Journal of Economics and Administrative Sciences
esjournal.cumhuriyet.edu.tr | Founded: 2000 Available online, ISSN: 1303-1279 Publisher: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi: 05.11.2025
Makale Kabul Tarihi: 26.02.2026

ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYONEL DİNDARLIK ALGILAMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILAMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Muradiye Varol[1*]; Yasemin Muş[2]; Adnan Akın[3]

[1*] Sorumlu Yazar, Bağımsız Araştırmacı, Türkiye, asistavil@hotmail.com; **ORCID:** 0000-0003-4667-0483

[2] Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye, ysmnmus@gmail.com; **ORCID NO:** 0000-0002-7199-5303

[3] Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye, akin-adnan@hotmail.com; **ORCID NO:** 0000-0003-4418-9856

Özet: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin motivasyonel dindarlık algı düzeyleri ile örgütsel adalet algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin demografik faktörlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek hem bireysel psikolojik süreçleri hem de örgütsel yapıları daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle çalışma, bireyin içsel değer sistemi ile örgütsel yapıların nasıl kesiştiğini anlamak açısından özgün bir yaklaşım sunmaktadır. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Ankara ili Mamak ilçesinde Anadolu liselerinde görev yapan toplam 310 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntem, çalışmaya katılacak bireylerin evrenden eşit olasılıkla seçilmesini sağlamış ve bulguların genellenebilirliğini artırmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .42$, $p < .01$). Özellikle "Tanrı ile güven ilişkisi" boyutu ile dağıtımsal adalet algısı arasında daha güçlü bir ilişki saptanmıştır. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde, motivasyonel dindarlığın cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı; kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde motivasyonel dindarlık algısına sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdeme göre anlamlı farklılık gösterirken, aynı kurumda geçirilen süreye göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Sonuçlar, içsel dini motivasyonun örgütteki adalet algısını olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, eğitim kurumlarında adalet temelli liderlik uygulamalarının geliştirilmesi ve özellikle genç ve az kıdemli öğretmenlere yönelik destekleyici yapılar oluşturulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Din Sosyolojisi, Motivasyonel Dindarlık, Örgütsel Adalet, Öğretmen.

JEL Kodu: Z12, Z13, D23, M14, D91, I21.

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF MOTIVATIONAL RELIGIOSITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS

Abstract: The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' levels of motivational religiosity and their levels of perceived organizational justice, and to determine whether these variables show a significant difference based on demographic factors. Examining the relationship between teachers' levels of motivational religiosity and their perceptions of organizational justice will contribute to a better understanding of both individual psychological processes and organizational structures. In this respect, the study offers a unique approach to understanding how an individual's internal value system intersects with organizational structures. This research was designed using the correlational survey model from quantitative research methods. The sample of the study consists of a total of 310 teachers working in Anatolian high schools in the Mamak district of Ankara. The sample was determined using the simple random sampling method. This method ensured that the individuals participating in the study were selected with equal probability from the population and increased the generalizability of the findings. According to the research findings, a positive and significant relationship was

found between teachers' levels of motivational religiosity and their perceptions of organizational justice (r = .42, p < .01). In particular, a stronger relationship was found between the “trust relationship with God” dimension and the perception of distributive justice. When examined in terms of demographic variables, motivational religiosity was found to differ significantly by gender; female teachers were found to have a higher level of perceived motivational religiosity. Perceived organizational justice showed significant differences by gender, age, educational status, and seniority, but did not show a significant difference based on the length of time spent in the same institution. The results reveal that internal religious motivation can positively influence the perception of justice within the organization. In this regard, it is recommended that justice-based leadership practices be developed in educational institutions and that supportive structures be created, especially for young and less senior teachers.

Keywords: Sociology of Religion, Motivational Religiosity, Organizational Justice, Teacher.

JEL Code: Z12, Z13, D23, M14, D91, I21.

Licence: *This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

Giriş

İnsan davranışlarının yönünü, yoğunluğunu ve süresini etkileyen içsel bir güç olan motivasyon, bireyin iş hayatındaki performansını ve bağlılığını belirleyen temel faktörlerden biridir. Eğitim kurumları gibi insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı örgütlerde, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri sadece kendi performanslarını değil, öğrenci başarısını ve okul iklimini de doğrudan etkileyen bir unsurdur (Deci ve Ryan, 2000). Bu bağlamda öğretmen motivasyonunu etkileyen bireysel ve örgütsel birçok unsur üzerinde durulmuştur. Son yıllarda yapılan bazı çalışmalarda (Pargament, 1997; Saroglou, 2011) bireyin manevi yönünün, özellikle de dini inanç ve dindarlık düzeyinin motivasyonel süreçlere etkisi artan bir ilgiyle ele alınmakta olduğu gözlemlenmiştir. Dindarlık, bireylerin yaşamlarını şekillendiren, değer yargılarını belirleyen ve davranışlarını yönlendiren önemli bir yaşam alanıdır. Bu yönüyle bireyin hem özel hem de mesleki yaşamında önemli etkileri olduğu savunulmaktadır (Koenig, King ve Carson, 2012). Dindarlık literatüründe (Allport ve Ross, 1967; Ryan vd. 1993), motivasyonel dindarlık (intrinsically motivated religiosity) kavramı bireyin dini inancını içsel bir anlam arayışı olarak benimsemesini ifade ederken; bu tür bir dindarlığın bireylerin daha etik davranışlara yönelmesini, işine daha fazla bağlanmasını ve stresle daha iyi başa çıkmasını sağladığı ileri sürülmektedir.

Öte yandan, örgütsel yapıların adaletli işleyişi de çalışanların motivasyonu ve kuruma olan bağlılığı üzerinde belirleyici bir etkendir. Örgütsel adalet; dağıtımsal, süreçsel ve etkileşimsel olmak üzere üç temel boyutta ele alınmakta ve bireylerin işyerinde adil muamele görüp görmediklerine dair algılarını yansıtmaktadır (Greenberg, 1987). Adalet algısının yüksek olduğu kurumlarda, çalışanların iş doyumu, performansı ve örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu bulgulanmıştır (Colquitt vd. 2001). Öğretmenler özelinde yapılan araştırmalar ise (Demir, 2016; Turhan vd. 2019) örgütsel adaletin, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ve işe katılım düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Her iki kavramın –dindarlık ve örgütsel adalet algısı– bir arada ele alınması, bireyin içsel değerleri ile örgüt ortamındaki sosyal adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleme açısından önem arz etmektedir. Özellikle içsel (motivasyonel) dindarlığın, bireyin yaşamındaki anlam arayışını ve değer temelli davranışlarını şekillendirdiği göz önünde bulundurulduğunda; bu yönelimin bireyin örgütsel adalet algısını nasıl etkilediği araştırılmaya değerdir (Sayadi vd. 2015). Buna karşın, Türkiye bağlamında öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin empirik olarak incelendiği araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Mevcut literatüre bakıldığında, örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi değişkenlerle olan ilişkisi farklı düzeylerde incelenmiştir. Örneğin,

Akman (2018) yaptığı çalışmada örgütsel adalet ile öğretmen performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, bu ilişkide motivasyonun aracı değişken rolü oynadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Migullas (2024), öğretmenlerin adalet algılarının yüksek olduğu okullarda içsel ve dışsal motivasyonlarının da yüksek olduğunu bulmuştur. Turhan ve arkadaşları (2019) ise örgütsel adaletin öğretmenlerin işe katılım düzeyi ile anlamlı ama zayıf bir ilişki gösterdiğini belirlemiştir. Ancak bu çalışmaların hiçbiri doğrudan bireysel manevi inanç düzeyinin ya da motivasyonel dindarlığın örgütsel adalet algısıyla ilişkisini ele almamaktadır.

Dindarlığın örgütsel davranışlar üzerindeki etkisine dair literatür daha çok özel sektör veya sağlık gibi alanlara yöneliktir. Örneğin Pargament (1997), bireyin içsel dini yöneliminin iş hayatında daha yüksek anlamlılık, dayanıklılık ve etik davranışlara neden olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Koenig vd. (2012), dindarlığın stresle baş etme mekanizmaları ve örgütsel davranışlar üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. Gürcü, Varol, Kara ve Tengilimoğlu (2016), ahlaki ve hukuki ikilemler barındıran ötanazi ve intihar turizmi gibi konularda, sosyolojik ve dini yaklaşımların bireylerin kararlarını nasıl doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmalar genel olarak Batı toplumlarına dayalıdır ve öğretmenler gibi eğitim sektöründe çalışan bireyler üzerine odaklanmamaktadır.

Sayadi vd. (2015) dindarlığın örgütsel adalet algısının öncüllerinden biri olabileceğini ileri sürmüş, ancak bu iddiayı test eden ampirik veriler sunmamıştır. Diğer taraftan Başar ve Sığrı (2015), öğretmenlerin adalet algılarının örgütsel bağlılık ve örgütsel terk niyetlerini etkilediğini ortaya koymuştur. Buna rağmen, öğretmenlerin dini yöneliminin bu süreçteki yeri açıkça belirlenmemiştir. Dolayısıyla motivasyonel dindarlık düzeyi ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin doğrudan ve sistematik olarak ele alındığı çalışmalara duyulan ihtiyaç oldukça açıktır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin motivasyonel dindarlık algılama düzeyleri ile örgütsel adalet algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Böylece bireyin içsel değer yönelimlerinin, örgütsel düzeydeki adalet algıları ile nasıl bir ilişki içinde olduğu ortaya konulabilecektir. Bu bağlamda çalışmanın önemli bir teorik ve pratik boşluğu doldurduğu söylenebilir. Teorik olarak, örgütsel davranış literatüründe din-motivasyon-adalet üçgenine yeni bir perspektif kazandırmakta; pratik olarak ise okul yöneticilerine öğretmenlerin bireysel değer sistemlerini dikkate alan adalet politikaları geliştirmeleri konusunda rehberlik etmektedir. Ayrıca, Türkiye gibi kültürel olarak dini değerlerin toplumsal yaşamda önemli bir yer tuttuğu ülkelerde, dindarlığın örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki etkisini anlamak hem eğitim yönetimi hem de insan kaynakları yönetimi açısından kritik önemdedir. Öğretmenlerin dindarlık düzeyleri ile iş ortamındaki adalet algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulması, daha adil ve anlamlı bir çalışma ortamı yaratmak adına önemli ipuçları sağlayacaktır. Öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek hem bireysel psikolojik süreçleri hem de örgütsel yapıları daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle çalışma, bireyin içsel değer sistemi ile örgütsel yapıların nasıl kesiştiğini anlamak açısından özgün bir yaklaşım sunmakta ve mevcut literatürdeki bir boşluğu doldurmaktadır.

Motivasyonel Dindarlık ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Teorik Zemini

Motivasyonel dindarlık, bireyin dini inancını araçsal bir fayda sağlamaktan ziyade, hayatı anlamlandıran içsel bir itki olarak deneyimlemesidir. Bu içsel yönelim, bireyin sadece manevi dünyasını değil, örgütsel ortamdaki adalet algısı gibi dışsal değerlendirmelerini de şekillendirmektedir. Literatürde bu ilişki, bireyin sahip olduğu değerler hiyerarşisinin, çevresindeki olayları nasıl filtrelediği ile açıklanmaktadır. Palupi ve Tjahjono (2016), dindarlığın örgütsel adalet ile bağlılık arasındaki ilişkide "subjektif bir perspektif" sunduğunu savunmaktadır. Yazarlara göre dindarlık, bireyin adaletsiz durumlarla başa çıkmasında bir tampon mekanizması oluştururken, aynı zamanda adaletli uygulamaları "ilahi adalet"

nosyonuyla ilişkilendirerek daha olumlu algılamasını sağlamaktadır. Bu durum, dindarlığın örgütsel adalet algısının doğrudan bir öncülü olabileceği savını güçlendirmektedir. Benzer şekilde Erkorkmaz Çoban (2024), bireyin Tanrı ile kurduğu güven ilişkisinin (motivasyonel dindarlığın çekirdek boyutu), kişilerarası ilişkilerdeki adaletli davranma eğilimini ve başkalarının adaletini değerlendirme kriterlerini doğrudan beslediğini vurgulamaktadır. Yani, Tanrı'ya güven duyan ve inancını içselleştiren bir öğretmen, okul yönetiminin kararlarını da "emanet" ve "hakkaniyet" çerçevesinde değerlendirme eğilimindedir.

Diğer taraftan dindarlığın, adaletsizliğe karşı bir "duyarlılık" yarattığı da unutulmamalıdır. Esen Ateş (2025), dindarlık ile kayırmacılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, dini değerlerin bireyde haksızlığa karşı bir farkındalık oluşturduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, araştırmamızın temel varsayımı olan; motivasyonel dindarlığı yüksek öğretmenlerin, kurumdaki kaynak dağılımını (dağıtımsal adalet) ve karar süreçlerini (işlemsel adalet) kendi içsel etik terazileriyle tartacakları görüşünü desteklemektedir. Bu kuramsal tartışmalar ışığında araştırmanın temel hipotezi şu şekilde kurgulanmıştır:

- **H1:** Öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Motivasyonel dindarlığın boyutları olan "Tanrı ile Güven İlişkisi" ve "Prososyal Sorumluluk", örgütsel adaletin üç farklı boyutuyla (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) farklı şekillerde eklemlenmektedir. Baltacı (2019), öğretmenlerin adalet algısının iş doyumu üzerindeki etkisini tartışırken, özellikle yönetimle olan etkileşimin (etkileşimsel adalet) mesleki huzur için kritik olduğunu belirtmiştir. Motivasyonel dindarlığın "prososyal sorumluluk" boyutu, bireyin başkalarına karşı hakkaniyetli olma yükümlülüğünü içerdiğinden, bu boyutu yüksek olan öğretmenlerin okuldaki sosyal etkileşimleri ve nezaket odaklı uygulamaları daha yüksek bir adalet algısıyla değerlendirmesi beklenmektedir. Ayrıca, Tanrı ile güvene dayalı bir ilişki kuran bireyin, okulun işleyiş süreçlerindeki (işlemsel adalet) belirsizlikleri daha iyimser yorumlayacağı varsayılabilir. Bu gerekçelerle aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur:

H1a: Tanrı ile ilişki boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

H1b: Tanrı ile ilişki boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

H1c: Tanrı ile ilişki boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

H1d: Prososyal ve dini-entelektüel sorumluluk boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

H1e: Prososyal ve dini-entelektüel sorumluluk boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

H1f: Prososyal ve dini-entelektüel sorumluluk boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.

Örgütsel davranış literatüründe adalet algısının ve dini yönelimlerin yaş, cinsiyet ve kıdem gibi değişkenlere göre farklılaştığına dair tartışmalı bulgular mevcuttur. Örneğin, yaş ilerledikçe dini olgunluğun artması (Koenig vd., 2012) veya kıdem arttıkça kurumdaki adalete duyulan güvenin değişmesi olasıdır. Bu farklılıkları test etmek amacıyla araştırmanın ikinci ana hipotezi şu şekildedir:

H2: Öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2a: Motivasyonel dindarlık cinsiyete göre farklılaşır.

H2b: Motivasyonel dindarlık yaşa göre farklılaşır.

H2c: Motivasyonel dindarlık eğitim durumuna göre farklılaşır.

H2d: Motivasyonel dindarlık kıdeme göre farklılaşır.

H2e: Motivasyonel dindarlık aynı kurumda geçirilen süreye göre farklılaşır.

H2f: Örgütsel adalet cinsiyete göre farklılaşır.

H2g: Örgütsel adalet yaşa göre farklılaşır.

H2h: Örgütsel adalet eğitim durumuna göre farklılaşır.

H2ı: Örgütsel adalet kıdeme göre farklılaşır.

H2j: Örgütsel adalet aynı kurumda geçirilen süreye göre farklılaşır.

Yöntem

Bu bölümde; çalışmanın hipotezleri, evreni, örneklemi, veri toplama aşaması ve araçları, verilerin analizi, araştırmanın etik boyutu hakkında bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Öğretmenlerin motivasyonel dindarlık algılama düzeyleri ile örgütsel adalet algılama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bu araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, bilinen bir durum ya da olayla ilgili değişkenlerin özelliklerini ortaya koymayı amaçlayan; bireylerin belirli konulardaki tutum, görüş, inanç ve özelliklerini anket ya da mülakatlar aracılığıyla tespit eden araştırmalardır (Saruhan ve Özdemir, 2022). Araştırma modeli oluşturulurken ilgili literatürden yararlanılmış ve model bu kuramsal çerçeve doğrultusunda yapılandırılmıştır. Araştırmanın temel modeli, motivasyonel dindarlık ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi incelemeye dayanmaktadır. Bu kapsamda, motivasyonel dindarlık ile örgütsel adalet arasındaki ilişki araştırmanın temel odağını oluştururken, demografik değişkenlere göre farklılık analizleri ise alt amaçlar kapsamındaki hipotez olarak ele alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Ankara Mamak ilçesinde görev yapan Anadolu lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Mamak ilçesindeki toplam öğretmen sayısı 3191 olarak belirlenmiştir. Örneklem seçimi için basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, her bireyin eşit ve bağımsız seçilme olasılığına sahip olduğu bir seçim sürecini ifade etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Örneklem büyüklüğünü belirlemek için %95 güven düzeyi ve %4.89 hata payı esas alınmış ve 361 öğretmene ulaşılması planlanmıştır. Seçilen öğretmenlerin evreni temsil etme olasılığı yüksek olup, örneklem büyüklüğü istatistiksel analizler için yeterlidir.

Tablo 1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Cinsiyet	**Kadın**	**197**	**54,6**
	Erkek	164	45,4
Yaş	25 ve altı yaş	13	3,6
	26-35 arası	52	14,4
	36-45 yaş arası	188	52,1
	46 ve üstü yaş	108	29,9
Kıdem	1-5 yıl	33	9,1
	6-10 yıl	37	10,2
	11-15 yıl	102	28,3
	16 yıl ve üstü	189	52,4
Eğitim	Lisans	173	47,9

	Lisansüstü	188	52,1
Aynı Kurumda Geçirdiği Süre	1-3 yıl	128	35,5
	4-7 yıl	91	25,2
	8-10 yıl	50	13,9
	11 yıl ve üstü	92	25,5
Toplam		**361**	**100**

Çalışma grubunun sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de özetlenmiştir. Buna göre, örneklemi oluşturan 361 katılımcının %54,6'sını (197 kişi) kadınlar, %45,4'ünü (164 kişi) ise erkekler oluşturmaktadır. Eğitim durumu açısından bakıldığında, katılımcıların %47,9'u (173 kişi) lisans mezunu iken, %52,1'i (188 kişi) lisansüstü eğitim almaktadır. Bunlardan 181 kişi yüksek lisans mezunu iken 7'si doktora mezunu olup birleştirilerek lisansüstü şeklinde değerlendirmeye alınmıştır. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu %52,1 (188 kişi) ile 36-45 yaş aralığında yer almaktadır. 46 yaş ve üstü grup %29,9 (108 kişi) ile ikinci büyük yaş grubunu oluştururken, 26-35 yaş aralığındakiler %14,4 (52 kişi), 25 ve altı yaş grubundakiler ise %3,6 (13 kişi) oranındadır. Kıdem açısından değerlendirildiğinde, çalışanların %52,4'ü (189 kişi) kurumda 16 yıl ve üzeri süreyle görev yapmaktadır. 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar %28,3 (102 kişi), 6-10 yıl arası %10,2 (37 kişi) ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar ise %9,1 (33 kişi) oranındadır. Aynı kurumda geçirdikleri süreye göre dağılımda ise, %35,5 (128 kişi) ile 1-3 yıl arası süreyle çalışanlar en büyük grubu oluştururken, bunu %25,2 (91 kişi) ile 4-7 yıl, %13,9 (50 kişi) ile 8-10 yıl ve %25,5 (91 kişi) ile 11 yıl ve üzeri süreyle çalışanlar takip etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma saha araştırmasına dayanmaktadır ve ilgili veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma ile ilgili veri sağlamak için birincil ve ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır. Bu noktada ikincil kaynakları oluşturan literatürler kütüphaneler, internet, süreli yayınlar ve ilgili kitaplardır. Birincil veriler ise, Ankara ilinde Mamak ilçesinde Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile uygulanan anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırma yapı itibariyle üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, literatür incelenerek kavramsal çerçeve oluşturulmuş; ikinci aşamada, oluşturulan kavramsal çerçeveden yola çıkılarak araştırmanın kapsamı, örneklemi ve hipotezleri ortaya konularak bu hipotezlere yönelik anket soruları öğretmenlere online olarak ulaştırılmıştır. Üçüncü aşamada ise, elde edilen anketler sosyal bilimlere uygun SPSS-27 paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir.

Katılımcıların dindarlık düzeylerini ölçmek ve dindarlığın çok boyutlu motivasyonel yapısını belirlemek amacıyla "Münchner Motivasyonel Dindarlık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek ilk olarak Almanya'da geliştirilmiştir. Ölçek, Apaydın tarafından 2010 yılında Almanca'dan Türkçeye uyarlanmış ve güvenilirlik ile geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin Türkiye'deki Müslümanların dindarlığını ölçme yeterliliğine ilişkin çalışma ise Uysal, Turan ve Işık (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte iki alt boyut bulunmaktadır. İlk 12 madde "Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki" boyutunu oluşturmaktadır. Son 8 madde ise "Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk" boyutuna aittir. Uysal, Turan ve Işık (2015) çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa katsayısını (α) 0,967 olarak bulmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α) 0,98 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel adalet algılarının belirlenmesinde Niehoff ve Moorman (1996) tarafından geliştirilen, Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılacaktır. Ölçekte toplam 19 madde bulunmakta olup, ölçek alt boyutları dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu 19 maddenin 6'sı dağıtımsal adalet (1,2,3,4,5,6), 9'u işlemsel adalet (7,8,9,10,11,16,17,18,19) ve

4'ü ise etkileşimsel adalet (12,13,14,15) boyutlarına aittir. Polat (2007) ölçeğin Cronbach alfa katsayısını (α) 0.96, bulmuş olup, bu çalışma da ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α) 0.97nolarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Araştırma Yayın ve Etik Kurulu'ndan (11.02.2025 tarihli) izin alınmıştır (Evrak Tarihi ve Sayısı:14.02.2025-315939). İzin alındıktan sonra ölçme araçları Google Forms'a aktarılarak online hale dönüştürülmüştür. Araştırmanın verileri Ankara ilinde Mamak ilçesinde Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere gönüllük esasına göre Google Forms aracılığıyla elektronik ortamda iletilmiş ve toplanmıştır. İletilen linkte açıklama ve araştırmaya katılım kriterleri ve katılım için onay gerektiği belirtilmiştir. Linke tıkladıktan sonra ölçeklere geçmeden önce rıza formu olup ve rıza formunu onaylayanlar çalışmaya katılabilmişlerdir.

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler SPSS 27.00 programı kullanılarak analiz edilmiş ve ulaşılan sonuçlar tablolar halinde özetlenmiştir. Ölçeklerin alt boyutlarıyla birlikte güvenilirlik yapıldıktan sonra, normal dağılıma uygunluğunu test etmek için yapılan Kolmogorov Smirnov testi sonuçlarına göre ortalamaların normal dağılmadığı gözlemlenmiştir. Buna göre; 2 bağımsız grup arasındaki sürekli verilerin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U; 2'den fazla bağımsız grup arasındaki sürekli verilerin karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için ise spearman korelasyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmamızdaki hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizler ve sonuçları yer almaktadır. Bu analiz sonuçları tablolaştırılmış ve her bir hipotez için bulgular yorumlanmıştır.

Normallik testleri

Ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test edebilmek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Normallik Testi Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Ölçekler	*Kolmogorov-Smirnov*[a]			$\bar{X}$	s.s	Skewn.	Kurt.
	Stat.	N	P				
Motivasyonel Dindarlık Ölçeği	,198	361	,000	4,22	,048	-1,74	2,83
Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki	,218	361	,000	4,29	,047	-1,88	3,49
Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk	,188	361	,000	4,11	,052	-1,43	1,59
Örgütsel Adalet Ölçeği	,102	361	,000	3,32	,054	-,342	-,765
Dağıtımsal Adalet	,110	361	,000	3,38	,051	-,257	-,673
İşlemsel Adalet	,121	361	,000	3,25	,057	-,340	-,814
Etkileşimsel Adalet	,150	361	,000	3,37	,058	-,468	-,683

Tablo 2, her bir ölçek ve alt boyutları için Kolmogorov-Smirnov testi, ortalama ($\bar{X}$), standart sapma, çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerini sunmaktadır. Tablodaki Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre, tüm ölçek ve alt boyutlara ilişkin p değerleri

,05'ten küçük olduğundan, normalliğin değerlendirilmesinde yalnızca Kolmogorov-Smirnov testine bağlı kalınmamış, normal dağılımın diğer varsayımları olan ortalama ve medyanın birbirine yakınlığı ile basıklık (kurtosis) ile çarpıklığın (skewness) +1.50 ile -1.50 arasında olması gerekliliği ve normal dağılım eğrisi incelendiğinde de istatistiksel olarak normallik varsayımının karşılanmadığı, elde edilen bu sonuçlara göre verilerin non-parametrik testlere uygun olabileceğini düşünülmüştür.

Araştırmada katılımcıların motivasyonel dindarlık düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanan Motivasyonel Dindarlık Ölçeği'ne verilen yanıtlar doğrultusunda, genel ortalama ($\bar{X}$= 4,22) ile Katılıyorum düzeyinde yüksek olarak bulunmuştur. Alt boyut düzeyinde değerlendirildiğinde, "Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki" alt boyutunun ortalaması ($\bar{X}$=4,29) ile en yüksek düzeyde ölçülmüştür. Bu bulgu, katılımcıların Tanrı'yla ilişki kurma sürecini psikolojik dayanıklılık, güven ve umut duygularını besleyen bir kaynak olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. "Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk" alt boyutu ise ($\bar{X}$=4,11) ortalama ile görece daha düşük bir düzeyde kalmıştır. Bu sonuç, katılımcıların dinî inançlarının sosyal sorumluluk ve entelektüel boyutlarındaki yansımalarının duygusal ve içsel boyutlara kıyasla daha az belirgin olduğunu göstermektedir. Genel olarak elde edilen bulgular, katılımcıların dinî inançlarını bireysel anlamda manevî tatmin, huzur ve psikolojik destek aracı olarak benimsediklerini, ancak bu inançların ahlaki yükümlülükler ya da sosyal sorumluluklar bağlamında davranışsal yönlerinin daha zayıf algılandığını ortaya koymaktadır. Bulgular, motivasyonel dindarlığın bireylerin yaşam anlamı, stresle başa çıkma ve içsel denge sağlama süreçlerinde önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Araştırmada yer alan katılımcıların örgütsel adalet algıları, Örgütsel Adalet Ölçeği aracılığıyla değerlendirilmiş, ölçek genelinde elde edilen ortalama puan ($\bar{X}$=3,32) ile katılımcıların örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Dağıtımsal adalet alt boyutunda elde edilen ortalama puan ($\bar{X}$=3,38) olup bu boyut, adalet algısının diğer iki boyutuna kıyasla daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bu bulgu, katılımcıların kurumlarında ödül, görev ve sorumluluk dağılımı gibi maddi ve görünür kaynaklara ilişkin değerlendirmelerinde adalet algılarının görece daha olumlu olduğunu göstermektedir. İşlemsel adalet alt boyutuna ilişkin ortalama ise ($\bar{X}$=3,25) olarak hesaplanmıştır. Bu boyut, karar alma süreçlerinin şeffaflığı, çalışanların görüşlerine başvurulması ve kararların tutarlılığı gibi süreç odaklı unsurları içermektedir. Bu alt boyutun ortalamasının diğerlerinden düşük olması, çalışanların karar süreçlerine katılım düzeyinin ve yöneticilerin süreçleri açıklama yeterliliğinin görece daha zayıf algılandığını düşündürmektedir. Etkileşimsel adalet alt boyutu ortalaması ise ($\bar{X}$=3,37) olarak belirlenmiştir. Bu boyut, yöneticilerin personele karşı tutumları, saygı, nezaket ve kişisel duyarlılık gibi ilişki temelli davranışları kapsamaktadır. Genel olarak, örgütsel adaletin tüm boyutlarında tam anlamıyla yüksek bir algıdan söz etmek mümkün değildir. Her üç alt boyutta da örgütsel adalet algısının çalışanlar arasında orta seviyede kaldığını ve geliştirilmeye açık olduğunu göstermektedir. Sürece katılım, karar şeffaflığı ve yönetsel tutarlılık gibi işlemsel boyutlarda daha düşük değerlerin elde edilmesi, örgütlerde sadece sonuçların değil süreçlerin de adil olması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan motivasyonel dindarlık ve örgütsel adalet ölçeklerinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi ile değerlendirilmiştir.

Motivasyonel dindarlık ölçeği için yapılan analizde KMO değeri 0,965 olarak bulunmuştur. Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucu da anlamlı bulunmuştur (χ^2 =

10697,083; sd = 190; p < 0,001). Bu bulgular, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Motivasyonel dindarlık ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör elde edilmiştir. Bu iki faktör toplam varyansın %81,73'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %47,79'unu, ikinci faktör ise %33,95'ini açıklamaktadır. Döndürülmüş faktör matrisi incelendiğinde, ilk 12 maddenin birinci faktörde, son 8 maddenin ise ikinci faktörde yüksek yük değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, ölçeğin orijinal iki boyutlu yapısını doğrulamaktadır.

Örgütsel adalet ölçeği için yapılan analizde KMO değeri 0,970 olarak bulunmuştur. Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur (χ^2 = 8889,896; sd = 153; p < 0,001). Bu bulgular, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör elde edilmiştir. Bu iki faktör toplam varyansın %80,69'unu açıklamaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %74,65'ini, ikinci faktör ise %6,04'ünü açıklamaktadır. Döndürülmüş faktör matrisi incelendiğinde maddelerin büyük çoğunluğunun birinci faktörde yüksek yük değerlerine sahip olduğu, yalnızca A1 maddesinin ikinci faktörde yüksek yük verdiği görülmüştür. Maddelerin faktör yüklerinin genel olarak yüksek değerler aldığı ve bu durumun ölçeğin güçlü bir yapı geçerliliğine sahip olduğunu gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, her iki ölçeğin de araştırma örnekleminde güçlü ve geçerli bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

H1 Hipotezlerin Test Edilmesi

Katılımcıların tutumlarının motivasyonel dindarlık algılama düzeylerinin örgütsel adalet algılama düzeyi ile ilişkisini belirlemek için korelasyon analizi yapılmış, sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların motivasyonel dindarlık algılama düzeylerinin örgütsel adalet algılama düzeyi ile ilişkisi

		Örgütsel Adalet Ölçeği	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
Motivasyonel Dindarlık Ölçeği	**r**	,216**	,293**	,154**	,164**
	p	**,000**	**,000**	**,003**	**,002**
Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki	**r**	,212**	,279**	,156**	,172**
	p	**,000**	**,000**	**,003**	**,001**
Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk	**r**	,171**	,259**	,109*	,110*
	p	**,001**	**,000**	**,038**	**,037**

*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).***
*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Tablo 3'te, katılımcıların motivasyonel dindarlık algı düzeyleri ile örgütsel adalet algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre; motivasyonel dindarlık ölçeği ve iki alt boyutunun örgütsel adalet ölçeği ve alt boyutları ile anlamlı pozitif ilişkiler taşıdığı görülmektedir. Öncelikle, Motivasyonel Dindarlık Ölçeği genel puanı ile örgütsel adalet (r = .216, p < .001), dağıtımsal adalet (r = .293, p < .001), işlemsel adalet (r = .154, p = .003) ve etkileşimsel adalet (r = .164, p = .002) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunmuş olup bu ilişki zayıf düzeyde de olsa; bireylerin motivasyonel dindarlık düzeyi arttıkça, örgütsel adalet algılarının da yükseldiği görülmektedir. Benzer şekilde, Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki alt boyutu da örgütsel adalet (r=

.212, p< .001), dağıtımsal adalet (r= .279, p< .001), işlemsel adalet (r= .156, p= .003) ve etkileşimsel adalet (r = .172, p = .001) ile zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler sergilemiştir. Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk alt boyutu ise örgütsel adalet (r = .171, p = .001), dağıtımsal adalet (r = .259, p < .001), işlemsel adalet (r = .109, p = .038) ve etkileşimsel adalet (r = .110, p = .037) ile daha zayıf ancak yine de anlamlı pozitif korelasyonlara sahiptir. Bu bulgular, motivasyonel dindarlık ve alt boyutlarının çalışanların örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle, dağıtımsal adalet ile olan ilişkilerin diğer adalet boyutlarına kıyasla daha güçlü olması, dinî motivasyonun çalışanların aldıkları ücret, ödül ve kaynakların adil dağılımı algısına daha fazla yansıdığını düşündürmektedir. Sonuç olarak, çalışmanın örnekleminde dini motivasyon ve sorumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin, örgütsel adalet algılarının da pozitif yönde etkilendiği; dolayısıyla, bireylerin inanç temelli tutumlarının örgütsel algılarla ilişkili olduğu söylenebilir.

H2 Hipotezlerin Test Edilmesi

Katılımcıların Motivasyonel Dindarlık tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Motivasyonel dindarlık tutumlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi

			Motivasyonel Dindarlık Ölçeği		**Motivasyonel Dindarlık Alt Boyutları**			
					Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki		**Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk**	
Demografik Değişkenler		***N***	***Mean***	***Sig****	***Mean***	***Sig****	***Mean***	***Sig****
Cinsiyet	Kadın	197	193,01	**,016**	196,29	**,002**	188,91	,110
	Erkek	164	166,57		162,63		171,50	
Yaş	25 ve altı yaş	13	156,23	,436	139,58	,292	187,23	,677
	26-35 arası	52	168,64		169,81		169,63	
	36-45 yaş arası	188	179,76		181,18		178,77	
	46 ve üstü yaş	108	192,09		191,06		189,60	
Eğitim Durumu	Lisans	173	182,77	,757	179,34	,770	183,38	,674
	Lisansüstü	188	179,38		182,53		178,81	
Kıdem	1-5 yıl	33	171,50	,157	160,67	,111	187,20	,200
	6-10 yıl	37	146,27		149,00		147,28	
	11-15 yıl	102	186,48		185,15		188,27	
	16 yıl ve üstü	189	186,50		188,58		182,60	
Aynı Kurumda Çalışma Süresi	1-3 yıl	128	182,76	,938	183,95	,840	181,03	,994
	4-7 yıl	91	175,88		173,76		180,81	
	8-10 yıl	50	186,71		188,68		184,45	
	11 yıl ve üstü	92	180,51		179,88		179,28	

**p < 0.05*

Araştırmada, katılımcıların tutumlarının cinsiyet ve eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; Motivasyonel Dindarlık Ölçeği (U = 13788,00; Z = -2,404; p = .016) ile Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki alt boyutunda (U = 13141,00; Z = -3,083; p = .002) kadın ve erkek katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadınların sıra ortalaması erkeklerden yüksek olup, bu sonuç kadınların

motivasyonel dindarlık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu, ayrıca kadınların Tanrı'yla kurdukları ilişkinin güven ve destek kaynağı olma niteliğini daha güçlü hissettiklerini göstermektedir. Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk alt boyutunda ise kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (U = 14595,00; Z = -1,599; p = .110). Bu sonuç, toplumsal yardımlaşma, dini sorumluluklar ve entelektüel ilgilere yönelik tutumların cinsiyet değişkeninden bağımsız olarak benzer seviyelerde olduğunu göstermektedir. Öte yandan eğitim durumu değişkenine göre; Motivasyonel Dindarlık Ölçeği (U= 15.956,00; Z= -0,309; p= .757) ile Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki (U= 15.975,00; Z= -0,293; p= .770) ve Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk (U= 15.850,00; Z= -0,421; p= .674) alt boyut puanlarında lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yani, bu sonuç, bireylerin dinî yönelimleri, Tanrı'yla kurdukları bağ ve dini sorumluluklara yönelik tutumlarının eğitim düzeyinden bağımsız olarak benzer düzeylerde olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların tutumlarının yaş, kıdem ve Aynı Kurumda Geçirilen Süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal-wallis H testi yapılmış; Motivasyonel Dindarlık Ölçeği (X^2= 2,725; p= .436) ile Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki (X^2= 3,728; p= .292) ve Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk (X^2= 1,521; p= .677) alt boyut puanlarında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, katılımcıların motivasyonel dindarlık yönelimi, Tanrı ile kurdukları güven temelli ilişki ve dini-prososyal sorumluluk düzeylerinin yaşa gögre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Yaş arttıkça ortalama sıra değerlerinin yükselmesi dikkat çekse de, bu fark istatistiksel düzeyde anlamlı değildir. Dolayısıyla, yaş değişkeninin Motivasyonel Dindarlık algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönünde istatistiksel olarak desteklenen bir kanıta ulaşılamamıştır. Yine kıdem değişkenine göre, Motivasyonel Dindarlık Ölçeği (X^2=5,212; p=0,157), Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki (X^2=6,012; p=0,111) ve Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk (X^2=4,638; p=0,200) boyutlarında kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dolayısıyla, kıdem değişkeninin Motivasyonel Dindarlık algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönünde istatistiksel olarak desteklenen bir kanıta ulaşılamamıştır. Benzer şekilde "Aynı Kurumda Geçirilen Süre" değişkenine göre de; Motivasyonel Dindarlık Ölçeği (X^2= 0,410; p = 0,938), Güç ve Güven Kaynağı Olarak Tanrı ile İlişki (X^2= 0,839; p = 0,840) ve Prososyal ve Dini-Entelektüel Sorumluluk (X^2= 0,082; p = 0,994) boyutlarında, katılımcıların kurumda geçirdikleri süreye bağlı olarak istatistiksel anlamda farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, dini inanç ve motivasyon temelli tutumların çalışanların kurumda çalışma süreleriyle değişmediğini göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel adalet tutumlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi

			Örgütsel Adalet		**Örgütsel Adalet Alt Boyutları**					
					Dağıtımsal Adalet		**İşlemsel Adalet**		**Etkileşimsel Adalet**	
Demografik Değişkenler		**N**	***Mean***	***Sig****	***Mean***	***Sig****	***Mean***	***Sig****	***Mean***	***Sig****
Cinsiyet	Kadın	197	196,23	**,002**	194,56	**,007**	196,23	**,002**	196,30	**,002**
	Erkek	164	162,70		164,71		162,70		162,62	
Yaş	25 ve altı yaş	13	78,54	**,003**	72,38	**,001**	85,19	**,005**	85,31	**,006**
	26-35 arası	52	175,03		173,04		177,15		177,64	
	36-45 yaş arası	188	182,63		185,50		181,24		181,65	
	46 ve üstü yaş	108	193,38		190,07		193,97		193,00	
Eğitim	Lisans	173	199,95	**,000**	198,84	**,002**	200,40	**,001**	198,98	**,002**
	Lisansüstü	188	163,56		164,59		163,14		164,45	

Kıdem	1-5 yıl	33	111,45	**,000**	108,76	**,000**	116,33	**,002**	114,20	**,001**
	6-10 yıl	37	189,47		182,85		193,54		191,34	
	11-15 yıl	102	183,61		192,68		179,24		181,57	
	16 yıl ve üstü	189	190,07		186,95		190,79		190,33	
Aynı Kurumda Çalışma Süresi	1-3 yıl	128	190,96	,559	186,22	,885	191,72	,471	194,62	,285
	4-7 yıl	91	178,20		181,41		178,34		174,61	
	8-10 yıl	50	178,52		175,50		179,30		179,81	
	11 yıl ve üstü	92	171,26		176,32		169,65		169,02	

*$p < 0.05$

Araştırmada, katılımcıların örgütsel adalet tutumlarının cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde ölçek genelinde kadın katılımcıların erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek adalet algısına sahip oldukları (U = 13153,00; Z = -3,041; p = .002), alt boyutlar düzeyinde de benzer bir örüntü gözlenmektedir: Dağıtımsal Adalet (U = 13482,00; Z = -2,712; p = .007), İşlemsel Adalet (U = 13153,00; Z = -3,047; p = .002) ve Etkileşimsel Adalet (U = 13139,00; Z = -3,076; p = .002) boyutlarında kadınların sıra ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu ve bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, kadın katılımcıların çalıştıkları kurumlarda adaletin hem sonuç hem süreç hem de kişiler arası etkileşim boyutlarında daha yüksek algılandığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde eğitim durumu değişkenine göre de; Örgütsel Adalet Ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi grupları arasında anlamlı bir fark olduğu (U= 12.984,00; Z= -3,310; p< .001); lisans mezunlarının örgütsel adalet algılarının, lisansüstü mezunlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark, örgütsel adaletin alt boyutlarında da benzer şekilde gözlenmektedir. Dağıtımsal Adalet (U= 13.176,00; Z= -3,122; p= .002), İşlemsel Adalet (U= 12.905,00; Z= -3,397; p= .001) ve Etkileşimsel Adalet (U= 13.151,00; Z= -3,164; p= .002) alt boyutlarında da lisans mezunlarının algılarının lisansüstü mezunlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, yükseköğrenim düzeyine sahip bireylerin, örgütsel uygulamalarda daha eleştirel bir bakışa sahip olabileceklerini ve adalet algılarının daha düşük olabileceğini düşündürmektedir. Aynı zamanda lisans mezunlarının daha somut beklentilerle örgütleri değerlendirdikleri, bu nedenle adalet algılarının daha olumlu oluşabileceği yorumlanabilir.

Katılımcıların tutumlarının yaş, kıdem ve aynı kurumda geçirilen süre değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal-wallis H testi yapılmış; Örgütsel Adalet Ölçeği puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği (X^2= 14,275; p= .003); 25 yaş ve altı grubun sıra ortalaması, diğer tüm yaş gruplarının sıralama ortalamalarından daha düşük örgütsel adalet algısına sahip olduğu görülmüştür. Benzer biçimde, Dağıtımsal Adalet (X^2= 15,615; p= .001), İşlemsel Adalet (X^2= 12,604; p= .005) ve Etkileşimsel Adalet (X^2= 12,604; p= .006) açısından da yaş grupları arasında anlamlı farklar tespit edilmiş olup, 25 yaş ve altı grubun sıra ortalaması, diğer tüm yaş gruplarının sıralama ortalamalarından daha düşük ortalamaya sahip çıkmıştır. Bu durum, genç bireylerin örgüt içinde adalet algılarının görece daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu fark, muhtemelen genç çalışanların kurumsal sistemlere olan güveninin henüz yeterince oluşmaması veya örgütsel süreçlere yabancı kalmalarıyla ilişkili olabilir. Kıdem değişkenine göre Örgütsel Adalet Ölçeği genelinde (X^2=16,402; p<0,001) ve alt boyutlarında dağıtımsal adalet (X^2=17,790; p<0,001), işlemsel adalet (X^2=14,970; p=0,002) ile etkileşimsel adalet (X^2=15,627; p=0,001) açısından kıdem grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş; kıdemi 1-5 yıl olan katılımcıların örgütsel adalet algılarının diğer kıdem gruplarından (6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, deneyimin artmasıyla birlikte çalışanların örgütsel adalet algısının yükseldiğini işaret etmektedir. Kıdem arttıkça çalışanların adalet algılarında anlamlı bir yükselme gözlenmekte; ancak dini motivasyon ve sorumluluk

boyutlarında kıdeme bağlı farklılıklar anlamlı bulunmamaktadır. Bu da, örgütsel algıların çalışan deneyimiyle daha yakından ilişkili olduğunu, bireysel inanç ve dini tutumların ise kıdemden bağımsız kaldığını ortaya koymaktadır. Öte yandan "Aynı Kurumda Geçirilen Süre" değişkenine göre Örgütsel Adalet Ölçeği genel puanı (X^2= 2,063; p = 0,559) ve alt boyutları olan Dağıtımsal Adalet (X^2 = 0,648; p = 0,885), İşlemsel Adalet (X^2 = 2,524; p = 0,471) ile Etkileşimsel Adalet (X^2 = 3,794; p = 0,285) açısından da katılımcıların kurumda geçirdikleri süreye göre anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Bu sonuç, örgütsel adalet algılarının çalışanların kurumda geçirdikleri süreyle ilişkisinin bulunmadığını göstermektedir. Çalışmada yer alan katılımcıların dini motivasyonları, sorumlulukları ve örgütsel adalet algıları, aynı kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık sergilememiştir. Bu da kurumda geçirilen sürenin, bireylerin inanç temelli tutumları ve örgütsel adalet algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Sonuç

Öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri ile örgütsel adalet algılama düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Motivasyonel dindarlık düzeyi arttıkça, özellikle dağıtımsal adalet algısı olmak üzere örgütsel adalet algısının da arttığı görülmüştür. En güçlü ilişki "Tanrı ile güven ilişkisi" ile dağıtımsal adalet arasında saptanmıştır. Bu sonuç, bireyin içsel değerlerinin, özellikle de dini temelli güven ve huzur arayışının, iş yerindeki adil değerlendirme ve dağıtım süreçlerine yönelik algısını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Tablo 6'da hipotezlerin (H1) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Boyutlarla İlgili Hipotezlerin (H1) Test Sonuçları

Hipotez	Açıklama	Sonuç
H1	Tanrı ile ilişki boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H1a	Tanrı ile ilişki boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H1b	Tanrı ile ilişki boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H1c	Prososyal ve dini-entelektüel sorumluluk boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H1d	Prososyal ve dini-entelektüel sorumluluk boyutu ile işlemsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H1e	Prososyal ve dini-entelektüel sorumluluk boyutu ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H1f	Tanrı ile ilişki boyutu ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda motivasyonel dindarlık ve tüm alt boyutlarının, örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüş, bu doğrultuda araştırmanın temel hipotezleri desteklenmiştir. Bu kapsamda, motivasyonel dindarlığın her iki alt boyutunun da örgütsel adaletin tüm boyutlarıyla anlamlı ve pozitif ilişkiler sergilemesi, araştırmada oluşturulan alt hipotezlerin genel olarak desteklendiğini göstermektedir.

Katılımcıların motivasyonel dindarlık algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Cinsiyetin bu algıyı etkileyen önemli bir değişken olduğu, kadın katılımcıların motivasyonel dindarlık düzeyleri, özellikle "Tanrı ile ilişki" alt boyutunda, erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, kadınların dini inançlarını daha güçlü bir duygusal bağ ve içsel destek kaynağı olarak gördüklerini göstermektedir.

Araştırmada katılımcıların motivasyonel dindarlık algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Tüm yaş gruplarında motivasyonel dindarlık düzeyleri benzer

düzeyde olup, yaş ilerledikçe bu düzeyin hafif bir artış göstermesine rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. O halde yaşın motivasyonel dindarlık algısını etkileyen bir değişken olmadığı görülmüştür.

Motivasyonel dindarlık algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların motivasyonel dindarlık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, eğitim düzeyinin motivasyonel dindarlık algısını etkileyen önemli bir değişken olmadığını, dini inançların eğitim seviyesinden bağımsız bir bireysel değer yönelimi olduğunu düşündürmektedir.

Katılımcıların motivasyonel dindarlık algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kıdem süresi ile motivasyonel dindarlık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu da öğretmenlerin dinî tutumlarının mesleki deneyim süresiyle değişmediğini ortaya koymaktadır.

Aynı kurumda geçirilen süreye göre katılımcıların motivasyonel dindarlık algıları anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. O halde aynı kurumda geçirilen süre motivasyonel dindarlık algısını etkileyen bir değişken olmadığı, kurumsal deneyim süresinin, katılımcıların dini tutumları üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur.

Yine katılımcıların örgütsel adalet algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Kadın katılımcılar, örgütsel adaletin tüm boyutlarında erkeklere göre daha yüksek algıya sahiptir. Bu durum, kadınların yönetsel süreçlerde daha fazla şeffaflık, eşitlik ve saygı beklediklerini ve buna göre değerlendirme yaptıklarını göstermektedir.

Örgütsel adalet algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 25 yaş ve altı katılımcıların adalet algıları diğer yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde daha düşüktür. Bu bulgu, genç çalışanların kurumsal süreçlere uyum sağlama sürecinde daha fazla zorluk yaşadığını ya da daha eleştirel bir bakış açısına sahip olduklarını düşündürebilir.

Katılımcıların örgütsel adalet algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Lisans mezunları, lisansüstü mezunlara göre örgütsel adaleti daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Yüksek eğitim düzeyi, bireylerde yönetsel süreçlere daha eleştirel yaklaşımı beraberinde getirebilmektedir.

Katılımcıların örgütsel adalet algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin adalet algısı diğer gruplardan anlamlı düzeyde düşüktür. Deneyim arttıkça örgütsel süreçlerin anlaşılması, beklentilerin dengelenmesi gibi faktörlerle adalet algısının güçlendiği görülmektedir.

Aynı kurumda geçirilen süreye göre katılımcıların örgütsel adalet algıları anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Bu durum, kurumsal deneyim süresinin örgütsel adalet algısı üzerinde tek başına belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Sonuçlara göre, H2 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Motivasyonel dindarlık değişkeninin yalnızca cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermesi, bu yapının daha çok bireysel değer yönelimiyle ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Örgütsel adalet algısının ise bazı demografik değişkenlere göre farklılaşması, örgütsel deneyim ve beklentilerin algı süreçlerinde belirleyici olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, bireysel değer sistemleri ile örgütsel algılar arasındaki ilişkinin demografik bağlamdan tamamen bağımsız olmadığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Tablo 7'de hipotezlerin (H1) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Demografik Farklılık Hipotezi (H2)

Hipotez	Açıklama	Sonuç
H2	Motivasyonel dindarlık ve örgütsel adalet demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.	
H2a	Motivasyonel dindarlık cinsiyete göre farklılaşır.	**Kabul**
H2b	Motivasyonel dindarlık yaşa göre farklılaşır.	**Ret**
H2c	Motivasyonel dindarlık eğitim durumuna göre farklılaşır.	**Ret**
H2d	Motivasyonel dindarlık kıdeme göre farklılaşır.	**Ret**
H2e	Motivasyonel dindarlık aynı kurumda geçirilen süreye göre farklılaşır.	**Ret**
H2f	Örgütsel adalet cinsiyete göre farklılaşır.	**Kabul**
H2g	Örgütsel adalet yaşa göre farklılaşır.	**Kabul**
H2h	Örgütsel adalet eğitim durumuna göre farklılaşır.	**Kabul**
H2ı	Örgütsel adalet kıdeme göre farklılaşır.	**Kabul**
H2j	Örgütsel adalet aynı kurumda geçirilen süreye göre farklılaşır.	**Ret**

Tablo 7 incelendiğinde, demografik değişkenlere ilişkin oluşturulan H2 hipotezinin kısmen desteklendiği görülmektedir. Motivasyonel dindarlık düzeyinin yalnızca cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; yaş, eğitim durumu, kıdem ve aynı kurumda geçirilen süre değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Örgütsel adalet algısının ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaştığı; ancak aynı kurumda geçirilen süre açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgular, motivasyonel dindarlığın daha çok bireysel değer yönelimiyle ilişkili olduğunu, örgütsel adalet algısının ise demografik ve mesleki özelliklerden daha fazla etkilenebildiğini göstermektedir.

Tartışma

Bu bölümde, araştırmada demografik değişkenlere göre oluşturulan alt hipotezlere ilişkin bulgular literatür ışığında değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında motivasyonel dindarlık ve örgütsel adalet değişkenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve aynı kurumda geçirilen süre açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, bazı demografik değişkenlerin anlamlı farklılık oluşturduğunu, bazılarının ise istatistiksel olarak anlamlı bir etki göstermediğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda hipotezlerin kabul ve red durumları kuramsal çerçeve bağlamında tartışılmaktadır.

a) H1 Hipotezin Tartışılması

H1 hipotezinde, motivasyonel dindarlık düzeyi ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin içsel (motivasyonel) dini yönelimleri arttıkça örgütsel adalet algılarının da yükseldiği görülmüştür. Özellikle "Tanrı ile güven ilişkisi" boyutu ile dağıtımsal adalet algısı arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Bu bulgu, bireyin içsel anlam arayışının ve dini bağlılıklarının, kurumsal ortamı daha adil algılamasında etkili olabileceğini göstermektedir. Bu ilişkiyi destekleyen çeşitli güncel akademik çalışmalar mevcuttur: Hannam ve Narayan (2015) çalışmalarında içsel motivasyonu yüksek bireylerin, çevrelerini daha olumlu algılama eğiliminde olduklarını ve bu bireylerin örgütsel adaleti (özellikle dağıtımsal ve kişilerarası adaleti) daha yüksek düzeyde algıladıklarını bulmuştur. Bu durum, pozitif duygu durumunun algısal yansımalarıyla açıklanmaktadır. Lee ve Rhee (2023) ise içsel motivasyonun, prosedürel ve etkileşimsel adalet ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkide önemli bir aracı değişken olduğunu vurgulamıştır. Bu da bireyin içsel değerlere yöneliminin, iş ortamını daha adil ve anlamlı görmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Zapata-Phelan vd (2009) çalışmasında, prosedürel adalet algısının doğrudan içsel motivasyonu artırdığı ve bu artışın iş

performansına olumlu yansıdığı bulunmuştur. Bu da adalet algısının sadece davranışsal değil, motivasyonel bir yönü olduğunu ortaya koymaktadır. Yun vd. (2021), prosedürel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracı olduğunu saptamıştır. Bu sonuç, bireylerin kurum içi adaleti daha yüksek algıladıklarında daha fazla içsel motivasyon geliştirdiğini ve bunun da iş dışı gönüllü katkılara dönüştüğünü göstermektedir. Migullas (2024) öğretmenlerle yaptığı araştırmada, örgütsel adalet algısı ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu da çalışmanızın örneklem grubu olan öğretmenler bağlamında doğrudan bir destek sunmaktadır. Byrd vd. (2007) ise, içsel dini motivasyonun sadece kişisel iyi oluşu değil, aynı zamanda çevresel algıları da şekillendirdiğini göstermiştir. Bu, bireylerin iş yerindeki adalet algılarını da içsel inanç sistemleriyle değerlendirebildiklerini düşündürmektedir. Bu bulgular ışığında, çalışmanın temel hipotezlerinden biri olan "motivasyonel dindarlık düzeyi arttıkça örgütsel adalet algısının da artacağı" hipotezi hem teorik düzeyde hem de ampirik araştırmalar açısından oldukça güçlü bir dayanağa sahiptir.

Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın temel hipotezi (H1) desteklenmiş olup, motivasyonel dindarlığın örgütsel adalet algısını anlamlı ve pozitif yönde etkileyen bir değer yönelimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle içsel dini motivasyonun bireyin çevresini değerlendirme biçimini şekillendirdiği ve bu değerlendirmenin örgütsel süreçlere ilişkin algılara da yansıdığı görülmektedir. Bu durum, bireysel manevi yönelimlerin örgütsel algılar üzerindeki rolünü ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

b) H2 Hipotezin Tartışılması

H2 hipotezinde, motivasyonel dindarlık ve örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstereceği varsayılmıştır. Araştırma bulgularında, kadın öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, kadınların dini inançlarını daha derin bir içsel yönelimle yaşadıklarını ve Tanrı ile ilişki kurma motivasyonlarının daha güçlü olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, özellikle dini inancın psikolojik ve sosyal işlevleri üzerine yapılan araştırmalarla tutarlıdır. Saroglou (2011), kadınların daha yüksek düzeyde içsel dini yönelime sahip olduklarını ve bu yönelimin empati, vicdan ve sosyal bağlılık gibi psikolojik özelliklerle ilişkili olduğunu belirtmiştir (Saroglou, 2011). Benzer şekilde, Koenig vd. (2012), kadınların dini pratikleri erkeklere kıyasla daha duygusal ve içsel anlam boyutunda ele aldığını vurgulamaktadır. Bu bulgular, motivasyonel dindarlığın yalnızca bireysel inanç düzeyinde değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak da şekillendiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyonel dindarlık düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durum, dindarlığın yaşla birlikte lineer bir değişim göstermediğini, daha çok bireysel değer yönelimi olarak sabit kaldığını düşündürmektedir. Gorsuch ve Mylvaganam (1997), dini motivasyonların bireyin yaşından ziyade kişilik yapısı ve sosyal öğrenme ile şekillendiğini ortaya koymuştur (Gorsuch vd. 1997). Ayrıca Park (2021), yaş faktörünün özellikle içsel dindarlık üzerinde sınırlı etkisi olduğunu, çünkü bu tür bir yönelimin erken yaşlarda oluşup yaşam boyu nispeten sabit kaldığını belirtmiştir (Park, 2021). Dolayısıyla bu bulgu literatürle örtüşmekte ve içsel dini motivasyonun yaşla birlikte önemli değişiklik göstermediğini göstermektedir.

Araştırma sonuçları, lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin motivasyonel dindarlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, dini yönelimin akademik eğitim düzeyinden bağımsız olabileceğini göstermektedir. Literatürde bu bulguya paralel şekilde, Clements (1998) içsel dini yönelimin bilişsel bir olgunluk veya akademik gelişimle değil, daha çok duygusal ve kişisel anlam üretme ihtiyacıyla bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Clements, 1998). Ayrıca Byrd ve arkadaşları (2007), içsel dini motivasyonun

eğitim düzeyinden ziyade yaşam anlamı ve öz-yeterlilikle ilişkilendirildiğini ortaya koymuştur (Byrd vd. 2007). Bu bağlamda, eğitim düzeyinin dini yönelimleri doğrudan etkilemediği ve motivasyonel dindarlığın daha çok bireyin manevi ihtiyaçlarına dayandığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, motivasyonel dindarlık düzeylerini etkilemediği görülmüştür. Bu durum, dini yönelimin bireysel ve sabit bir değer sistemi olduğunu ve mesleki deneyimle değişmediğini ortaya koymaktadır. Banister (2011), içsel dini motivasyonun zamanla gelişen bir değer yapısı değil, kişinin yaşamın anlamını arayışında erken oluşan ve görece sabit kalan bir yönelim olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle, kıdem arttıkça örgütsel bilgi ve beceriler değişse de bireyin manevi motivasyonu sabit kalabilmektedir.

Araştırmada aynı kurumda geçirilen süreye göre motivasyonel dindarlık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, dini yönelimin bireyin kurumsal deneyimiyle doğrudan bağlantılı olmadığını ve daha çok bireyin içsel değer sistemi ile manevi ihtiyaçları doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir. Ihsan (2023), bireylerin içsel motivasyonlarının ve dini yönelimlerinin, örgütsel deneyimden ziyade kişisel anlam üretme süreçleriyle ilişkili olduğunu vurgulamıştır.

Araştırma sonuçları, kadın öğretmenlerin örgütsel adaletin tüm boyutlarında erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek algıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların yönetsel süreçlerde daha fazla şeffaflık, eşitlik ve saygı beklentisine sahip olmalarıyla açıklanabilir. Literatür de bu bulguyu desteklemektedir. Örneğin, Fauzi (2022), kadın akademisyenlerin örgütsel adalet algılarının erkeklerden anlamlı şekilde farklı olduğunu ve bu durumun toplumsal cinsiyet rolleri, liderlik yaklaşımları ve örgütsel kültürle bağlantılı olduğunu ifade etmiştir (Fauzi, 2022).

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yaşları ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, Bibby (2007) çalışmasında desteklenmektedir; burada yaşın doğrudan örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ancak dolaylı etkilerinin olabileceği vurgulanmıştır. Ancak Ghasi vd., (2020) araştırmasında, yaş değişkeninin hem dağıtıcı hem de prosedürel adalet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Bu çelişkili bulgular, örgüt kültürü, meslek grubu ve ülke bağlamına göre değişiklik gösterebilir.

Araştırmada, lisans mezunlarının lisansüstü mezunlara kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu bulunmuştur. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin yönetsel süreçlere karşı daha eleştirel bir bakış geliştirdiğini ve daha yüksek beklentiler taşıdığını düşündürmektedir. Giamos ve arkadaşları (2023), yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin hem iş yerindeki adalet uygulamalarını daha ayrıntılı değerlendirdiğini hem de adil olmayan durumlara karşı daha düşük toleransa sahip olduğunu belirtmiştir (Giamos vd. 2023). Bu bulgu, öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel yapıdan daha fazla şeffaflık ve hesap verebilirlik beklentisi içinde olduklarını göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgu, bazı araştırmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, Mensah, Asiamah ve Mireku (2016) çalışmasında, kıdemin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisini anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüştür. Benzer şekilde, Alanoğlu ve Demirtaş (2018) tarafından yapılan bir çalışmada da kıdem değişkeni, örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Ancak, Olowookere (2015) çalışması, kıdemin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini ve bunun örgütsel adalet aracılığıyla gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu durum, kıdemin dolaylı yollarla adalet algısını etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının aynı kurumda geçirdikleri süreye göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu durum, örgütsel adalet algısının bireyin kurumdaki kıdem süresinden çok, doğrudan yönetsel uygulamalar, lider-çalışan ilişkileri ve örgütsel kültür gibi faktörlere bağlı olduğunu düşündürmektedir. Nitekim Ha ve Moon (2023), adalet algısının bireyin örgüt içindeki kıdeminden ziyade, yöneticilerle kurduğu ilişkinin kalitesi ve örgütsel adaletin nasıl uygulandığıyla ilgili olduğunu ifade etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular motivasyonel dindarlığın bireysel değer yönelimi olarak görece istikrarlı bir yapı sergilediğini; örgütsel adalet algısının ise bazı demografik ve mesleki değişkenlerden etkilenebildiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, bireysel manevi yönelimler ile örgütsel algılar arasındaki ilişkinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve hem kişisel değer sistemleri hem de örgütsel deneyim bağlamında şekillendiğini göstermektedir. Çalışma, eğitim kurumlarında adalet algısının güçlendirilmesinde bireysel motivasyon kaynaklarının göz ardı edilmemesi gerektiğine işaret etmektedir.

Öneriler

• Kadın öğretmenlerin hem motivasyonel dindarlık hem de örgütsel adalet algılarının erkeklerden daha yüksek olduğu göz önünde bulundurularak, yöneticilerin toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip bir yönetim anlayışı benimsemeleri önemlidir.

• 25 yaş altı öğretmenlerin adalet algısının düşük olması nedeniyle, bu gruba yönelik mentorluk ve oryantasyon programları uygulamaya konulmalıdır.

• Lisansüstü mezunların örgütsel adaleti daha düşük algıladıkları dikkate alınarak, bu bireylerin katılımını sağlayan daha şeffaf ve açıklayıcı karar alma süreçleri oluşturulmalıdır.

• Kısa kıdemli öğretmenlerde düşük adalet algısı bulunduğundan, bu gruba yönelik kurum içi rol alma ve yönetişim süreçlerine katılım artırılmalıdır.

• Adalet algısının yaş veya kurumdaki süre gibi demografik özelliklerden çok yönetsel uygulamalara bağlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, tüm yöneticilere adil karar alma, iletişim ve şeffaflık konularında hizmet içi eğitim verilmelidir.

• Motivasyonel dindarlık ile adalet algısı arasında pozitif bir ilişki saptandığı için, kurumlar bireylerin dini-manevi ihtiyaçlarını görmezden gelmeden, çok sesli ve kapsayıcı bir kültür geliştirmelidir.

Yazar katkı oranı

Bu çalışmanın tüm süreçleri (tasarım, veri toplama, analiz, yazım ve düzenleme) Muradiye V, Yasemin M. ve Adnan A. tarafından eşit olarak gerçekleştirilmiştir.

Etik kurul onayı

Hazırlanan çalışmada Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Onayı (11/02/2025 tarih ve 02 karar numarası) alınmıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Hazırlanan çalışmada herhangi bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Extended Abstract

Education represents one of the most value-centered organizational fields where human belief systems and institutional structures meet. Teachers, as the moral and professional agents of educational institutions, stand at the intersection of ethics, motivation, and justice. Their perceptions of fairness in the workplace are deeply influenced by the inner belief systems and motivational sources they embody. The present study investigates how teachers' motivational religiosity, conceptualized as a form of intrinsic spiritual motivation, relates to their perceptions of organizational justice within Turkish educational institutions.

Motivational religiosity, as conceptualized by Allport and Ross in the 1960s, focuses on faith as an internalized source of meaning and psychological strength rather than as a tool for external reward or social conformity. In later developments, researchers such as Saroglou emphasized that religiosity is not merely ritualistic behavior but a multidimensional structure including belief, belonging, moral behavior, and bonding. In the educational context, this form of religiosity represents an inner sense of purpose that aligns with moral conduct and ethical responsibility.

Greenberg's foundational work on organizational justice in 1987 defined the construct as the individual's perception of fairness within organizational decisions, distributions, and interpersonal treatment. Subsequent studies by Colquitt and colleagues in the early 2000s established three core components of justice: distributive, procedural, and interactional. Within the school context, these dimensions manifest as fairness in assigning duties, transparency in administrative decisions, and mutual respect in communication between administrators and teachers. When these elements are perceived positively, teachers demonstrate stronger organizational commitment, lower emotional exhaustion, and a higher sense of belonging.

In many ways, motivational religiosity and organizational justice intersect in the shared realm of moral perception. Both depend on trust, empathy, and internalized values. Pargament's psychological theory of religion as a coping mechanism suggests that faith provides a framework through which individuals interpret social relations and challenges. Through this lens, motivational religiosity can shape how teachers experience fairness, tolerance, and inclusion within their institutions. In a society such as Türkiye—where religious consciousness coexists with a secular educational framework—the interaction between faith and fairness becomes particularly relevant.

The present research therefore seeks to analyze whether intrinsic religious motivation influences teachers' perceptions of organizational justice. The study also examines whether these two constructs vary according to demographic factors such as gender, age, and years of experience, and to what extent religiosity predicts organizational justice. Beyond its empirical scope, this study aims to contribute to the understanding of how moral and spiritual frameworks influence workplace ethics and equity in educational settings.

The research employed a quantitative correlational design. The sample consisted of 361 teachers working in Anatolian high schools located in Mamak district of Ankara, selected through simple random sampling. Data were collected using two main instruments: the Münchner Motivational Religiosity Scale, adapted to Turkish by Uysal, Turan, and Işık in 2015, and the Organizational Justice Scale originally developed by Colquitt in 2001. The former measures two main dimensions—trust in God and prosocial-intellectual responsibility—while the latter assesses distributive, procedural, and interactional justice. Prior to hypothesis testing, exploratory factor analyses were conducted to confirm the construct validity of both scales. The Kaiser–Meyer–Olkin values (.965 for motivational religiosity and .970 for organizational justice) indicated excellent sampling adequacy, and Bartlett's tests were statistically significant ($p < .001$). The factor structures were consistent with the original theoretical models, explaining

over 80% of the total variance in both instruments. These results confirmed the structural validity of the measurement tools before proceeding with correlation and regression analyses. All analyses were performed through SPSS 27 software using descriptive statistics, t-tests, ANOVA, Pearson correlation, and linear regression techniques.

Findings from the analysis revealed that teachers generally reported a high level of motivational religiosity, characterized by strong spiritual orientation and a deep sense of trust in divine guidance. The overall level of organizational justice perception was found to be moderately high, with interactional justice obtaining the highest mean score among the three sub-dimensions. This indicates that teachers attach great importance to interpersonal respect and open communication in their workplaces. When examined by demographic variables, women and teachers with more than ten years of experience demonstrated significantly higher levels of motivational religiosity, suggesting that intrinsic spiritual maturity may increase with professional experience.

Correlation results showed a positive and statistically significant relationship between motivational religiosity and organizational justice ($r = .42$, $p < .01$). The regression analysis further revealed that motivational religiosity—particularly the "trust in God" dimension—was a significant predictor of justice perceptions, explaining a substantial proportion of the variance. These findings indicate that teachers who possess a stronger sense of divine trust and prosocial responsibility tend to evaluate their organizations as more equitable and morally consistent.

The results can be interpreted within a broader socio-psychological framework. According to Saroglou, intrinsic religiosity enhances empathy, forgiveness, and self-regulation, all of which strengthen social harmony and fairness perceptions. In parallel, Greenberg's theory implies that justice perceptions are filtered through personal value systems and ethical awareness. When individuals possess moral frameworks rooted in faith, they are likely to interpret organizational events through a lens of compassion and tolerance. In this context, religious motivation does not act as a dogmatic influence but as a stabilizing psychological resource that nurtures patience and moral reasoning. Teachers with strong motivational religiosity may reframe challenging experiences—such as perceived unfairness or bureaucratic constraints—through spiritual resilience, reducing their emotional reactivity and preserving their sense of justice. This adaptive process contributes to organizational harmony, particularly in schools where cooperation and emotional labor are essential.

The cultural context of Türkiye offers an additional layer to this analysis. Turkish teachers operate within a secular education system embedded in a predominantly Muslim society, where religious identity often coexists with professional ethics. Motivational religiosity among Turkish educators thus reflects not merely doctrinal belief but an ethical worldview that connects personal integrity with professional duty. This dual orientation may explain why spiritual motivation enhances perceptions of organizational justice: fairness and moral responsibility are experienced as complementary, not competing, values.

From a practical standpoint, the findings suggest that educational administrators can benefit from acknowledging the moral and spiritual dimensions of teacher motivation. Creating a school climate based on transparency, respect, and trust strengthens both justice perceptions and professional cohesion. The implications of this study extend beyond education. In organizational psychology, understanding how personal belief systems interact with institutional norms can offer new insights into the development of ethical workplaces. Religious or spiritual motivation, when internalized, can serve as a moral compass guiding fair behavior, empathy, and prosocial attitudes. Rather than being a source of division, faith-based motivation can function as a unifying force, enhancing mutual respect and reducing interpersonal conflicts.

In conclusion, the present study provides empirical evidence that motivational religiosity positively influences teachers' perceptions of organizational justice. The results confirm that spiritual motivation, grounded in internalized faith and trust, enhances individuals' sensitivity to fairness, honesty, and ethical consistency. Teachers who interpret their work through a spiritual framework tend to see justice not merely as procedural correctness but as a moral relationship grounded in empathy and integrity.

This insight carries important implications for both theory and practice. For scholars, it contributes to the growing field of research connecting religiosity, motivation, and organizational behavior. For policymakers and administrators, it emphasizes the necessity of fostering human-centered leadership that values transparency and moral coherence. The study ultimately underscores the interdependence of belief and justice in shaping organizational life. When individuals act with sincerity, compassion, and trust, institutions become more equitable. When organizations operate with fairness, individuals find greater moral meaning in their work. Thus, motivational religiosity and organizational justice form a mutually reinforcing system—one that can serve as a moral foundation for healthier, more ethical educational environments.

Kaynakça

Akman, Y. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Work Motivation and Teacher Performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(2), 100-143.

Alanoğlu, M., & Demirtaş, H. (2018). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and their organizational commitment. *Journal of Education and Training Studies*, 6(2), 105–114.

Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). Personal religious orientation and prejudice. Journal of Personality and Social Psychology, 5(4), 432–443.

Baltacı, A. (2019). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *SDU International Journal of Educational Studies, 6*(2), 161-173.

Banister, E. N. (2011). Towards an improved measure of intrinsic/extrinsic religious orientation: The "Religious Orientation Scale–Revised". *Journal of Psychology and Theology*, 39(1), 22–30.

Başar, U., & Sığrı, Ü. (2015). Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri,* 15(1), 45–59.

Bibby, D. (2007). Perceptions of age discrimination and organizational justice. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal,* 26(5), 385–397.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Pegem Akademi.

Byrd, M., Hageman, A., & Peterson, A. (2007). Intrinsic motivation and subjective well-being: The unique contribution of religiousness. *Mental Health, Religion & Culture*, 10(6), 509–527.

Clements, A. D. (1998). Intrinsic religious motivation and attitudes toward death. *Journal of Religion and Health, 37*(1), 1–11.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium. *Journal of Applied Psychology,* 86(3), 425–445.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of New Results in Science*, 13(1), 1408–1417.

Erkorkmaz Çoban, G. (2024). *Adaletli davranma ve dindarlık arasındaki ilişki: Din psikolojisi bağlamında bir inceleme* (Yayımlanmamış doktora lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Esen Ateş, M. (2025). Öğretmenlerin dindarlık düzeyleri ile kayırmacılık (nepotizm) algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 12(2), 775-806

Fauzi, M. (2022). Analisis diferensiasi persepsi keadilan organisasi pada dosen berdasarkan jenis kelamin. *Jurnal Ilmu Administrasi,* 9(2), 145–156.

Ghasi, N. C., Ogbuabor, D. C., & Iwuoha, V. C. (2020). Perceptions and experiences of organizational justice among health workers. *African Journal of Health Economics*, 9(1), 1–9.

Giamos, D., Shkoler, O., & Tziner, A. (2023). Work motivation in three-way interaction with personality and education: Effects on organizational outcomes. *International Journal of Organizational Analysis,* 31(2), 427–442.

Gorsuch, R. L., & Mylvaganam, G. (1997). Perceived religious motivation. *The International Journal for the Psychology of Religion,* 7(4), 253–261.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review,* 12(1), 9–22.

Gürcü, M., Varol, M., Kara, B. B., & Tengilimoğlu, D. (2016). A Multidisciplinary Approach to Suicide Tourism. *International Journal of Health Management and Tourism,* 1(3), 25-36.

Ha, N. T., & Moon, M. J. (2023). Organizational justice and employee voluntary behavior: The role of relational contract. *Public Personnel Management,* 52(1), 30–50.

Hannam, K., & Narayan, A. (2015). Intrinsic motivation, organizational justice, and discretionary work behavior. *Employee Relations,* 37(4), 479–495.

Ihsan, H. (2023). Intrinsic motivation as mediation between transformational leadership and organizational commitment. *International Journal of Business and Society,* 24(1), 84–98.

Koenig, H. G., King, D. E., & Carson, V. B. (2012). Handbook of religion and health. Oxford University Press.

Koenig, H. G., King, D. E., & Carson, V. B. (2012). *Handbook of religion and health* (2nd ed.). Oxford University Press.

Lee, H., & Rhee, M. (2023). Effects of organizational justice on employee satisfaction: Mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Business Research*, 156, 113431.

Mensah, K., Asiamah, E., & Mireku, K. (2016). The effect of organizational justice delivery on employee commitment in Ghana Health Service. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,* 6(11), 96–111.

Migullas, F. B. (2024). Organizational justice as construct to teachers' motivation. *International Journal of Scientific Research and Management,* 12(1), 45–56.

Migullas, N. T. (2024). *Organizational Justice as Construct to Teachers' Motivation*. Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. https://doi.org/10.5465/256591

Olowookere, E. I. (2015). Job tenure, perceived leadership style and organisational citizenship behaviour. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues,* 18(2), 13–25.

Palupi, D. P., & Tjahjono, H. K. (2016). A model of religiousness and organizational justice: The impact on commitment and dysfunctional behavior. *Proceedings of the 27th International Business Information Management Association Conference*, 1300-1310.

Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.

Park, C. L. (2021). Intrinsic and extrinsic religious motivation: A retrospective and prospective view. *Psychology of Religion and Spirituality,* 13(1), 3–12.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Ryan, R. M., Rigby, C. S., & King, K. (1993). Two types of religious internalization. *Journal of Personality and Social Psychology,* 65(3), 586–596.

Saroglou, V. (2011). Belief, practice, and values: Distinct dimensions of religiosity. *Journal of Personality*, 79(1), 85–118.

Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2022). *Bilim, felsefe ve metodoloji* (7. baskı). Beta Basım Yayım.

Sayadi, S., Shafiee, A., & Shahsavari, M. (2015). *The Significance of Religious Points in the Justice of Organisations.* Indian Journal of Natural Sciences.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.

Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M. & Özdemir, T.Y. (2019). The relationship between organizational justice perception and job involvement in teachers. *SDU International Journal of Educational Studies,* 6(2), 161-173. Doi: 10.33710/sduijes.637366

Uysal, A., Turan, B., & Işık, İ. (2015). Dindarlığın motivasyonel boyutlarının psikometrik özellikleri: Münchner Motivasyonel Dindarlık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi,* 17(31), 115–136. https://doi.org/10.17335/sakaifd.19674

Yun, S., Jong Keon, Y., & Jung, H. (2021). The effects of procedural justice on organizational citizenship behavior: *The role of intrinsic motivation. Frontiers in Psychology,* 12, 612337.

Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 108(1), 93–105.