aynı kurumda çalışma yılı ile işle bütünleşme algıları ve alt boyutlarından duygusal bütünleşme ve bilişsel bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık olmayıp, fiziksel bütünleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 1-3 yıl arasında aynı kurumda çalışan eğitmenlerin, 4-6 yıl arasında çalışan eğitmenlere göre fiziksel bütünleşme algıları anlamlı derecede düşüktür. Özel sektörde işe başlayan eğitmenlerin ilk yılları adaptasyon problemi yaşamaları ve kurum aidiyeti oluşmama durumundan dolayı tüm enerjilerini işlerine harcamayabilirler.

Öngöre (71)'nin 2015 yılında öğretmen, bankacı ve doktorlara yaptığı çalışmada mesleğin ve sektörün(kamu, özel) işle bütünleşmede ortak etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sadece sektörün işle bütünleşmede etkisi bulunmamıştır. Meslek ve sektör birlikte incelendiğinde işle bütünleşme etkilerinin farklı çıkması, alınan maaşın kişileri tatmin etmediğini düşündürtebilir. Alan yazımız sadece özel sektördeki eğitimcileri kapsadığından dolayı hiyerarşik olarak eğitimcilerin(müdür, müdür yardımcısı ve öğretmen) işle bütünleşme düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

İşle bütünleşme ile işkoliklik kavramı birbirine yakın kavramlar olsa da işkolikler çalışma konusunda takıntı yaparak aile ve sosyal çevrelerini unutmaktadırlar. Öngöre (71)'nin çalışmasında işkoliklik ve işle bütünleşme arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişki çıkmıştır. Özellikle öğretmenlerin işkolikliğin "çalışmaktan zevk alma" boyutu diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin işle bütünleşmeleri diğer meslek gruplarına göre daha yüksektir. Sağlık çalışanlarını daha ağır çalışma koşullarının bulunması, sorumluluklarının daha fazla olması ve stres gibi faktörler işle bütünleşme düzeylerini öğretmenlere göre daha geri planda tutuyor olabilir

Örgütsel adaletin alt boyutları arasından pozitif yönde en kuvvetli ilişki etkileşimsel adalet olarak tespit edilmiştir. Yöneticilerin çalışanlarına nazik, dürüst, saygılı davranması onların örgütsel adalet algılarını yükseltmesine katkı sağlamaktadır. İşle bütünleşmenin alt boyutları arasından pozitif yönde en kuvvetli ilişki bilişsel bütünleşme olarak tespit edilmiştir. Çalışanların işle bütünleşmelerinde en büyük etken onların zihinsel olarak kendilerini işe vermeleridir. İşine tamamen konsantre olarak çalışmak zihinsel bütünleşmenin göstergesidir.

Korelasyon analizi bulgularına göre, örgütsel adalet alt boyutları olan dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki dağıtımsal adalet ile etkileşimsel adalet arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki ve işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet arasında, pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon ilişkisinin dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitmenlerin vermiş olduğu hizmet karşılığındaki kazanımları, eğitim hizmetleri sürecinde bulunma durumları ve eğitim kurumundaki iletişim düzeyleri bir bütün olarak örgütsel adalet algılarını etkilemektedir.

Korelasyon analizi bulgularına göre, işle bütünleşme alt boyutları olan fiziksel bütünleşme ile duygusal bütünleşme arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki, fiziksel bütünleşme ile bilişsel bütünleşme arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki ve duygusal bütünleşme ile bilişsel bütünleşme arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon ilişkisinin fiziksel bütünleşme ile bilişsel bütünleşme boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitmenlerin işe tüm benliklerini ortaya koyması, eğitim hizmetlerine karşı olumlu duygular beslemesi ve eğitim hizmetlerini gerçekleştirirken yoğun şekilde çaba harcamaları bir bütün olarak işle bütünleşme algılarını etkilemektedir.

Örgütsel adalet ile işle bütünleşme arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlişki karşılıklı olup birbirini destekler niteliktedir. Bir kurumda çalışanların örgütsel adalet algısı arttıkça, işle bütünleşme algısı da artar veya çalışanların işle bütünleşme algısı arttıkça örgütsel adalet algıları da artmaktadır.

SONUÇLAR

Literatürde sağlık sektöründe örgütsel adalet ve işle bütünleşme ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Örgütsel adalet konusu eğitim sektöründe daha yaygın çalışılmıştır. Araştırmamızın sağlık meslek liselerindeki eğitmenlere yönelik yapılması eğitim sektörünü çağrıştırabilir; ancak sağlık çalışanlarının yetişmesinde eğitmenler kilit role sahiptir. Günümüzde öğrencilere yeni ufuklar açan, rol model olan ve öğrenciyi yetiştiren eğitmenlerin etkisi oldukça fazladır. Lise grubundaki öğrencilerin güncel bilgiler ile donatılması eğitmenleri ile mümkündür.

Sağlık sektöründe çalışanların kaliteli hizmet verebilmeleri mesleki eğitim ve deneyim ile sağlanabilmektedir. Bir kurumda adaletin varlığı söz konusu olduğunda bu tüm herkesi kapsamaktadır. Adaletin olmadığı bir kurumda bulunan eğitmenler ve öğrenciler olumsuz etkilenecektir. Bu da aynı zamanda işi severek, bağlanarak yapmalarına engel olacaktır.

Rekabetin artmış olduğu günümüzde özel kurumların farklılık yaratma ihtiyacı doğmaktadır. Eğitim sektöründe bulunan özel sağlık meslek liselerindeki eğitmenlere adil davranılarak işle bütünleşmeleri sağlanabilir. Bunun sonucunda eğitmenler işlerine yoğunlaşmış şekilde çalışabilirler. Rakip olduğu diğer özel sağlık meslek liseleri arasından sıyrılıp tercih edilen kurum haline gelebilirler. Özellikle işini severek çalışan eğitmenler, zamanlarının çoğunu öğrenciyi geliştirmekle ve öğrenciyle ilgilenmekle geçirecektir. Öğrenciye etkinlikler yaptırarak, eğitimin kalıcılığının sağlanmasına katkıda bulunulabilir. Bunun sonucunda da öğrenci ve eğitmenler hem keyif alacak hem de eğitimin amaçlarını gerçekleştirebileceklerdir. Özel okullarda öğrenci ve veli

memnuniyeti, kurumun tanınırlığını ağızdan ağıza pazarlama yoluyla artırabilir. Böylece diğer özel okullar arasından tercih edilen okul olunabilir.

Yapılan araştırmanın sonucunda eğitmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları birbiri ile etkileşim içerisindedir. Özel sektörde kurum sahiplerinin ve yöneticilerin adil davranmaları çalışanların ciddi derecede performansını etkilemektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını artırabilmek için nöbet çizelgesinin eşit dağıtılmasına, ders programı belirlenirken öğretmenlerin öneri ve görüşlerinin dikkate alınmasına ve alınan kararların sebepleri ile açık şekilde belirtilmesine dikkat etmek gerekmektedir. Eğitmenlerin işle bütünleşme algılarını artırabilmek adına yapılacak ilk işin eğitimcilik değerinin artması açısından itibarın kazanılması olduğu düşünülmektedir. Böylece eğitmenler işlerinden keyif alarak çalışabilecek ve tüm problemlerin üstesinden gelebilmek için mücadele edebileceklerdir. Öğrenci ile eğitmenler arasında sorun yaşanmadan eğitimciliğin gerçekleştirilmesi, neslin faydası adına önemli hususlardan biridir.

Alan yazımızda örgütsel adalet ve alt boyutları ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet ile işle bütünleşme sağlanamazsa hem kurum eğitmenlerinden memnun kalmayacak hem de eğitmenler kurumda çalışmayı tercih etmeyeceklerdir. Bu durumda kurum ile eğitmen arasında karşılıklı olarak sözleşme yenileme yapılmama ihtimalini artıracaktır. Her yıl sürekli eğitmenlerin değişmesi öğrenciler ve veliler nezdinde imaj kaybına sebep olabilmektedir.

Örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adalet algısının ortalamasının yüksek olması eğitimcilerin yöneticilerinden saygı, nezaket, iletişim, dürüstlük, samimiyet, rasyonalite beklentilerinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Eğitimciler arasından müdürlerin de özel sektörde bulunmalarından dolayı kurum sahiplerinden aynı beklentiler içerisinde olduğu görülmektedir. Müdürlerin karar alma sürecinde etkisinin olması; işlemsel adalet algılarının daha yüksek olmasını etkilemektedir. Eğitimcilerin karar verme sürecine dahil edilmeleri onların süreci daha adil olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Kararlar alınırken eğitimcilerin fikir ve görüşlerinin dikkate alınması önerilmektedir.

Eğitmenlerin gelir durumlarının artması onların etkileşim adalet algısını zayıflatırken gelir durumu düşük olanların etkileşim adalet algısı daha yüksektir. Geliri

2500 TL'nin altında olan eğitimcilerin 4501-5000TL arasında olan eğitimcilere göre kendilerini çok daha değerli hissettikleri ve yöneticileri ile daha rahat iletişime geçtikleri görülmektedir. Çalışanların özel sektörde çalışıyor olması bu sonucu doğurmuş olabileceğinden kamu sektöründeki eğitimcilere yönelik çalışma yapılması önerilmektedir.

Sağlık ve eğitim sektörlerindeki çalışanların çalışma yılları işle bütünleşme ve örgütsel adalet algılarını etkilemektedir. Çalışma yılının artması personelin vermiş olduğu hizmetten karşılığı alma beklentisini de artırmaktadır. Terfi, maaş veya çeşitli şekillerde ödüllendirmeler ile çalışma yılı fazla olan kişilerin dağıtım adalet algıları yükseltilebilir. Eğitimcilik hayatına yeni başlayan bireylerdeki problem ise, tecrübesizlikten kaynaklı fiziksel olarak güçlük çekmeleridir. Uzun yıllar çalışan eğitimcilerde ise tükenmişlik algısı ile fiziksel bütünleşmeleri zayıflayabilir. Bir eğitimcinin her anlamda kendini işte enerjik hissedebilmesi adına yeni heyecanların uyandırılması tavsiye edilebilir.

İşle bütünleşme kavramı sadece örgüte değil topluma fayda topluma da fayda sağlamaktadır. Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri sonucu iyi nesiller yetiştirilmesi açısından olumlu olmaktadır. Sağlık çalışanlarının işle bütünleşmeleri sonucunda ise topluma daha kaliteli bir hizmet sunulmaktadır. Örneğin gün içerisinde çok sayıda hasta ile iletişime geçen sağlık çalışanları hastaların ruhsal durumlarıyla da ilgilenmeleri işle bütünleşmenin bir göstergesidir.

İşle bütünleşme çalışanın işini sevmesi için bir gerekliliktir. Hem çalışanların kendileri, hem örgütün yararı hem de toplumun faydası için bir ihtiyaçtır. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarına kibar, anlayışlı ve adaletli davranmaları gerekmektedir. Böylece uzun vadede herkes açısından doyum artırılmış olur.

Nitelikli personel, her yöneticinin öncelikli tercihi olduğu gibi kompleks bir yapıya sahip olan sağlık sektöründe bu durum daha da önemlidir. Sağlık hizmetleri insan emek gücü yüksek olan sektördür. Bu alanda iyi yetişmiş sağlık personelleri sağlık yöneticilerin işlerini kolaylaştırmaktadır. Sonuç olarak kaliteli sağlık hizmeti nitelikli sağlık personeli ile sunmak mümkündür. Nitelikli sağlık personeli, işi ile bütünleşmiş, kurum içerisinde kendini ifade edebilme özgürlüğü bulabilen ve örgütsel adalet algıları yüksek eğitmenler ile mümkündür.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sağlık meslek lisesinde görevli eğitmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve eğitmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin, işle bütünleşme algı düzeylerini ne derecede etkilediğini saptamaktır. Araştırma modelinde bağımlı (eğitmenlerin işle bütünleşme algıları ve algıların alt boyutları olan fiziksel, duygusal ve bilişsel bütünleşme) ve bağımsız (eğitmenlerin örgütsel adalet algıları ve bu algılarının alt boyutları olan işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet) iki temel değişken bulunmaktadır.

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı İstanbul Anadolu Yakası'nda sağlık eğitimi veren 33 özel mesleki ve teknik liselerindeki yaklaşık 700 eğitmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit olasılıklı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Örneklem miktarları %95 güven aralığında en az 248 eğitmene yapılması gerektiği hesaplanmıştır.

Araştırmada veri toplamada Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve İşle Bütünleşme Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizlerini yapmak için SPSS 24.0 kullanılmıştır. SPSS üzerinden tanımlayıcı istatistikler dışında T Testi, Anova, Korelasyon, Regresyon analizleri yapılmıştır. Eğitmenlerin örgütsel adalet algıları ile görev, aylık gelir ve toplam çalışma yılı değişkenlerine göre farklılaşmakta, diğer demografik değişkenlere göre ise farklılaşmamaktadır. Eğitmenlerin işle bütünleşme algıları ile aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma ve aynı kurumda çalışma yılı değişkenlerine göre farklılaşmakta, diğer demografik değişkenlere göre ise farklılaşmamaktadır. Çalışmada örgütsel adalet algısı ile işle bütünleşme algısı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir

ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise işlemsel ve etkileşimsel adalet algısının, işle bütünleşme algısının güçlü bir etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda, bulgulara göre uygulayıcı ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet algısı, işle bütünleşme algısı, eğitmen

EXAMINATION OF THE RELATIONS BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND JOB ENGAGEMENT: EXAMPLE OF HEALTH HIGH SCHOOLS

SUMMARY

The aim of this study is to determine the relationship between organizational justice perceptions and job engagement perceptions of instructors in health vocational high schools and to determine to what extent the level of organizational justice perception affects the levels of perception of job engagement. There are two independent (organizational justice perceptions and sub-dimensions of these perceptions, operational, distributive and interactive justice) and dependent (job engagement perceptions and sub-dimensions of these perceptions, physical, emotional and cognitive engagement) variables in the research model.

The population of the study consists of approximately 700 instructors in 33 special vocational and technical high schools providing health education in the Anatolian side of Istanbul in the 2018-2019 academic year. The sample size was determined by the probabilistic sampling method using simple probability sampling method. It was calculated that the sample sizes should be done to at least 248 instructors in the 95% confidence interval.

Organizational Justice Perception Scale and Job Engagement Scale were used in data collection. SPSS 24.0 was used to analyze the data. T test, Anova, Correlation

and Regression analyzes were performed on SPSS. Organizational justice perceptions differ according to the perceptions of organizational justice, duty, monthly income and total working year variables, and do not differ according to other demographic variables. The perception of job engagement of trainers and working with one of the family members in the same institution and work in the same institution are differentiated according to the variables, but they do not differ according to other demographic variables. In the study, a positive and moderate significant relationship was found between the perception of organizational justice and job engagement. According to the results of regression analysis, it was determined that the perception of operational and interactional justice had a strong effect on the perception of job engagement. As a result of the study, suggestions were made to the practitioners and researchers according to the findings.

Keywords: Organizational justice of perception, job engagement of perception, instructor

KAYNAKLAR

1. Yıldırım F. İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. AÜ SBF Dergisi2007;62(1):253-278.
2. Cropanzano R,Bowen DE, Gilliands SW. The management of organizational justice. Academy of Management Perspectives 2007;21(4):34-48.
3. Akşit NA. Örgütsel adaletin işle bütünleşme üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama. International Journal of Social Science 2016;49:87-97.
4. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-nationalstudy. Educational and Psychological Measurement 2006;66(4):701-716.
5. Tunçer P. Yönetim ve organizasyon. İstanbul:Beta Yayınları, 2012:22.
6. Tengilimoğlu D, Akbolat M, Işık O.Sağlık işletmeleri yönetimi. Nobel Yayınları, 2015:49.
7. Demirkol AY, Savaş AC. Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi.Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012;2012(25):259-272.
8. Karcıoğlu F. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 2001;15:365-283.
9. Hasanoğlu M. Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. Sayıştay Dergisi 2004;52:43-60.
10. Leblebici DN. Örgüt kuramının temelleri. C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 2008;9(1):111-129.

11. Rebore RW. Human resources administration in education: amanagement approach.6th ed. Boston:Allyn ve Bacon. 2001:38.
12. Töremen F, Tan Ç. Eğitim örgütlerinde adalet: kavramsal bir çözümleme. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi 2010;14:58-70.
13. Çakır Ö. Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri. Ankara: Kamu-İş Sendikası 2006:35.
14. Titrek O. Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2009;6(2):552.
15. İçerli L. Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi 2010;5(1):67-92.
16. Yavuz E. Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. Doğuş Üniversitesi Dergisi 2010;11(2):302-312.
17. Polat S, Celep C. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2008;14(2):307-331.
18. Balwin S. Organizational justice. Institute For Employment Studies 2006:1-13.
19. Örücü E, Özafşarlıoğlu S. Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi:Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2013;10(23):335-358.
20. Irak DU. Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. Türk Psikoloji Yazıları Dergisi 2004;7(13):25-43.
21. Özdevecioğlu M. algılanan örgütsel adaletin bireyler arası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2003;7(12):77-96.
22. Yürür Ş. Örgütsel adalet, çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2000:167.
23. Carash YC, Spector P. The role of justice in organizations:a meta-analysis. OrganizationalBehaviorand Human DecisionProcesses 2001;86(2):278-321.
24. Altınkurt Y, Yılmaz K. Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi Dergisi 2010;16(4):463-484.

25. Folger R, Konovsky MA. Effectsof proceduraland distributive justice on reactionsto pay raisedecisions. Academy of Management Journal 1989;32(1):115-130.
26. Cropanzano R, Byrne ZS, Bobocel R, Rupp D, Virtues M, Heuristics F. Moral virtues, fairnessheuristics, socialentities, and otherdenizens of organizational justice. Journal of Vocational Behavior 2001;58(2):164-209.
27. Altınkurt Y, Memduhoğlu HB, Yılmaz K. Örgütsel Adalet Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Pegem Akademi 2010:275-290.
28. Lambert E, Tolar T, Pasupuleti S, Hall D, Jenkins M. Theimpact of distributive and procedural justice on social servise workers. Social Justice Research 2005;18(4):411-427.
29. Söyük S. Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma (tez). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü;2007.
30. Çolak M, Erdost HE. Organizational justice: a review of the literature and some suggestions for future research. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2004;22(2):51-84.
31. Tutar H. Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2007; 12(3):97-120.
32. Deutsch M. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?, Journal of Social issues 1975;31(3):137-149.
33. Abbasoğlu Ş. İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, Bir Devlet Hastanesi Örneği (tez). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
34. Akyüz Ü, Demirkasımoğlu N, Erdoğdan Ç. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki yöneticilerin örgütsel adalet algıları, Eğitim ve Bilim Dergisi 2013;38:273-288.
35. Leventhal GS.What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches To The Study of Fairness in Social Relationships, Social Exchange: Advances in Theory and Research, New York: Plenum, 1980:27-55.

36. Özmen Ö, Arbak Y, Özer PS. Adalete verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi 2007;7(1):17-33.
37. Özkalp E, Kırel Ç. Örgütsel davranış. Bursa: Ekin Yayınevi, 2013;6:655-658.
38. Meydan CH, Basım N, Çetin F. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. Bilig Bahar 2011;57:175-200.
39. Gürboyoğlu J. Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri (tez). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü;2009.
40. Cihangiroğlu N, Yılmaz A. Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010;13(19):195-213.
41. Altıntaş FÇ. İşletmelerde çağdaş yaklaşımlar. Sabuncuoğlu Z (Editör). Bursa:Ezgi Kitabevi; 2002. s.31-43.
42. Yavuz E. Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamaları üzerine bir karşılaştırma çalışması. Doğuş Üniversitesi Dergisi 2010;11(2):302-312.
43. Toytok EH, Açıkgöz A. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki, Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi 2013;(2):24-36.
44. Arslantürk G, Şahan S. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü örnekleminde incelenmesi. Polis Bilimleri Dergisi 2012;14(1):135-159.
45. Colquıtt JA. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal Of Applied Psychology 2001;86(3):386.
46. Bies RJ. Interactional (in) justice: The sacred and the profane. Advances in organizational justice 2001;85:108.
47. Greenberg J. A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Review 1987;12(1):9-22.
48. Köroğlu P. Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi (tez). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2015.

49. Solak Ö. Hemşirelerde Algılan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi (tez). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2014.
50. Günsal E. Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010.
51. Ardıç K, Polatcı S. Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2009;32:21-46.
52. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of management journal 1990;33(4):692-724.
53. Gürler M. Öğretmenlerin Lider-Üye Etkileşimi ile İşle Bütünleşme İlişkisinde Çalışan Sesliliğinin Aracılık Etkisinin İncelenmesi (tez). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2018.
54. Gorgievski MJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. The Journal of Positive Psychology 2010;5(1):83-96.
55. Rothbard NP. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. Administrative Science Quarterly 2001;46(4):655-684.
56. Tyler TR. Trust in organizations. Personnel Review2003;*32*(5):556-568.
57. May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal Of Occupational And Organizational Psychology 2004;77(1):11-37.
58. Eser İ. Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşme ile Olan İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi (tez). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2018.
59. Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal 2010;53(3):617-635.
60. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress 2008; 22(3):187-200.
61. Fleck S, Inceoğlu I, handbook Of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research andPractice, EditedBySimonAlbrecht, Edward Elgar

Publishing,Incorporated,2010.ProquestEbookCentral.(https://Ebookcentral.Proquest. Com/Lib/Trakya/Detail.Action?Docıd=583816;Erişim Tarihi: 28.04.2019)
62. Bakker AB, Albrecht SL, Lieter MP. Key questions regarding work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology 2011;20(1):4-28.
63. Simpson MR. Engagement at work: A review of the literature. International Journal of Nursing Studies 2009;46(7):1012-1024.
64. Christian MS, Slaughter JE. Work engagement: a meta-analytic review and directions for research in an emerging area. Academy of Management Proceedings 2007;1:1-6.
65. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual Review Of Psychology 2001;52(1):397-422.
66. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology 2001;86(3):499-512.
67. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. International Journal of Hospitality Management 2009;28(1):96-104.
68. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies 2002;3(1):71-92.
69. Schaufeli WB, Martinez IM, Pinto AM, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students: A cross-national study. Journal of Cross-Cultural Psychology 2002;33(5):464-481.
70. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 2004;25(3):293-315.
71. Öngöre Ö. Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma (tez). Ankara: Anakara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
72. Little LM, Nelson DL, Wallace JC, Johnson PD. Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. Journal of Organizational Behavior 2011;32(3):464-484.

73. Shraga O, Shırom A. The construct validity of vigor and ıts antecedents: a qualitativestudy. Human Relations 2009;62(2):271-291.

74. Deese M. Testing an Extension of The Job Demands-Resources Model: The addition of Personal Resources as Mediators to the Resources-Engagement Relationship(Dissertation).ClemsonUniversity2009.(https://tigerprints.clemson.edu/all_theses/611/?utm_source=tigerprints.clemson.edu%2Fall_theses%2F611&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages; Erişim Tarihi:25.04. 2019).

75. Turgut T. Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 2011;25(3-4):155-179.

76. Schaufeli WB, Shimazu A, Hakanen J, Salanova M, De Witte H. An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. European Journal of Psychological Assessment 2017;1-16. (http://dx.doi.org/10.1027 /1015-5759/a000430; Erişim Tarihi:13.04.2019).

77. Cohen L, Manion L, Morrison, K. Research methods in education. Routledge: 2002:103-105.

78. Özmen ÖN, Arbak Y, Özer PS. Adalete verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. Ege Akademik Bakış 2007;7(1):17–33.

79. Öngöre Ö. İşle bütünleşme ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2013;2(2):50.

80. George D, Mallery P. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update, Boston: Pearson, 2010.

81. Kaptanoğlu A. Sağlık alanında hipotezden teze: Veri toplama ve çözümleme serüveni. İstanbul: Beşir Kitabevi, 2013:238-249.

82. Tunçbiz B. Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Karabük Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma (tez). Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.

83. Akman F. Sağlık Kurumlarında Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonuna Etkisi; Özel Hastaneler Alan Araştırması (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2017.

84. Koyutürk A. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği (tez). İstanbul: Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2015.
85. Umutlu F. Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği (tez). İstanbul: Okan Üniversitesi Sağlık bilimleri enstitüsü; 2017.
86. Alanoğlu M. Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları İle Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi (tez). Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2019.
87. Atar B. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki (tez). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2017.
88. Arabacı H. Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Adalet İlişkisi / Balıkesir İli Bandırma İlçesi Örneği (tez). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2019.
89. Uysal M. Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (tez). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2015.
90. Altahayneh ZL, Khasawneh A, Abedalhafiz A. Relationship between organizational justice and job satisfaction as perceived by jordanian physical Education teachers. Asian Social Science 2013;10(4):131–138.
91. İmamoğlu G. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2011.
92. Taşkaya S. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri (Tez). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Endtitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2009.
93. Demiralay T. Hekimlerde Örgütsel Sessizliğin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi (tez) Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.
94. Baş G, Şentürk C. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2011;17(1):29-62.

95. Oğuz E. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2011;12(1):45-65.
96. Altınkurt, Y. Örgütsel Adalet. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2013:275-290.
97. Demirbilek N. Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi (tez). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2018.
98. Uğurlu CT. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi (tez) Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.
99. Kavgacı H. İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel Ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2014.
100. Sezen G. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (tez). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2014.
101. Gün F. Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi 2017;10(4):408-431.
102. Akdeniz MZ. Paternalistik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Çalışanların Mutluluklarına Olan Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama (tez). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
103. Köse A. İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (tez). Kahramanmaraş: Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
104. Özer Ö, Saygılı M, Uğurluoğlu Ö. Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. Business & Management Studies: An International Journal 2015;3(3):261-272.

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.Tükenmişlik ve işle bütünleşme ilişkisi 23

Şekil 2. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme ilişki modeli 34

TABLOLAR

Tablo 1. Dağıtımsal adaleti ilkeleri 6
Tablo 2. İşlemsel adaleti ilkeleri 9
Tablo 3. Etkileşimsel adaleti ilkeleri 11
Tablo 4. Örgütsel adalet teorileri 12
Tablo 5. İşle bütünleşme kavramının tanımları 16
Tablo 6. Bütünleşme durumlarının karşılaştırılması 19
Tablo 7. İşle bütünleşmenin yapısı, tanımlaması ve ölçeği 20
Tablo 8. Rasgele örnekler için örneklem büyüklüğü, güven düzeyi ve güven aralığı……..28
Tablo 9. Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik değerleri 30
Tablo 10. Örgütsel adalet ölçeği faktör analizi sonuçları.....31
Tablo 11. İşle bütünleşme ölçeğinin güvenilirlik değerleri 32
Tablo 12. İşle bütünleşme ölçeği faktör analizi sonuçları.....32
Tablo 13. Örnekleme ait demografik bulgular.....35
Tablo 14. Ölçek ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma, basıklık çarpıklık değerleri 37
Tablo 15. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçları 38
Tablo 16. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları.....39
Tablo 17. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre t testi sonuçları.....40

Tablo 18. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının eğitim durumuna göre t testi sonuçları 41
Tablo 19. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının branş durumuna göre t testi sonuçları 411
Tablo 20. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme puanlarının aile üyelerinden biri ile aynı kurumda çalışma durumuna göre t testi sonuçları 43
Tablo 21. Örgütsel adalet puanlarının yaşa göre anova testi sonuçları 44
Tablo 22. İşle bütünleşme puanlarının yaşa göre anova testi sonuçları 45
Tablo 23. Örgütsel adalet puanlarının eğitmen görevlerine göre anova testi sonuçları 45
Tablo 24. İşle bütünleşme puanlarının eğitmen görevlerine göre anova testi sonuçları 47
Tablo 25. Örgütsel adalet puanlarının aylık gelire göre anova testi sonuçları ... 47
Tablo 26. İşle bütünleşme puanlarının aylık gelire göre anova testi sonuçları .. 49
Tablo 27. Örgütsel adalet puanlarının toplam çalışma yılına göre anova testi sonuçları 50
Tablo 28. İşle bütünleşme puanlarının toplam çalışma yılına göre anova testi sonuçları 51
Tablo 29. Örgütsel adalet puanlarının aynı kurumda çalışma yılına göre anova testi sonuçları 52
Tablo 30. İşle bütünleşme puanlarının aynı kurumda çalışma yılına göre anova testi sonuçları 53
Tablo 31. Yaş ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 55
Tablo 32. Yaş ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 55
Tablo 33. Toplam çalışma yılı ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 56
Tablo 34. Toplam çalışma yılı ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 56
Tablo 35. Şuan ki kurumda çalışma yılı ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 577
Tablo 36. Şuan ki kurumda çalışma yılı ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 577
Tablo 37. Aylık gelir ile örgütsel adalet ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 588
Tablo 38. Aylık gelir ile işle bütünleşme ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi 588
Tablo 39. Örgütsel adalet ve işle bütünleşme arasındaki korelasyon analizi 59
Tablo 40. Örgütsel adalet alt boyutlarının fiziksel bütünleşme üzerindeki etkisi regresyon analizi sonuçları 60
Tablo 41. Örgütsel adalet alt boyutlarının duygusal bütünleşme üzerindeki etkisi regresyon analizi sonuçları 61
Tablo 42. Örgütsel adalet alt boyutlarının bilişsel bütünleşme üzerindeki etkisi regresyon analizi sonuçları 61

ÖZGEÇMİŞ

Tez yazarı Tuba ODABAŞI BOZÇA 1992 yılında Kayseri'de doğdu. İlk, orta, ve lise öğrenimini İstanbul' da bitirdi. Lisans öğrenimini 2014 yılında Marmara Üniversitesi sağlık yönetimi bölümünde tamamladı.

Yazarın 2014 yılından bu yana hastane ve öğretmenlik deneyimi bulunmaktadır.

EKLER

EK-1. ÖRGÜTSEL ADALET VE İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ

Elinizdeki bu anket formu, T.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülen "Örgütsel Adalet Algısı ve İşle Bütünleşme İlişkisinin İncelenmesi: Sağlık Liseleri Örneği" konulu bilimsel bir yüksek lisans tezine veri tabanı oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız ve değerli görüşlerinizi paylaşma nezaketinde bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA
Tuba ODABAŞI BOZÇA

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Yaşınız: ( ) 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve yukarısı

3. Medeni Durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli

4. Çocuğunuz var mı: ( ) Evet ( ) Hayır

5. Eğitim Durumunuz: ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

6. Göreviniz: ( ) Öğretmen ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Müdür

7. Branşınız: ( ) Kültür Öğretmeni ( ) Meslek Öğretmeni

8. Toplam Çalışma Yılınız: ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-10 yıl ( )11-15 yıl ( ) 15+yıl

9. Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz: ( )1-3 yıl ( )4-6 yıl ( )7-10 yıl ( )11-15 yıl ( )15+yıl

10. Aylık Geliriniz: ( )2500 TL'den az ( ) 2500 – 3500 TL ( ) 3501 – 4500 TL ( ) 4501-5000 TL ( ) 5001 TL ve üzeri

11. Ailenizden üyelerinden biri (eşiniz, kardeşiniz vb.) bu kurumda çalışıyor mu? ( ) Evet ( ) Hayır

Aşağıdaki ifadeleri bu kurumda **örgütsel adalet algınızı** dikkate alarak değerlendiriniz. (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum						
	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
	Aşağıdaki soruları kurumunuzdaki "iş süreçlerini" dikkate alarak cevaplayınız.					
1	Fikirlerimi ve duygularımı bu süreçler esnasında ifade edebiliyorum.					
2	Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkim olduğuna inanıyorum.					
3	Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanmaktadır.					
4	Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanmaktadır.					
5	Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere dayandırılmaktadır.					
6	Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilirim.					
7	Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygundur.					
	Aşağıdaki soruları yaptığınız işe göre cevaplayınız.					
8	Kazanımlarım çalışmam sırasındaki çabamı karşılıyor.					
9	Kazanımlarım tamamladığım işe uygundur.					
10	Kazanımlarım çalıştığım kuruma yaptığım katkıyı karşılamaktadır.					
11	Performansımı düşündüğümde kazanımlarım adildir.					
	Aşağıdaki soruları yönetici(leri)nizi düşünerek cevaplayınız.					
12	Bana nazik davranır(lar).					
13	Bana değer verir(ler).					
14	Bana saygılı davranır(lar).					
15	Bana haksız yorum ve eleştiriler yöneltir(ler).					
16	Benimle olan diyaloglarında samimidir(ler).					
17	Süreçleri bütünüyle açıklamaktadır(lar).					
18	Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklıdır.					
19	Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır(lar).					
20	Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur(lar).					

Aşağıdaki ifadeleri bu kurumda **işle bütünleşme algınızı** dikkate alarak değerlendiriniz.
(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

	İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
	Fiziksel Bütünleşme					
1	İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.					
2	Bütün gücümü işime harcarım.					
3	İşime çok fazla çaba gösteririm.					
4	İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışırım.					
5	İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.					
6	İşime çok fazla enerji harcarım.					
	Duygusal Bütünleşme					
7	İşimle ilgili çok hevesliyim.					
8	İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.					
9	İşimle ilgiliyim.					
10	İşimle gurur duyuyorum.					
11	İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum.					
12	İşimle ilgili heyecanlıyım.					
	Bilişsel Bütünleşme					
13	İşyerinde aklımı işime veririm.					
14	İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.					
15	İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.					
16	İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.					
17	İşyerinde işime odaklanırım.					
18	İşyerinde dikkatimi işime veririm.					

EK-2. ETİK KURUL ONAYI

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2018/11
KARAR NO: 2018.11.01 **Karar Tarihi: 19.12.2018**

Akademik danışmanlığını Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyesi Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA'nın yaptığı Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Tuba ODABAŞI BOZÇA tarafından Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda değerlendirilmek üzere gönderilen "Örgütsel Adalet Algısı ve İşle Bütünleşme İlişkisinin İncelenmesi: Sağlık Liseleri Örneği" başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Prof. Dr. Rıdvan CANIM
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Prof. Dr. Yüksel BAYRAK
Üye
Fen Fakültesi Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Prof. Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Doç. Dr. Yılmaz ÇAKICI
Üye
Eğitim Fakültesi Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

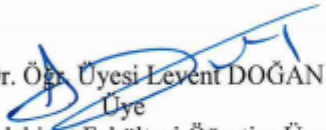
Doç. Dr. Esma MİHLAYANLAR
Üye
Mimarlık Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Doç. Dr. Emre ATILGAN
Üye
Sağlık Bilimleri Fak. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır



Doç. Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fakültesi Öğr. Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇ
Üye
Balkan Araştırma Enst. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır



Dr. Öğr. Üyesi Levent DOĞAN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Özcan AYGÜN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır