

## OKULLARDA ÖRGÜTSEL ADALET VE MOBBING İLİŞKİSİNİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Cafer KILIÇKAP<sup>1</sup>

Mustafa ORUÇOĞLU<sup>2</sup>

Mustafa MERCAN<sup>3</sup>

İbrahim Halil ARSLAN<sup>4</sup>

Emre KAYNAK<sup>5</sup>

### ÖZET

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbing algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın ifade edilen genel amacı doğrultusunda altı alt problem oluşturulmuştur. Araştırmada alt problemlerine yanıt verebilmek için ilişkisel tarama modeli yöntem olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın verileri 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de başkent in doğusunda yer alan dört farklı şehirde bulunan devlet okullarında görev yapan ve evrenden “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile belirlenen 280 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlere online olarak ölçekler ulaştırılarak veriler toplanmıştır. Toplanan araştırmada verileri SPSS 25. Paket programı ile analiz edilmiştir. Analiz aşamasında araştırmanın alt problemleri göz önünde bulundurularak verilerin aritmetik ortalaması, standart sapması, hesaplanmıştır. Ayrıca veriler Bağımsız Örneklem t-Testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi ile çözümlenmiştir. Araştırmada cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbing algıları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında belirlenen anlamlı ilişkinin negatif yönde ve orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adalet, Mobbing, Öğretmen.

### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND MOBBING IN SCHOOLS ACCORDING TO TEACHERS 'OPINIONS

### ABSTRACT

In the research, it is aimed to determine the relationship between teachers' organizational justice and mobbing perceptions. Six sub-problems were created in line with the general purpose of the research. In the research, the relational survey model was preferred as a method in order to respond to the sub-problems. The data of the research were collected from 280 teachers working in public schools in four different cities located in the east of the capital city in Turkey in the 2021-2022 academic year and determined by the “Simple Random Sampling” method from the population. Data were collected by delivering the scales online to the teachers in the sample group of the study. In the collected research, the data were analyzed with the SPSS 25. Package program. In the analysis phase, the arithmetic mean and standard deviation

<sup>1</sup> Öğretmen, cafer2144@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9009-1134

<sup>2</sup> Öğretmen, mustafaorucoglu46@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6432-1917

<sup>3</sup> Öğretmen, mercan44mustafa@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7977-7554

<sup>4</sup> Öğretmen, arslan\_ibrahim123@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6696-3665

<sup>5</sup> Öğretmen, emrekaynak021@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0464-5178

of the data were calculated by considering the sub-problems of the research. In addition, data were analyzed by Independent Samples t-Test, ANOVA and Pearson correlation analysis. In the study, it was determined that there was a significant difference between teachers' organizational justice and mobbing perceptions according to the variables of gender, marital status, educational status and professional seniority. In addition, it was determined in the study that there is a significant relationship between teachers' organizational justice and mobbing perceptions. In addition, it was determined that the significant relationship determined was negative and moderate.

**Keywords:** Organizational Justice, Mobbing, Teacher

## GİRİŞ

Rawls'a (2018) göre "düşünce sisteminin bir gerçeği olarak adalet kavramı, sosyal kurumların en önde gelen erdemidir". Güriz'e (2013,) göre ise "adalet kavramı, insanların ve toplumların hayatında büyük ve önemli bir etkinliğe sahiptir". Toplumsal ve örgütsel alanda insanları en fazla rahatsız eden konulardan birisi, belki de en önemlisi; kişilerin adalet duygularının zedelenmesi ve haksızlığa uğradıklarına yönelik bir algının oluşmasıdır. Bu nedenle genel anlamda adaletten olgusunun bulunmadığı toplumlarda yaşayanların güven duygusu da adalet duygusuyla birlikte zarar görmektedir (Budak, Tolay, Sezgin, Arpacı ve Aksu 2018).

Örgüt içindeki kazanımların adil dağıtımını ifade eden "örgütsel adalet" kavramı (Özen, 2002), örgütlerde adaletin etkisini ortaya koymaya dönük olarak kullanılan bir kavramdır. Daha net ifade etmek gerekirse, örgütsel adalet örgüt içinde bireylerin ne kadar adil muamele gördüğü konusundaki algılarını ve bu algının örgüt çıktılarına nasıl etki ettiğini ifade eden bir kavramdır. Bir örgütte çalışanların adil bir algıya sahip olması çalışanların iş doyumları ve örgütün etkililiği bakımından önemlidir (İşcan ve Sayın, 2010).

Bireyin çalıştığı örgütlerdeki adalet algıları, kaynakların eşit ve adil paylaşılması, ödül ve ceza uygulamaları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel kuralların uygulanış şekli, yapılan iş karşılığında alınan ücret gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Bireyler, çalıştıkları örgütlerde adaletsizlik yapıldığını düşünürlerse, bu durum onların sergileyeceği pek çok örgütsel davranışı etkileyecektir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütlerde çalışanlar örgüt içi uygulamaların ne derece adil olduğunu değerlendirir ve karşılaştıkları adaletsiz uygulamalara, farklı türden tepkiler verirler. Çalışanlar yaptıkları iş karşısında aldıkları ücretin ne denli adil olduğunu, örgüt yöneticilerinin ya da çalışanlarının kendilerine adil muamele edip etmediğini ya da örgütsel ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığını sorgular ve bu konudaki adalet algılamaları sonucunda bazı davranışlar sergilerler (Uysal Irak, 2004).

Çalışanın katkıları neticesinde, örgütten elde ettikleri kazanımlarda hakkaniyet gözetmesi ve kendince bazı değerlendirmelerde bulunması da son derece normaldir. Birey daima kendi kazanımlarıyla, diğer çalışanların elde ettiklerini kıyaslar ve bunların ne derece adil olduğunu test eder. Bu kıyaslama sonucunda, adil muamele görüp görmediği, örgütte çalışan diğer bireylerin ve örgüt yöneticisinin adil davranıp davranmadığı konusunda bir fikre varırlar (Budak vd., 2018).

Örgütsel adalet çalışanların işyerinde adil muamele görüp görmediklerine nasıl karar verdikleri ve bu etkenlerin işyerindeki diğer değişkenleri hangi şekilde etkiledikleri ile ilgilidir (Moorman, 1991). Örgüt üyelerinin nasıl muamele gördüklerine ilişkin algılamaları anlamına gelen örgütsel adalet kişilerin bir arada etkili bir şekilde çalışmalarına imkân veren bir kavramdır. Adalet çalışanların ve yöneticilerin ilişkilerinin özünü tanımlamaktadır. Bunun tam aksine adaletsizlik toplumdaki bağları çözen bir nitelik taşımaktadır. Adaletsizlik bireyler için incitici örgütler için de zararlıdır (Cropanzano vd. 2007). Kişiler adil muamele gördükleri inancını taşırlarsa işlerine, işlerinden elde ettiklerine ve amirlerine karşı daha olumlu bir tavır içinde olacaktırlar (Moorman, 1991).

Akkoç ve Düşükcan (2021), Bakhshi, Kumar ve Rani (2009) ile Zainalipour ve Mirkamali (2010), Sunaris, Wahyoedi ve Tecoalu (2022) yaptıkları çalışmalarda örgütsel adaletin, iş tatmini; Bakhshi, Kumar ve Rani (2009) ile Lyu (2016) örgütsel adaletin örgütsel bağlılık; Pan, Chen, Hao ve Bi (2018) örgütsel adaletin olumlu örgütsel davranış; Mumcu (2020) örgütsel adaletin iş etiği; Thompson ve Unachukwu (2022) örgütsel adaletin okul yönetiminde öğretmen katılımı; Muhammed, Rehan, Fatima ve Nawab (2017) örgütsel adaletin çalışan performansı; Hoy ve Tarter (2004), Polat ve Celep (2008), İşcan ve Sayın (2010) örgütsel adaletin güven ile olan ilişkisini ortaya çıkarmışlardır. Yapılan araştırmada ise örgütsel adalet mobbing ile ilişkisi bağlamında ele alınmıştır.

Umarova (2021) mobbingi taciz, tecrit, aşağılama ve psikolojik şiddet gibi etik dışı davranışları kapsayan modern hayatın global problemlerinden biri olarak ifade etmiştir. İnsanların mobbing sürecinde maruz kaldığı en yaygın olumsuz eylemler ise sosyal izolasyon, aşağılayıcı sözler, alay etmek, sorumluluk almak olarak sıralanmaktadır (Leyman, 1996; Zapf, Knorz & Kulla, 2008). Eğitim örgütleri bağlamında bu durum düşünüldüğünde bir eğitim ortamında bir öğretmenin izole edilmesi, meslektaşları veya amirleri tarafından aşağılanmaları, alay edilmeleri “facia” olarak nitelendirilebilecek bir durumdur.

Bir ortamda yapılan bir eylemin mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için, eylemi yalnızca bir kişinin egemen olduğu, uzun bir süre boyunca tekrar tekrar ve düzenli olarak gerçekleştirmesidir (Einarsen vd., 2003). Bir defa yapılmış olumsuz bir davranış mobbing olarak değerlendirilemez. Temel ölçüt düzenli ve sistematik açıdan olumsuz davranışın tekrarlanmasıdır.

Mobbing davranışlarını eğitim örgütlerinde olması istenilmeyen bir durumdur. Eğitim örgütlerinde belirtilen mobbing davranışları yalnızca mobbinge uğrayanın kişiyi etkilemeyeceği gibi çevresindeki eğitim paydaşlarının tamamına etki edebilir. Mobbing kavramı, sadece yöneticilerin kendi emri altında çalışanlarına uyguladığı psikolojik tacizi değil her kademedeki çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik tacizi kapsamaktadır (Özkul & Çarıkçı, 2010). Yapılan araştırmada bu durum öğretmenlerin algısı kapsamında çeşitli yönleri ile ele alınmış devamında örgütsel adalet ile ilişkisi incelenmiştir.

## **Araştırmanın Amacı**

Araştırmada, örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın ifade edilen genel amacı doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
2. Cinsiyete göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Medeni duruma göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Öğrenim durumuna göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Mesleki kıdeme göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **YÖNTEM**

## **Araştırmanın Modeli**

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbing algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın ifade edilen genel amacına ulaşmak için ilişkisel tarama modeli yöntem olarak tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri saptamak ve neden-sonuç ile ilgili ipuçlarına ulaşma hedefine hizmet etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

## **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın verileri 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de başkentin doğusunda yer alan dört farklı şehirde bulunan devlet okullarında görev yapan ve evrenden “Basit Seçkisiz Örneklem” yöntemi ile belirlenen 280 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %56,8’i kadın (n=159), %43,2’si erkek (n=121); %66,1’i evli (n=185), %33,9’u bekâr (n=95); %83,6’sı lisans (n=234), %16,4’ü lisansüstü (n=46) eğitim mezunu; %36,8’i 5 yıl ve altı mesleki kıdeme (n=103), %37,5’i 6-10 yıl arası mesleki kıdeme (n=105) ve %25,7’si 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme (n=72) sahiptir.

## **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri “Örgütsel Adalet” ve “Mobbing Algısı” ölçekleri ile toplanmıştır. Örgütsel adalet ölçeği, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilip Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Söz konusu ölçek, dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet olmak üzere üç boyuttan ve 19 maddeden oluşmaktadır. Mobbing algısı ölçeği ise Yıldırım ve Yıldırım (2010) tarafından geliştirilmiştir. Mobbing algısı ölçeği, tek boyuttan ve 33 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayı değerleri, “.80” üzerinde olmasından dolayı ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu (Kalaycı, 2017; Yurdugül, 2005) kabul edilmiştir.

## **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmanın verileri SPSS 25 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz sürecinde verilerin basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin “±1.5” aralığında olmasından dolayı normal dağılım sergilediği kabul edilerek (Tabachnick ve Fidell, 2013) veriler, parametrik testlerden Bağımsız Örnekler t-Testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizi ile çözümlenmiştir.

## **BULGULAR**

Bu bölümde örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algılarının düzeyine ilişkin ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Bunun yanında bu bölümde öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdeme ait bulguları yer almakla birlikte öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bulgularda yer almaktadır.

## **Örgütsel Adalet ve Mobbinge Ait Öğretmen Algılarının Düzeyine Ait Bulgular**

Çalışmanın “Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?” alt problemine ilişkin bulgular şu şekildedir:

Tablo 1. Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algılarının düzeyine ilişkin analizler

| Boyutlar              | $\bar{x}$ | ss   |
|-----------------------|-----------|------|
| Dağıtımsal Adalet     | 3,56      | ,757 |
| Etkileşimsel Adalet   | 3,31      | ,586 |
| İşlemsel Adalet       | 3,52      | ,629 |
| Örgütsel Adalet Genel | 3,49      | ,538 |
| Mobbing               | 2,36      | ,982 |

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına “Dağıtımsal Adalet” alt boyutunda “Katılıyorum ( $\bar{x}=3.56$ )”, “Etkileşimsel Adalet” alt boyutunda “Katılıyorum ( $\bar{x}=3.31$ )”, “İşlemsel Adalet” alt boyutunda “Katılıyorum ( $\bar{x}=3.52$ )” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının genel ortalamasının da “Katılıyorum ( $\bar{x}=3.49$ )” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin mobbing algılarının da “Nadiren ( $\bar{x}=2.36$ )” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

### Örgütsel Adalet ve Mobbinge Ait Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Araştırmanın “Cinsiyete göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ait bulgular şu şekildedir:

Tablo 2. Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete göre analizi

| Boyutlar              | Cinsiyet | n   | $\bar{x}$ | ss    | t     | p   |
|-----------------------|----------|-----|-----------|-------|-------|-----|
| Dağıtımsal Adalet     | Kadın    | 159 | 3,54      | ,780  | -,568 | ,57 |
|                       | Erkek    | 121 | 3,59      | ,728  |       |     |
| Etkileşimsel Adalet   | Kadın    | 159 | 3,29      | ,541  | -,743 | ,45 |
|                       | Erkek    | 121 | 3,34      | ,640  |       |     |
| İşlemsel Adalet       | Kadın    | 159 | 3,52      | ,670  | -,266 | ,79 |
|                       | Erkek    | 121 | 3,54      | ,574  |       |     |
| Örgütsel Adalet Genel | Kadın    | 159 | 3,48      | ,556  | -,570 | ,56 |
|                       | Erkek    | 121 | 3,51      | ,515  |       |     |
| Mobbing Algısı        | Kadın    | 159 | 2,41      | 1,043 | 1,115 | ,26 |
|                       | Erkek    | 121 | 2,28      | ,893  |       |     |

Tablo 2’de öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel adalet algılarının “Dağıtımsal Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ). Bu bulguya göre öğretmenlerin

örgütsel adalete ait algıları “Dağıtımsal Adalet” boyutunda cinsiyet faktörü yönünden birbirine benzediği söylenebilir.

Tablo 2’de cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin “Etkileşimsel Adalet” boyutunda algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 2’de cinsiyete göre öğretmenlerin algılarının örgütsel adalet ölçeğinin “İşlemsel Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 2’de cinsiyete göre öğretmenlerin mobbing ait algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

### Örgütsel Adalet ve Mobbinge Ait Öğretmen Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

Araştırmanın “Medeni duruma göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ait bulgular şu şekildedir:

Tablo 3. Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algılarının medeni duruma göre analizi

| Boyutlar              | Medeni Durum | n   | $\bar{x}$ | ss    | t      | p          |
|-----------------------|--------------|-----|-----------|-------|--------|------------|
| Dağıtımsal Adalet     | Evli         | 185 | 3,62      | ,746  | 1,747  | ,08        |
|                       | Bekâr        | 95  | 3,45      | ,771  |        |            |
| Etkileşimsel Adalet   | Evli         | 185 | 3,32      | ,559  | ,202   | ,84        |
|                       | Bekâr        | 95  | 3,30      | ,638  |        |            |
| İşlemsel Adalet       | Evli         | 185 | 3,52      | ,641  | -,053  | ,95        |
|                       | Bekâr        | 95  | 3,53      | ,610  |        |            |
| Örgütsel Adalet Genel | Evli         | 185 | 3,51      | ,531  | ,790   | ,43        |
|                       | Bekâr        | 95  | 3,46      | ,552  |        |            |
| Mobbing Algısı        | Evli         | 185 | 2,26      | ,914  | -2,205 | <b>,02</b> |
|                       | Bekâr        | 95  | 2,55      | 1,082 |        |            |

Tablo 3’te öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel adalet algılarının “Dağıtımsal Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 3’te medeni duruma göre öğretmenlerin algılarının örgütsel adalet ölçeğinin “Etkileşimsel Adalet” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>,05$ ).

Tablo 3’te medeni duruma göre öğretmenlerin algılarının örgütsel adalet ölçeğinin “İşlemsel Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 3’te medeni duruma göre öğretmenlerin mobbing algılarının anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir ( $p<,05$ ). Medeni duruma göre öğretmenlerin anlamlı farklılık gösteren mobbing algısının bekâr öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir.

## Örgütsel Adalet ve Mobbinge Ait Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi

Araştırmanın “Öğrenim durumuna göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin bulgular şu şekildedir:

Tablo 4. Örgütsel adalet ve mobbinge ait öğretmen algılarının öğrenim durumuna göre analizi

| Boyutlar              | Öğrenim Durumu | n   | $\bar{X}$ | SS    | t     | p   |
|-----------------------|----------------|-----|-----------|-------|-------|-----|
| Dağıtimsal Adalet     | Lisans         | 234 | 3,57      | ,761  | ,079  | ,93 |
|                       | Lisansüstü     | 46  | 3,56      | ,748  |       |     |
| Etkileşimsel Adalet   | Lisans         | 234 | 3,32      | ,561  | ,618  | ,53 |
|                       | Lisansüstü     | 46  | 3,26      | ,701  |       |     |
| İşlemsel Adalet       | Lisans         | 234 | 3,53      | ,620  | ,374  | ,70 |
|                       | Lisansüstü     | 46  | 3,49      | ,681  |       |     |
| Örgütsel Adalet Genel | Lisans         | 234 | 3,50      | ,535  | ,384  | ,70 |
|                       | Lisansüstü     | 46  | 3,46      | ,559  |       |     |
| Mobbing Algısı        | Lisans         | 234 | 2,35      | ,961  | -,303 | ,76 |
|                       | Lisansüstü     | 46  | 2,40      | 1,091 |       |     |

Tablo 4’te öğrenim duruma göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının “Dağıtimsal Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 4’te örgütsel adalet ölçeğinin “Etkileşimsel Adalet” boyutunda öğrenim durumuna göre öğretmenlerin algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 4’te örgütsel adalet ölçeğinin “İşlemsel Adalet” boyutunda öğretmenlerin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

Tablo 4’te öğretmenlerin mobbing algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ).

## Örgütsel Adalet ve Mobbinge Ait Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analizi

Araştırmanın “Mesleki kıdeme göre örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin bulgular şu şekildedir:

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbing algılarının mesleki kıdeme göre analizi

|                        | Mesleki Kıdem | n   | $\bar{X}$ | SS   | F     | p    | Fark       |
|------------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|------|------------|
| Dağıtimsal<br>Adalet   | 1. 5 yıl ve - | 103 | 3,52      | ,769 | 5,603 | ,004 | 3>1<br>3>2 |
|                        | 2. 6-10       | 105 | 3,44      | ,770 |       |      |            |
|                        | 3. 11 ve +    | 72  | 3,81      | ,669 |       |      |            |
| Etkileşimsel<br>Adalet | 1. 5 yıl ve - | 103 | 3,32      | ,604 | ,823  | ,440 |            |
|                        | 2. 6-10       | 105 | 3,26      | ,568 |       |      |            |
|                        | 3. 11 ve +    | 72  | 3,37      | ,585 |       |      |            |

|                             |               |     |      |       |       |      |     |
|-----------------------------|---------------|-----|------|-------|-------|------|-----|
| İşlemsel<br>Adalet          | 1. 5 yıl ve - | 103 | 3,56 | ,617  | 1,815 | ,165 |     |
|                             | 2. 6-10       | 105 | 3,43 | ,643  |       |      |     |
|                             | 3. 11 ve +    | 72  | 3,60 | ,620  |       |      |     |
| Örgütsel<br>Adalet<br>Genel | 1. 5 yıl ve - | 103 | 3,50 | ,530  | 3,688 | ,026 | 3>2 |
|                             | 2. 6-10       | 105 | 3,40 | ,550  |       |      |     |
|                             | 3. 11 ve +    | 72  | 3,62 | ,511  |       |      |     |
| Mobbing                     | 1. 5 yıl ve - | 103 | 2,36 | ,953  | 1,109 | ,331 |     |
|                             | 2. 6-10       | 105 | 2,45 | 1,062 |       |      |     |
|                             | 3. 11 ve +    | 72  | 2,22 | ,894  |       |      |     |

Tablo 5’te öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel adalet algılarının “Dağıtımsal Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir ( $p < ,05$ ). Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin anlamlı farklılık gösteren dağıtımsal adalet algılarının 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 5 yıl ve altı ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5’te mesleki kıdeme göre öğretmenlerin algılarının örgütsel adalet ölçeğinin “Etkileşimsel Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > ,05$ ).

Tablo 5’te mesleki kıdeme göre öğretmenlerin algılarının örgütsel adalet ölçeğinin “İşlemsel Adalet” boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir ( $p < ,05$ ). Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin anlamlı farklılık gösteren işlemsel adalet algılarının 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5’te mesleki kıdeme göre öğretmenlerin mobbing algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > ,05$ ).

### Örgütsel Adalet ve Mobbinge Ait Öğretmen Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Araştırmanın “Örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin bulgular şu şekildedir:

Tablo 6. Örgütsel adalet ve mobbinge ait öğretmen algıları arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizleri

|                   |   | Dağıtımsal Adalet | Etkileşimsel Adalet | İşlemsel Adalet | Genel   |
|-------------------|---|-------------------|---------------------|-----------------|---------|
| Mobbing<br>Algısı | r | -,308**           | -,166**             | -,229**         | -,302** |
|                   | p | ,000              | ,005                | ,000            | ,000    |

\*\*<0,01

Tablo 6’da öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin algılarına ait korelasyon verileri yer almaktadır. Verilere göre;

- Mobbing ile örgütsel adaletin dağıtımsal adalet alt boyutu arasında yönü negatif, düzeyi orta ( $r = -,308$ ;  $p = ,000$ ),



- Mobbing ile örgütsel adaletin etkileşimsel adalet alt boyutu arasında yönü negatif, düzeyi düşük ( $r = -,166$ ;  $p = ,005$ ),
- Mobbing ile örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutu arasında yönü negatif, düzeyi düşük ( $r = -,229$ ;  $p = ,000$ ),
- Mobbing ile örgütsel adalet arasında yönü negatif, düzeyi orta ( $r = -,302$ ;  $p = ,000$ ) ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin algılarına ilişkin korelasyon verilerine ait scatter plot grafiği aşağıda verilmiştir.



Grafik 1. Örgütsel adalet ve mobbing arasındaki dağılım grafiği

Grafik incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça mobbing algılarında düşüş yaşandığı anlaşılmaktadır. Başka bir yönden grafik incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları düşüktüğü mobbing algılarında artış yaşandığı anlaşılmaktadır.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının dağıtımsal adalet alt boyutunda katılıyorum, etkileşimsel adalet alt boyutunda katılıyorum, işlemsel adalet alt boyutunda katılıyorum düzeyinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel adalete ilişkin öğretmen algılarının genel ortalamasının da katılıyorum düzeyinde olduğu da saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Yaylacı (2004), Atalay (2005), Polat (2007), Cömert vd., (2008), Titrek (2009), Altınkurt ve Yılmaz (2010) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bu durum öğretmenlerin okul içerisinde gerek yöneticiler gerekse de meslektaşları tarafından sergilenen davranışları “adil” olarak algıladıkları söylenebilir. Ayrıca alanyazındaki çalışmalarla örtüşen araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili olumlu görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmada örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adalete ait öğretmenlerin algıları, cinsiyet değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde cinsiyet değişkeninin etki etmediği de söylenebilir. Benzer şekilde Cömert vd. (2008), Titrek (2009), Yılmaz (2010), Altınkurt ve Yılmaz (2010)

yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığını yani cinsiyete göre benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmada örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algılarının medeni durum ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adalete ait öğretmenlerin algıları, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde ifade edilen değişkenlerin etkili olmadığı da söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdeme göre örgütsel adalet ölçeğinin “Etkileşimsel Adalet” ve “İşlemsel Adalet” alt boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algıları “Etkileşimsel Adalet” ve “İşlemsel Adalet” alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin etkileşimsel ve işlemsel adalet algıları üzerinde mesleki kıdem değişkeninin etki etmediği de söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdeme göre örgütsel adalet ölçeğinin “Dağıtımsal Adalet” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algıları “Dağıtımsal Adalet” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları üzerinde mesleki kıdem değişkeninin etki ettiği de söylenebilir. Ayrıca araştırmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin anlamlı farklılık gösteren dağıtımsal adalet algısının; 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 5 yıl ve altı/6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdeme göre örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algıları mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde mesleki kıdem değişkeninin etki ettiği de söylenebilir. Ayrıca araştırmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin anlamlı farklılık gösteren örgütsel adalet algısının; 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının genel ortalamasının mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca paralel bir şekilde Polat (2007), Cömert vd. (2008), Yılmaz (2010) yaptıkları çalışmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin mobbing algılarının “Nadiren” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu sonuç öğretmenlerin mobbing algısının yüksek olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Araştırma da mobbing ile ilgili bu sonucun yanında cinsiyete, mesleki kıdeme, medeni ve öğrenim durumuna göre öğretmenlerin mobbing algısının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuçlara göre mobbinge ilişkin öğretmenlerin algıları cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdeme göre birbirine benzediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin mobbing algıları üzerinde ifade edilen değişkenlerin etkili olmadığı da söylenebilir. Bu sonuçlara ulaşılmasında öğretmelerin mobbing algılarının yüksek olmamasının ve birbirine yakın olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Karatepe, Aygar ve Gündüz (2022) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mobbing algılarını düşük olduğunu belirledikleri gibi cinsiyet değişkenine göre de öğretmenlerin mobbing algılarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Benzer şekilde Bayraktar (2016), Çivilidağ (2011) ve Öntürk (2015) de katılımcıların mobbing algısını düşük bularak cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığını araştırmalarında belirlemişlerdir. Bu durum yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve mobbinge ilişkin algıları mobbing ile örgütsel adalet arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Ayrıca örgütsel adalet algısının alt boyutları olan işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet alt boyutları ile mobbing arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu da araştırmanın ulaşılan sonuçları arasındadır. Belirlenen negatif yönlü ilişki öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça mobbing algılarının düştüğü şeklinde değerlendirilmektedir. Benzer durum örgütsel adaletin alt boyutları içinde söylenebilir.

Okul yönetimlerinin mobbing ile ilişkisi olduğu belirlenen örgütsel adalet konusunda dikkatli olmaları gereklidir. Bu konuda öğretmenlerin okulda karar alma mekanizmalarında, öğrenme-öğretme süreçlerine katılımının ön planda olması gerektiği önerilebilir. Nitekim Thompson ve Unachukwu (2022), okul yönetiminin, öğretmen katılımını geliştirmek için okullarında dağıtımsal ve işlemsel adalet uygulamalarını gerçekleştirmesi, teşvik etmesi ve desteklemesi gerektiğine vurgu yapmışlardır.

Yapılan araştırmada mobbing arttıkça ve örgütsel adaletin düştüğüne yönelik sonuç elde edilmiştir. Benzer şekilde alanyazında mobbingin örgütsel adalet yanında eğitim örgütlerinde öğretmen mağduriyeti ve okula yönelik güveni azalttığı (Bozkus, 2022), hem mağdur hem de örgüt üzerinde yıkıcı etkileri olan yıkıcı bir olgu (Branch, Ramsay ve Barker, 2012) olduğuna yönelik araştırma sonuçları da mevcuttur.

Mobbingin örgüt içerisinde önlenmesinde en önemli sorumluluk yöneticilerindir. Çünkü yöneticilerin mobbingin meydana geldiğinin farkında olmaları gerekir. Mobbing ile mücadele ederken adil, yapıcı davranmak, güvenli bir çalışma ortamı yaratmak, organizasyon yapısını yeniden düzenlemek ve bunun nedenleri ve sonuçları konusunda personeli eğitmek konusunda istekli olmaları (Mercanlıoğlu, 2010) gerekmektedir. Aksi takdirde örgüt içerisinde mobbing artarak devam eder ve çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Nitekim yapılan araştırma kapsamında olduğu gibi örgüt içerisinde adalet duygusunun azalması mobbingin artışına neden olabilir. Bunun engellenmesinde araştırma konusu kapsamında okullarda okul yöneticilerinin çalışma ortamında bulunanları, yaşananları, ilişkileri iyi bilmeleri gerekmektedir. Kısacası yöneticisi oldukları okulun atmosferini çok iyi bilmeleri gereklidir. Okul atmosferini iyi bilen bir okul yöneticisi okulda mobbing gibi istenmeyen davranışların önlenmesinde de etkin hale gelebilir.

Yapılan araştırma farklı örneklem grupları ile yapılarak başka bir ifade ile örneklem çeşitliliğine gidilerek farklı sonuçların çıkıp çıkmayacağı görülebilir. Öğretmen grubunun farklılığı, okul farklılığı, okul yöneticisinin farklı olması gibi değişkenlerin örgütsel adalet ve mobbing algısında değişikliğe neden olup olmadığı araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akkoç, S. B., & Düşükcan, M. (2021). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkâri ili merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 103-124.
- Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* [Unpublished master thesis]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.

- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* [Unpublished master thesis]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Bozkus, K. (2022). Mobbing, Teacher Victimization and Faculty Trust: A Structural Equation Model. *Online Submission*, 14(1), 77-90.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Budak, G., Tolay, E., Sezgin, B. O., Arpacı, S. Ç., & Aksu, S. G. (2018). *Örgütsel adalet*. Nobel.
- Budak, G., Tolay, E., Sezgin, B. O., Arpacı, S. Ç., & Aksu, S. G. (2018). *Örgütsel adalet*. Nobel.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları [Organizational justice perceptions of high school teachers]. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3-22.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Çivildag, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (Mobbing). *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp.3-30). London: Taylor & Francis.
- Güriz, A. (2013). Adalet kavramının belirsizliği. (Ed. A. Güriz), *Adalet kavramı içinde* (171-193). Türkiye Felsefe Kurumu.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.
- Karatepe, R., Aygar, B. B., & Gündüz, S. (2022). The Relationship Between Mobbing Behaviors Experienced by Teachers and Their Feeling of Relative Deprivation. *Education Quarterly Reviews*, 5(1), 261-272.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lyu, X. (2016). Effect Of Organizational Justice on Work Engagement with Psychological Safety as A Mediator: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(8), 1359-1370
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46
- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do the fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

- Muhammad Z. I., Rehan, M., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). The impact of organizational justice on employee performance in public sector organization of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 6(3) 1-6.
- Mumcu, A. (2020). Algılanan örgütsel adaletin çalışanların iş etiğine yönelik tutumları üzerindeki etkisi: Özel sektör üzerinde görgül bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1119-1132.
- Öntürk, Y. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi* [Unpublished master thesis]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireyler arası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özen, J. (2002). Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.
- Özkul, B., & Çarıkçı, H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8, 2315.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Rawls, J. (2018). *Bir adalet teorisi*. Phoenix.
- Sunaris, D., Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2022). Effects of organizational commitment and organizational justice on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 630-640.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Thompson, C. C., & Unachukwu, G. O. (2022). Organizational justice as a correlate of teachers' engagement in public secondary schools in Anambra State. *IJER-International Journal of Educational Research*, 5(1), 23-33.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Umarova, D. (2021). Teacher's experience with mobbing in Baku schools and its consequences. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 140-149.
- Uysal Irak, D. (2004). Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43
- Yaylacı, A.F. (2004). *İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları* [Unpublished master thesis]. Ankara Üniversitesi.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Mobbing behaviors encountered by health science faculties staff and their responses to them. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(2), 559-570.

- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçme kuramı ve güvenirlik katsayıları, <http://yunus.hacettepe.edu.tr>. 15.06.2022.
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (2008). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.