



T. C.

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İbrahim ÇETİN

Düzce

Ekim, 2021

T. C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İbrahim Çetin

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK

Düzce

Ekim, 2021

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI

İbrahim ÇETİN tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK
Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK
Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN
Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Doç. Dr. Taner ATMACA
Düzce Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 15/10/2021

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının” ne düzeyde olduğunu tespit etmektedir. Araştırma beş ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise kavramsal çerçeve ele alınmakta alanyazında ilgili araştırmalara ait temel hususlar tanımlanmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analizi kısmı ele alınmıştır. Dördüncü bölümde problem ve alt problemlere ilişkin bulgular yer almakta ve beşinci bölümde sonuç ve öneriler kısmı ile çalışma sonlandırılmaktadır.

Başta tez sürecimin her aşamasında rehberlik eden, bilgi, birikim ve deneyimleriyle yol gösteren ve desteğini esirgemeyen kendisiyle çalışmaktan memnun olduğum ve gurur duyduğum değerli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK’a saygı ve şükranlarımı sunuyorum. Yüksek Lisans eğitimim sırasında tanıdığım ve derslerine katılmaktan onur duyduğum kıymetli hocalarım Prof. Dr. Engin ASLANARGUN ve Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY’a teşekkürlerimi sunuyorum. Bu çalışma esnasında deneyimlerini paylaşan veya ölçeklerin cevaplanmasında desteklerini esirgemeyen yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum. Son olarak hayatımın her döneminde yanımda olan, varlıklarıyla bana güç veren babam Sadık ÇETİN ve annem Emine ÇETİN’e minnet ve şükranlarımı sunuyorum.

İbrahim ÇETİN

Düzce-2021

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI

ÇETİN, İbrahim

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi, Ender KAZAK

Ekim 2021, 79 sayfa

Bu araştırmanın amacı, “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının” ne düzeyde olduğunu tespit etmektir. Veri toplama aracı olarak Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın modeli, nicel araştırma paradigması içinde yer alan ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin demografik değişkenlerle (cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki görev süresi) ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini 559 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 269 sınıf öğretmeninden veri toplanmıştır. Veri analizleri için LISREL ve SPSS programları kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletin alt boyutlarında olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları da yüksek düzeydedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ölçek toplamı, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının cinsiyet, kıdem ve kurumdaki görev süresi ile anlamlı bir farklılık olmadığı, yaş ile anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin işlemsel adalet algılarının cinsiyet, yaş, kıdem ve kurumdaki görev süresi ile anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Sınıf öğretmeni, ilkokul, örgütsel adalet.

ABSTRACT

PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE

ÇETİN, İbrahim

Educational Administration and Supervision Department

Thesis Advisor: Assistant Prof. Dr. Ender KAZAK

October 2021, 79 pages

The purpose of this research is to determine the level of "primary school teachers' perceptions of organizational justice". The "Organizational Justice Scale", which was developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted into Turkish by Polat (2007), was used as a data collection tool. The model of the research was carried out with the relational survey model, which is included in the quantitative research paradigm. In the research, the relationship between organizational justice, distributive justice, procedural justice and interactional justice with demographic variables (gender, age, seniority, tenure in the institution) was examined. The universe of the research consists of 559 primary school teachers. Data were collected from 269 classroom teachers using the convenience sampling method. LISREL and SPSS programs were used for data analysis.

As a result of the research, it was determined that the primary school teachers had a high level of organizational justice perception. Primary school teachers' perceptions of distributive justice, procedural justice and interactional justice, which are sub-dimensions of organizational justice, are also high. It was determined that the primary school teachers' perceptions of organizational justice scale total, distributive justice and interactional justice did not differ significantly with gender, seniority and tenure in the institution, but there was a significant difference with age. It has been determined that the procedural justice perceptions of primary school teachers do not differ significantly with gender, age, seniority and tenure in the institution.

Keywords: Primary school teacher, primary school, organizational justice.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sayıtları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.6. Tanımlar	6
2. BÖLÜM.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Örgütsel Adalet	7
2.1.1. Adalet Kavramı ve Önemi	7
2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve Önemi	8
2.1.3. Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması	11
2.1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları	16
2.1.5. Okullarda Örgütsel Adaletin Önemi.....	19
3. BÖLÜM.....	25
YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Modeli	25
3.2.Evren ve Örneklem	25
3.3.Verı Toplama Aracı	27
3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları.....	27
3.4. Verilerin Toplanması	31
3.5. Verilerin Analizi	31

4. BÖLÜM.....	36
BULGULAR VE YORUM.....	36
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	36
4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Ölçekten ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Durumları ..	36
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	37
4.2.1. Cinsiyete göre Fark Analizi Sonuçları	38
4.2.2. Yaşa göre Fark Analizi Sonuçları	39
4.2.3. Kıdeme göre Fark Analizi Sonuçları	43
4.2.4. Kurumdaki Görev Süresine göre Fark Analizi Sonuçları	44
5. BÖLÜM.....	46
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	46
5.1. Sonuç.....	46
5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar.....	46
5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	47
5.2. Öneriler	51
KAYNAKÇA.....	53
EKLER	63
EK 1: ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ.....	63
EK 2: HİSTOGRAM GRAFİKLERİ	65
EK 3:DETRENDED Q-Q PLOT GRAFİKLERİ.....	66

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Greenberg Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması	12
Tablo 2.2. Adalet Kuramlarını Sınıflandırması ve Örgütsel Adalet Teorileri.....	15
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri.....	26
Tablo 3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutları.....	27
Tablo 3.3. Ölçeğin Uyum İndeksi Değerleri	30
Tablo 3.4. Cronbach's Alfa İç Tutarlık Katsayıları.....	30
Tablo 3.5. Cinsiyete Göre Normallik İncelemesi.....	32
Tablo 3.6. Yaşa Göre Normallik İncelemesi	33
Tablo 3.7. Kıdeme Göre Normallik İncelemesi	34
Tablo 3.8. Kurumdaki Görev Süresi Göre Normallik İncelemesi.....	35
Tablo 3.9. Normallik İncelemesi	35
Tablo 4.1. Betimsel İstatistikler.....	36
Tablo 4.2. Değerlendirme Kriterine göre Betimsel İstatistikler	37
Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları	38
Tablo 4.4. Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	39
Tablo 4.5. Örgütsel Adalet Puanları için Mann Whitney U Testi	40
Tablo 4.6 Dağıtımsal Adalet Puanları İçin Mann Whitney U Testi.....	41
Tablo 4.7. Etkileşimsel Adalet Puanları İçin Mann Whitney U Testi.....	42
Tablo 4.8 Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.9. Kurumdaki Görev Süresi Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Yol Diyagramı t Değerleri	28
Şekil 3.2. Yol Diyagramı Faktör Yükleri.....	29



BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve önemli kavramları açıklanmıştır.

1.1.Problem Durumu

İnsan, tabiatı gereği adalet arayışını hep sürdürmüştür. Bu arayış, sosyal hayat için vazgeçilmez olduğu gibi örgütsel ortamlar için de vazgeçilmezdir. Son yıllarda adalet kavramının örgütsel ortamlarda ve yönetim alanında tartışılması önem kazanan bir konu haline gelmiştir. İnsanların sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlere ihtiyaç duymaktadır (Uysal, 2014: 2).

Eğitimin amaçlarından biri de insanların yaşamlarını daha kolay hale getirmeye çalışmak için insanlara yeni şeyler öğretmek ve insanları yaşadıkları toplumların kültürel ve sosyal özelliklerine uygun olarak yetiştirmektir (Baydar, 2009: 1). İnsan, sosyal hayatta yer bulmak için belirli bir kültür seviyesine sahip olma zorunluluğu hissetmektedir. Bu ihtiyacı karşılayabilecek yerler günümüzde eğitim örgütleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim örgütleri, insanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş sosyal yapılardır.

Eğitim örgütleri diğer örgütler gibi, istediği hedeflere ulaşabilmek, kaliteyi ve verimliliği arttırabilmek için çalışanların davranışları ile ilgili durumları göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Çalışan davranışlarının istendik düzeye ulaşabilmesi için eğitim örgütlerinin, çalışanlarının bazı ihtiyaçlarına cevap verebilmesi gerekmektedir. Çalışanların ihtiyaç duyduğu manevi unsurlardan birinin adalet olduğu söylenebilir (Saruhan, 2019: 1). Eğitim örgütlerinin adil olarak algılanması bu örgütlerin ilerlemesini sağlayan en önemli etkenlerden biridir. Çalışanlar arasında adaleti öncelikleri arasına koyan eğitim örgütlerinin etkililiği ve hedeflerine ulaşması kolaylaşabilir (Öztürk, 2020: 1-2).

Son yıllarda geliştirilen teorilerin insanlar arası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerine çalışıldığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, örgüt

içindeki ilişkilere göre ortaya çıkan kazanımların adil dağılmasını ifade eden “örgütsel adalet” bu kavramlardan biridir (İşbaşı, 2001: 60). Hak ve hukuka uygun olma, doğruluk vb. anlamlara gelen, insanların birlikte yaşamasını sağlayan adalet kavramının günümüzde örgütlere uygulanması neticesinde örgütsel adalet ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet, çalışanların üyesi oldukları örgütleri ne derece adil olduğuylla ilgilenmeleri olarak tanımlanabilir (Demiryürek, 2019: 1). Greenberg’e (1987) göre örgütsel adalet hem çalışanların kişisel doyumları açısından hem de örgütlerin hedeflerine etkili bir şekilde ulaşabilmeleri için gereklidir. Tam aksine adaletsizlik ise örgütsel bir sorun olarak görülmektedir (Titrek, 2009: 553). Çünkü algılanan adalet, çalışanın iş yerine ve işine karşı tutumlarını son derece etkilemektedir (Choi, 2011: 185).

Örgütsel adaletin algılama sürecinin eğitim örgütlerindeki işleyiş ayağını oluşturan en önemli öğelerden okul yöneticileri ve öğretmenler aynı zamanda eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında da en önemli etkendirler (Çeçen, 2019: 13-14). Çünkü örgütler, hem kişisel hem kişilerarası ilişkilerin yaşandığı, çalışanların görüşlerinden ve fikirlerinden etkilenen sosyal bir yapıdır (Coşkun, 2020: 1-2). Bu sosyal yapı içerisinde öğretmenler büyük rol oynamakta ve okulların vazgeçilmez birer parçası olarak görülmektedir. Öğretmenlerin görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmekte istekli olmalarının, eğitimde hedeflenen verimin elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin okula isteyerek gelmeleri, kendilerini okulun birer parçası olarak görmelerine bağlıdır. Öğretmenlerin güvenini kazanmak ve onların okula bağlılıklarını artırmak açısından okuldaki süreçlerin adil bir şekilde işlemesi oldukça önemlidir. Örgütsel ortamda çalışanlar, yöneticilerden adil ve dürüst davranışlar beklemekte ve günlük yaşamda sıkça bu konuyu dile getirmektedir (Aksay, 2021: 1).

Çalışanlar, örgütte karşılaştıkları durumları örgütsel adaletin belirtisi olarak görmekte ve bu algılamaların birçok davranışı etkilediğini düşünmektedirler. Öğretmenler, okullarında alınan her türlü karar ve uygulamalara karşı adalet algıları olumsuz ise muhalefet etmektedirler. Öğretmenler, muhalif davranış sergilemeyi iletişim aracı olarak kullanabilmektedirler (Yıldırım, 2020: 215). Çalışanlar, olumsuz adalet algılarına sahipse örgütten ayrılmaya karar verebilmektedirler. Örgütten

ayrılmayan çalışanlar, adaletsizliği dile getirmeyi tercih etmektedirler (Demiryürek, 2019: 2).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının olumsuz olması halinde okula yabancılaşmakta, devamsızlık yapmakta, saldırgan davranışlar sergileyebilmektedir (Uçar, 2016: 153). Öğretmenlerde olumsuz adalet algısı oluşursa motivasyon düşüklüğüne neden olabilir. Dolayısıyla öğretmenlerde olumsuz duygular ortaya çıkarabilir. Ayrıca okul yöneticilerinden kaynaklı olarak öğretmenlerin, çalıştığı okula ilişkin olumsuz tutumlar oluşabilir. Sonuç olarak öğretmenlerde isteksizlik ve performans düşüklüğü ortaya çıkabilir. Bu durum, okulun amaçlarına ulaşılmasına engel olabilir (Dahmaz, 2019: 4-5).

Okullardaki örgütsel adaleti okul yöneticilerinin sağlaması beklenmektedir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri davranışların adaletsiz olarak algılanması, öğretmenlerin okul yöneticilerini benimsemesini olumsuz etkileyebilir. Okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki iletişimi zayıflatıp iş birliğini azaltabilir. Bu durum, okulun verimliliğini, okulda verilen eğitimin kalitesini düşürebilir (Dahmaz, 2019: 4-5). Bu nedenle öğretmenlere görevlerini istekli olarak yapacakları ortamlar sunulmalıdır. Bu ortamları sağlamak için gerekli koşulların neler olduğu ve öğretmenlerin görevlerini yapmalarını nelerin engellediğinin saptanması önemlidir.

Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında, Özgan ve Bozbayındır (2011) çalışmalarında okulda adil olmayan uygulamaların öğretmenlerde performans, iş doyumunu, bağlılık, güven ve motivasyonunda azalma, çatışma, moral bozukluğu, derste verimsizlik, stres, kendini değersiz hissetme, tükenmişlik ve ilişkilerde isteksizlik gibi durumların ortaya çıkmasına neden olduğunu tespit etmişlerdir. Tan (2006) ise ilköğretim okullarındaki uygulamalarda adaletli olunmamasının, öğretmenlerin iş doyumuna, meslek ve benlik algılarına olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Polat (2007) ve Selvitopu (2011) da öğretmenlerin örgütsel adalet algıları düşük olduğunda morallerinin ve motivasyonlarının düşeceğini; hayal kırıklığı ve mutsuzluk yaşayabileceklerini tespit etmişlerdir. Kasapoğlu da (2015) çalıştığı örgütte adaletsizlik olduğuna inanan öğretmenin okula karşı bağlılık hissetmeyeceğini ve zamanla örgüte yabancılaşmaya başlayacağını bunun sonucu olarak da okulun amaçlarını gerçekleştirmede herhangi bir çaba

içerisine girmeyeceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin kendilerinin örgütün birer saygın elemanı olarak görmeleri, okulda herkese eşit davranıldığını düşünmeleri ve hakları olanı elde ettiklerini bilmeleri, kısaca adaletli bir ortamda çalıştıklarını hissetmeleri, okulların amaçlarına ulaşmalarında ve işlevlerini yerine getirmelerinde etkilidir (Çırak, 2013: 34).

Eğitim alanında yapılan çalışmalar göstermiştir ki adaletle iş görülmesi örgütlerin ilerlemesini sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Örgütsel adalet konusunun araştırılması adil olan ya da adil olmayan uygulama ve davranışlara iş görenlerin nasıl tepki verdiklerini anlayabilmemizi ve yöneticilerin yönetim davranışlarını hakkında bilgi edinebilmemizi olanaklı kılmaktadır. Bu sebeplerdendir ki öğretmenlerin okullarını ve yöneticilerini “örgütsel adalet” kavramı çerçevesinde nasıl algıladıkları konusu eğitim yönetimi alanında çalışılmaya değer bulunmuştur (Çırak, 2013: 40).

Bu sebeple sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının ne düzeyde olduğunun tespit edilmesi, alanda yapılan nadir çalışmalarla karşılaştırmak ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını yüksek düzeyde tutmaya yol göstermesi açısından önemlidir. Ayrıca Yaşamlarının erken dönemlerinde olan çocukların eğitim hayatlarında kritik öğrenmeleri için önemli bir rol alan sınıf öğretmenleri bu çocukları hayata hazırlamaktadır (Dilci, 2012). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının bu çocukların gelişimine etkisinin yadsınamayacağı açıktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin, örgütsel adalet algılarının ne düzeyde olduğunu ve demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet algıları, işlemsel adalet algıları ve etkileşimsel adalet algıları ne düzeydedir?

2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet algıları, işlemsel adalet algıları ve etkileşimsel

adalet algıları demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, kıdem ve kurumdaki hizmet süresi) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin genel amacı, etkili ve verimli bir şekilde çalışarak belirlenen hedeflere ulaşmaktır. Bu amacın gerçekleşmesi ise başarılı bir yönetim ile mümkündür. Örgütler ne kadar yeterli imkanlara sahip olurlarsa olsunlar çalışanların örgüte olan bakış açıları, istenen hedeflere ulaşmada en önemli unsurdur. Bu nedenle birçok araştırmacı örgütlerde çalışanların davranışları üzerine araştırma yapmış ve yapılmaya devam etmektedir. Özellikle de çalışanların örgütsel adalet algıları, örgütün hedeflerine ulaşmasında en önemli kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim kurumlarını bir örgüt olarak ele alırsak, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları mesleklerini severek yapmaları ve okulların amacına ulaşmasına katkı sağlamaları için çok önemli bir yer tuttuğu gözlemlenmektedir (Turhan vd., 2019: 168).

Örgütsel adalet algısının birçok örgütsel değişkeni etkilemesi örgütsel adalet konusunun çalışılmasını önemli kılmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin çalışmaların farklı evren ve örnekleme yapılması konuya daha fazla ışık tutacaktır. Ayrıca bu araştırmanın sınıf öğretmenlerinin adalet algılarında farkındalık yaratması beklenmektedir. Alanyazında sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına yönelik yapılan nadir çalışmalardan olması nedeniyle önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ölçeğine verdikleri cevapların gerçek görüşlerinin yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Düzce ili Merkez ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ölçeğine ilişkin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel adalet: Örgütte elde edilen kazanımların dağıtılması (dağıtımsal), dağıtım kararlarının alınmasında izlenen yollar (işlemsel) ve kişiler arası uygulamalara ilişkin (etkileşimsel) boyutlarıyla ele alınan bir kavramdır.

Dağıtımsal adalet: Örgüt çalışanlarının, örgütteki kazanımların adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin adalet algılarıdır.

İşlemsel adalet: Örgüt çalışanlarının, kazanımların dağıtımında izlenen yöntem ve prosedürlere ilişkin algılamalarıdır.

Etkileşimsel adalet: Örgüt çalışanlarının örgütiçerindeki iletişimin kalitesine ve adilliğine ilişkin algılamalarıdır.

Sınıf Öğretmen: 2020 – 2021 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde Düzce ili Merkez ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri.

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel adalet ile ilgili konulara yer verilerek bu konudaki kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Örgütsel Adalet

2.1.1. Adalet Kavramı ve Önemi

Adalet kavramı insanlığın yaradılışından günümüze kadar tartışılan bir olgudur. Bu kavramın literatürde birçok tanımı bulunmakta olup kavramın köküne bakıldığında Arapçada “adl” sözcüğü, İngilizcede “Justice” sözcüğünün karşılığı olmaktadır. “Justice” sözcüğünün kökü olan “Just”; bir yapının belli bir düzen içerisinde işlemlerini sağlamak için yapılması gereken tüm işlemler anlamına gelmektedir (İçerli, 2010: 68-69).

Adaletin kaynağının ne olduğu ve nasıl sağlanacağı, felsefi birçok tartışmaya konu olmuş, dini öğütlerde yer bulmuş, liderlerin ve yöneticilerin güç kazanmalarında önemli rol oynamıştır. Adalet, M.Ö. 1700’lü yıllarda, halka ilan edilen en eski kanun olarak bilinen Hammurabi Kanunları’nda da yer almıştır. M.Ö. 5. yüzyıl aydınlanma döneminden başlayarak, 18. yüzyıl Avrupa aydınlanma dönemine kadar adalet kavramı üzerinde yoğun bir şekilde durulmuştur. 19. ve 20. yüzyıllarda ideal toplum düzeni arayışlarında, özgürlük ve eşitlik kavramları ön plana çıkmış olup ancak bu iki kavramın toplumsal düzeni sağlamaya tam olarak cevap vermediği görülmüş, bunun yerine adalet temeline dayanan devlet düzeni oluşturulmuştur (Karaeminoğulları, 2006: 8).

Folger ve Cropanzano (1998) yapmış olduğu çalışmada; felsefe ve sosyal bilimle uğraşan düşünürlerin, adalet kavramını birbirlerinden farklı ele aldıklarını tespit etmişlerdir. Felsefe bilimciler adalete ilişkin kurallar ve tanımlar geliştirip, etik kararlar ile uyulması gereken ilkeler ve standartlar oluşturmaya çalışırken, sosyal bilimciler herhangi bir davranışın adil olmasının, kişinin o davranışın adil olarak görmesi ile ilgili standartlar geliştirmişlerdir. Sosyal bilimcilerin yaklaşımına göre,

adalet sübjektif ve algısal bir durum olduğunu açıkladığını belirtmişlerdir (Folger ve Cropanzano, 1998: 13, Akt. Köksal, 2018 s.481).

Adalet, felsefe tarihinde de önemli kavramlardan biri olmuştur (Topakkaya, 2008: 28). Aristoteles'e göre yasalara uyum sağlayamamak, yasaları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmak, dolayısıyla eşitsizlik yaratmak adaletsizlik; adalet ise yasalara uygun davranış göstermek ve eşitliği bozmamaktır (Topakkaya, 2009: 629).

Plato ve Socrates'ten bugüne kadar birçok filozof ve bilim insanının da adalet kavramı üzerinde durduğu görülmektedir. Her dönem ve bilim, kendine özgü olarak bu kavrama farklı anlamlar yükleyerek farklı tanımlamalar yapmıştır. Adalet kavramının hak, doğruluk, hakkaniyet ve adillik gibi çeşitli kavramlarla birlikte anıldığı görülmektedir (Cüce vd., 2013: 4).

Literatüre bakıldığında adalet kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yer almaktadır. Bu tanımlara göre;

Adalet; hak ve hukuku gözetme, yerine getirme anlamını taşımakta olup insanların bir arada uyum içerisinde yaşaması için vazgeçilmez bir olgu olarak görülmektedir (İyigün, 2012: 50). Adalet, en basit ifade ile herkesin toplum içerisinde hak ettiğini alması olarak tanımlanan bir gerekliliktir (Töremen ve Tan, 2010: 59). Adalet, yasaların ülkedeki tüm vatandaşlarına eşit bir şekilde uygulanmasıdır (Ulutaş, 2018: 334). Ulphio, adaleti herkese hak ettiğini vermek için sürekli olarak çaba sarf etmek şeklinde tanımlamıştır (Akt: Güriz,2004:20). Adalet, bireye hak ettiğinin ya da diğer bireylerle ayırım yapılmaksızın uygun ve doğru olanın verilmesidir (Dahmaz, 2019: 8-9).

2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve Önemi

Günümüzde örgütler daha vasıflı ve eğitimli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple çalışanların niteliklerindeki artış, çalışanların istek ve beklentilerinde de artışa neden olmaktadır (Kavak, 2016: 7). Son yıllarda örgütlerde sıklıkla ele alınan örgütsel adalet kavramının temeli Adams (1965) tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Eşitlik Teorisi'ne göre, çalışanlar iki tür kıyaslama yapmaktadırlar. Birincisi, çalışanlar örgüte sağladıkları katkı ile kazançlarını

kıyaslamaktadırlar. İkinci olarak, çalışanların kendi kazançları ile örgütün diğer çalışanlarının kazançlarını kıyaslamalarıdır (Coşkun, 2020: 6).

Günümüz modern toplumlarının en belirgin özelliği örgütlü olmasıdır. İnsanlar bu örgütlerin içinde yer almakta ve önemli bir parçası olmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde yer alan insanların duygu ve düşünceleri önem arz etmektedir (Yürür, 2008: 296). Örgütün değerli bir üyesi olan çalışanların örgüte karşı olan duygularının örgütsel ve kişisel sonuçları bulunmaktadır. Çalışanların örgütlerinde beklentilerinin karşılanamadığı veya yöneticileri ya da mensubu olduğu örgütü adil olarak değerlendirmede; sorumluluktan kaçma, işten ayrılma, düşmanca tutumlar sergileme, sosyal ve ruhsal rahatsızlıklar gösterme gibi olumsuz davranışsal sonuçları ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algıları olumlu ise, daha çok iş yapmaya ve yüksek performans göstermeye istekli oldukları söylenebilir. Başka bir ifadeyle çalışanların adalet algılamaları, onların tavır ve davranışlarını şekillendirmektedir (İyigün, 2012: 60).

Örgütsel adalet kavramı, ilk olarak Greenberg tarafından 1987 yılında kullanılmıştır (Çetin, 2019: 5). Greenberg (1990: 399), çalışanların örgütsel uygulamaların, süreçlerin ve kararların adil olup olmadığıyla ilgili algılamalarını ve bu algılamaların örgüt içerisinde çalışan davranışları üzerindeki etkilerini ele almıştır.

Örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini arttırmada ve örgütün hedeflerine ulaşarak başarılı olmasını sağlamada çalışanların performansları önemli yer tutmaktadır. Çalışanların performansını arttırmak için çalışanların motive edilmesi, davranışlarının örgüt çıkarlarına uygun yönlendirilmesi, çalışanlara önem verildiğinin hissettirilmesi gereklidir. Toplum için hukuksal adalet ne kadar gerekli ise örgütlerde de örgütsel adalet o kadar gereklidir (İyigün, 2012: 60).

Alanyazında örgütsel adalet ile ilgili farklı birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt tarafından kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin görüşleriyle ilgilidir (Greenberg, 1987: 9). Örgütsel adalet

kavramı, çalışanların örgüt ortamında ödül ve cezaların, işlemlerin, kuralların, iletişim ve etkileşimlerin adil yapılıp yapılmadığına ilişkin algılarıdır (Polat, 2007: 12). Örgütsel adalet, ‘örgütün çalışanlara eşit olması, dengeli ve adil davranma düzeyine ilişkin çalışanlarda oluşan algı’ şeklinde tanımlanabilir (Korkut, 2019: 99). Örgütsel adalet, yöneticilerin adillliğini, örgütteki ödül ve cezalandırmaları, örgütteki kararların nasıl alınacağını, karar vericilerin veya alınacak kararların çalışanlara ifade edilme biçiminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ifade eden çok kapsamlı bir kavram olarak ifade edilmektedir (İçerli, 2010: 69). Çalışanların, örgüt içerisinde algıladıkları adalet düzeyleridir (Karaman, 2009: 6). Çalışanlar kendilerine özgü örgütleri ile ilgili adalet algılarını örgütsel adalet olarak ifade etmektedir (Baştürk, 2010: 38).

Örgütsel adaletin, kronolojik olarak sıralama yapılacak olursa dört farklı ana çıkış noktası olduğu görülmektedir (Colquitt vd., 2005; Aktaran: Saruhan, 2019: 15):

- 1- 20. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan örgütsel adaletin ilk temeli dağıtımsal adalet kavramı,
- 2- Dağıtımsal adaletin sonrasında başlayarak 1990’lı yıllara kadar devam eden prosedür adaleti kavramı,
- 3- 1980’li yıllarda ortaya çıkarak günümüze kadar devam eden etkileşimsel adalet kavramı,
- 4- Günümüzde egemen olan ve birçok yönü bir arada bulunduran bütünlleştirici adalet kavramı.

Örgütsel adaleti etkileyen ve örgütsel adaletin etkilendiği birçok değişken mevcuttur. Örgütsel adaletin öncellerini kıdem, örgütün etik değerleri, güven, kontrol, bağlılık, ödül sistemi, eşitlik algısı, kültür, dönüşümsel liderlik, etkileşimsel liderlik, lider üye değişimi olarak sıralayabiliriz. Örgütsel adaletin çıktılarını ise iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, işten ayrılma niyeti, örgütsel stres, duygusal tükenmişlik, çatışma, iş performansı, örgütsel etkililik başta olmak üzere birçok değişken sıralayabiliriz (Polat, 2007: 24-28). Örgütsel adalet, bireysel ve örgütsel sonuçlara etkisi nedeniyle hem çalışanlar hem de örgütler açısından önem

arz etmektedir (Yürür, 2008: 296).

Örgütsel adalet, giderek önemi artan ve günümüzde birçok teori ile açıklanmaya çalışılan önemli bir konudur. Bu nedenle örgütsel adalete ilişkin birçok teori alanyazında mevcuttur. Dolayısıyla bu kavramın sınıflandırılmasının kavramı daha anlaşılır hale getireceği düşünülebilir.

2.1.3. Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması

Örgütsel adalet konusunun kavramsallaştırılması Homans (1961) ve Adams (1965) gibi teorisyenlerle başlamış ve bu ilgi artarak devam etmiştir. Örgütsel adalet kavramı ile ilgili teorilerin fazlalığı ve çıkan sonuçların birbirine yakınlığı bu teorilerin sınıflandırılmasını zorlaştırmıştır. 1987 yılında Greenberg (1987) “A Taxonomy of Organizational Justice Theories” adlı çalışmasında kavram ile ilgili teorileri reaktif (tepkisel)-proaktif (önlemsel) boyut ve süreç-içerik boyutu olmak üzere iki bağımsız boyutta sınıflandırmıştır. Reaktif boyut, çalışanların adaletsiz durumlardan kaçınmasına ve adaletsizliğe karşı ortaya koydukları tepkilere odaklanırken proaktif (önlemsel) boyut, aksine çalışanların örgütte adaleti sağlamak için ortaya koydukları çaba ve girişimlere odaklanmıştır. Süreç boyutu ise kazanımların nasıl elde edildiği ile ilgilenmiş olup kararların alınmasında ve uygulanmasında prosedürlerin adilliğine odaklanmıştır. İçerik boyutu, süreç boyutunun aksine elde edilen kazanımların adilliğine odaklanmıştır. Bu boyutlardan yola çıkarak reaktif (tepkisel)-içerik kuramları, reaktif (tepkisel)-süreç kuramları, proaktif (önlemsel)-içerik kuramları ve proaktif (önlemsel)-süreç kuramları olmak üzere adalet teorileri ile ilgili dört farklı sınıf ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1987: 9-10).

Örgütsel adalet boyutlarını ele aldığımızda dağıtım adaleti, örgütteki adaletsizlikleri ve örgüt çalışanlarının adaletsiz durumlara karşı tepkilerini incelerken prosedür ile etkileşim adaleti ise çalışanların örgüt içinde adaleti sağlama çabalarına odaklanmaktadır. Bu sebeple dağıtım adaleti reaktif (tepkisel), prosedür ve etkileşim adaleti ise proaktif (önlemsel) özellik göstermektedir (Çakır, 2006: 45).

Greenberg’in adalet teorilerine ait sınıflandırma Tablo 2.1’de gösterilmiştir (Greenberg, 1987).

Tablo 2.1. Greenberg Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması

Reaktif - Proaktif Boyutu	İçerik - Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif (Tepkisel)	Reaktif İçerik Eşitlik Kuramı (Adams 1965)	Reaktif Süreç İşlemsel Adalet Kuramı (Thibaut, Walker, 1975)
Proaktif (Önlemsel)	Proaktif İçerik Adalet Yargı Kuramı (Levanthal 1976, 1980)	Reaktif Süreç Dağıtım Tercihi Kuramı (Levanthal, Karuza, Fry 1980)

Kaynak: Greenberg, 1987: 10

Tablo 2.1’de, Greenberg adalet teorilerini iki boyutta ele almıştır. Bu iki boyuttan yola çıkarak adalet teorilerini dört farklı şekilde sınıflandırmıştır. Bunlar; tepkisel-içerik teorileri, önlemsel-içerik teorileri, tepkisel-süreç teorileri ve önlemsel-süreç teorileridir. Alanyazında en çok kabul gören sınıflandırma Greenberg’e aittir.

2.1.3.1. Tepkisel-İçerik (Kapsam) Teorileri

Tepkisel içerik teorileri, çalışanların adil olmayan durumlara nasıl tepki verdiklerini inceleyen adalet teorileridir. Homans’ ın (1961) dağıtım adaleti teorisi ve Adams’ ın (1965) eşitlik teorisi gibi birçok örgütsel adalet teorisi bu sınıflandırmaya girmektedir (Greenberg, 1987: 11). Homans’ın (1961) “Dağıtımsal Adalet Teorisi”, Adams’ ın (1965) “Eşitlik Teorisi”, Crosby’ nin (1976) “Görelî Yoksunluk Teorisi” tepkisel-içerik teorilerine örnek olarak verilebilir. Bu kuramların birleştiği görüş, insanların adil olmayan durumlara belirli olumsuz tepkiler gösterdikleri ve adaletsizliği düzeltecek davranışlar sergileyerek bu durumdan kaçınmaya çalıştıklarıdır (Akdeniz, 2018: 19).

Çalışanlar yönetsel uygulamaları, kaynakların kullanımını ve çalışanlar arası ilişkiyi değerlendirirken diğer çalışanlarla kıyaslama yaparak tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir (Korkut, 2019: 99). Örgütteki tüm çalışanlara eşit davranılması ve çalışanların emeklerinin karşılığının herkese eşit olarak dağıtılması, çalışanlardaki adalet duygusunun artmasını sağlayacaktır (İçerli, 2009: 41).

2.1.3.2. Önlemsel-İçerik (Kapsam) Teorileri

Önlemsel-içerik kuramları tepkisel-içerik teorilerinden farklı olarak, çalışanların adil dağılımları yaratmaya nasıl çalıştıklarına odaklanmaktadır.

Çalışanların, elde edilen kazanımların dağıtımında adaletin sağlanmasına yönelik çabalarına ilişkin teorilerdir. Bu sınıflandırmadaki teorik temeller Leventhal (1976, 1980) tarafından atılmıştır. Leventhal'ın (1976) “Adalet Yargı Kuramı” ve Lenner'in (1980) “Adalet Güdüsü Kuramı” önlemsel-içerik teorileri arasında sayılmaktadır (Greenberg, 1987: 12-13). Bu kuramlara göre ödül dağıtımlarının bireysel olarak çalışanın hangi davranışları tarafından etkilendiğini açıklamaktadır (İçerli, 2010: 74).

2.1.3.3. Tepkisel-Süreç Teorileri

Karar alma süreçlerinin adilliği üzerine odaklanan süreç teorileri ile kazanımların adil dağıtılması üzerine odaklanan içerik teorileri benzer görünse de özellikle hukuk alanında farklılıklar gösterir. Alanyazın incelendiğinde tepkisel-süreç teorilerinin örgütteki çalışanların kararlar alınırken kullanılan süreçlere nasıl tepki verdiklerine odaklanmıştır. Tepkisel-süreç teorilerine göre, çalışanların, örgüt içinde alınan kararlarda söz sahibi ise kararları daha adil algıladıklarını ve daha çok tatmin olduklarını göstermektedir. Ayrıca araştırmalarda hukuki kararların hukuki olmayan kararlara göre toplum tarafından daha kabul edilebilir olduğu ve hukuki kararların alınırken uygulanan prosedürlerin kararların kabulünde önemli yer tuttuğu gözlenmiştir. Thibaut ve Walker'ın (1975) hukuki süreçleri inceleyerek oluşturduğu “Prosedür Adaleti Kuramı” bu sınıflandırmaya örnek verilebilir (Greenberg, 1987: 13-14).

2.1.3.4. Önlemsel-Süreç Teorileri

Önlemsel-süreç teorileri, örgütte çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü yerine oryantasyon ve adaleti sağlamak için kullanılacak prosedürleri belirlemeye odaklanmıştır. Çalışanların amacına ulaşmasına en çok yardımcı olacağına inanılan prosedürün en çok tercih edilen prosedür olacağı düşünülmektedir. Adalet teorilerinin sınıflandırmasında en az bilinen teoriler bu kategoride yer almaktadır. Bu kategorideki baskın kuram Leventhal'ın “Adalet Yargısı Kuramı”nın gelişmiş modeli olarak bilinen Leventhal, Karuza ve Fry'ın (1980) “Dağıtım Tercihi Kuramı”dır. Örgütte adaleti sağlamak için sekiz özellikten bahsedilmiştir (Greenberg, 1987: 14-15). Bunlar:

1. Örgütteki çalışanlara karar vericileri seçme hakkı tanınmalıdır.
2. Tutarlı kurallara dayanmalıdır.
3. Doğru bilgiler temel alınmalıdır.
4. Karar verme gücünün yapısı tanımlanmalıdır.
5. Çalışanlar önyargılara karşı korunmalıdır.
6. Çalışanların bilgi almasını sağlamalı ve itirazları değerlendirmeye alınmalıdır.
7. Prosedürlerde değişiklikler yapılmasına olanak sağlanmalıdır.
8. Yaygın olarak kabul edilen etik ve ahlaki standartlara dayanmalıdır.

Görüldüğü gibi, adaleti sağlamak için öncelikle çalışanların örgütte karar vericileri seçerek kararlarda söz sahibi olması sağlanmalı, örgütteki kurallar tutarlı olmalı, örgüt kuralları doğru, tutarlı, etik ve ahlaki değerlere uygun olmalı, çalışanlar bilgilendirilmeli, çalışanların itirazları dikkate alınmalı ve gerektiğinde kurallarda değişiklik yapılmalıdır.

Örgütsel adalet kuramlarının sınıflandırılması, literatürde yaygın olan örgütsel adalet teorileri ve bu örgütsel adalet teorilerinin dayandığı görüşler Tablo 2.2’de özetlenmiş olup Greenberg’in örgütsel adalet teorileri sınıflandırmasına göre düzenlenmiştir.

Tablo 2.2. Adalet Kuramlarını Sınıflandırması ve Örgütsel Adalet Teorileri

Adalet Kuramı Sınıflandırması	Adalet Kuramı	Kuramın Dayandığı Görüş	Kuramın Açıkladığı Örgütsel Adalet Türü
Reaktif-İçerik Kuramlar	Eşitlik Kuramı (Adams, 1965)	Bireylerin katkı ve kazanımlarının oranı dengeli biçimde gerçekleşir.	Dağıtım Adaleti
	Görelî Yoksunluk Kuramı (Crosby, 1976)	Belirli ödül dağıtım şekillerinin kıyaslaması kişilerde yoksunluk hissi yaratabilir.	Dağıtım Adaleti
Proaktif-İçerik Kuramlar	Adalet Yargı Kuramı (Leventhal, 1976)	Kazanımların dağıtımına ilişkin kararları belirleyen dağıtım kurallarının adillğine ilişkin algılamalar çeşitli durumlara göre farklılık gösterebilir.	Dağıtım Adaleti
	Adalet Güdüsü Kuramı (Lerner, 1980)	Dağıtım kararları alınırken izlenen ilke taraflar arasındaki ilişkiye göre değişiklik gösterebilir.	Etkileşim Adaleti
Reaktif-Süreç Kuramlar	Prosedür Adaleti Kuramı (Thibaut, Walker, 1975)	Kararların kişi için yarattığı sonuçlar ister olumlu ister olumsuz olsun, kullanılan prosedürler kararın süreç kontrolünü içerdiği sürece alınan kararlar adil olarak algılanır.	Prosedür Adaleti
Proaktif-Süreç Kuramlar	Dağıtım Tercihi Kuramı (Leventhal, Kaniza, Fıy, 1980)	Dağıtım kararını veren kişiye adil bir uygulama gerçekleştirme fırsatı veren dağıtım prosedürleri daha çok tercih edilir. Adil bir prosedür, kişilere haklarında karar verecek kişiyi seçme hakkı tanımalı, eksiksiz ve doğru bilgileri temel almalı, tutarlı kurallara dayanmalı, karar alma gücünün yapısını tanımlamalı, kişileri önyargılara karşı korumalı, kişilere bilgi alma hakkı vermeli, prosedür yapısında değişiklik yapılmasını mümkün kılmalı ve kabul görmüş etik kurallara uymalıdır.	Prosedür Adaleti

Kaynak: Özen, 2002: 115

Tablo 2.2'deki kavramları ele alacak olursak, örgütsel adalet kavramında, dağıtım adaleti ve prosedür adaleti kavramları, örgütsel açıdan, çalışan ile yönetici arasındaki ilişkinin dinamiklerini açıklayıcı durumları ile benimsenebilir bir çerçeve ortaya koyabilmektedir. Formal yapılardan kopuk ve tümüyle informal olan ilişkilerle gelişen “etkileşim adaleti” kavramı için aynı düşüncede olmak mümkün olmamaktadır. Yani, etkileşim adaletini tanımlamada kullanılan “dürüstlük”, “nezaket”, “kişisel haklara saygı duyma” gibi kavramlar kişisel tutumlara bağlıdır. Etkileşim adaletinin normatif özelliği, yöneticilerin yararına şekillendirilen yazını destekler özelliktedir ve çalışanların, yönetimin fiziksel ve zihinsel kontrolüne

yönelik onayını sağlamada önemli bir rol oynayabilir (Özen, 2002: 115).

2.1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletin boyutları ile ilgili literatür incelendiğinde farklı görüşler ortaya çıkmasına rağmen en yaygın görüş üç boyutun olduğundan bahsetmektedir. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir (Bektaş, 2020: 4; Nam, 2008: 33; Söyük, 2007: 8; Şamdan, 2019: 12).

2.1.4.1. Dağıtımsal Adalet

Örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli yer tutan çalışanlar, aynı ölçüde ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanmasını beklemektedirler. Her ne kadar tüm çalışanların eşit görüldüğü söylene de gerçekte durum farklıdır. Dağıtım adaleti de bu gerçeklik doğrultusunda kazanımların, örgüt çalışanları arasında, ne oranda paylaştırılacağı ile ilgilidir (Karaeminoğulları, 2006: 11). Çalışanlar örgüt içerisinde ortaya koydukları performans ile karşılığında elde ettikleri kazançları karşılamaktadırlar. Çalışanlar, karşılaştırma sonucunda herhangi bir eşitsizlik algısına sahip olurlarsa örgütte adaletin olmadığını düşünürler. Bu durumda örgüt çalışanları, kızgınlık, mutsuzluk, suçluluk vb. hislere kapılıp kendisinin veya diğer çalışanların tutum ve davranışlarında sebep olmaktadır (Söyük, 2007: 9). Dağıtım adaletinde esas olan, bireylerin, dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay aldığını düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003: 78).

Çalışanlar, dağıtım adaleti ile ilgili bir karar verirken kendi standartlarına göre karar vermekte ve kıyaslama yapmaktadır. Kıyaslama yapan kişiye göre dağıtım adaleti algısı farklı olabilmektedir. Herhangi bir çalışana adaletsiz gelen, başka bir çalışana adil gelebilmektedir (Söyük, 2007: 10).

Örgütteki dağıtımın adil olduğu yargısına varmak ya da adil bir dağıtım gerçekleştirmek hiç kolay değildir. Örgütte ücret, terfi, görev, yetki ve sorumluluklar, ödül vb. kaynakların adil bir biçimde dağıtılamaması mümkündür. Bazen kaynakları korumak ve harcamama kaygısı, adaleti sağlamada engeldir. Dolayısıyla örgütlerde adaletin varlığından söz etmek için dağıtım adaleti çok önemli olsa da tek başına yeterli değildir (Karaeminoğulları, 2006: 16).

2.1.4.2. İşlemsel Adalet (Prosedür Adaleti)

Örgütsel adalet çalışmalarında ilk başlarda dağıtım ön planda görülmektedir. Ancak adil dağıtımın örgütte adaleti sağlamada her zaman yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışanlar için elde edilen kazançlar kadar dağıtıma ilişkin kararların nasıl verildiği de çalışanların adalet algılarını etkilemektedir. Prosedür adaleti, dağıtım adaletinin bir tamamlayıcısı niteliğindedir (Karaeminoğulları, 2006: 16-17). Örgüt çalışanlarını ilgilendiren kararların alınması ve uygulanması sürecinde çalışanların katılımı, çalışanların adalet algılarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Bu katkı çalışanların motivasyonunu, verimliliğini, örgüte bağlılığını arttırırken örgüte karşı aidiyet duygusunu yükseltmektedir (Dahmaz, 2019: 25-26).

İşlemsel adaletin iki alt boyutu mevcuttur. Birincisi, örgütteki kararlar alınmadan önce çalışanlara söz hakkı verilip görüşlerinin alınmasıdır. Bu boyut, kullanılan prosedürlerin ve uygulamaların yapısal özellikleri ile ilgilenmektedir. İkinci boyut ise karar alma sürecinde karar alıcılar tarafından uygulanan uygulamalar ile ilgilidir (Söyük, 2007: 11).

Leventhal, çalışanların işlemsel adalet algılarını doğrudan etkileyen altı temel kuraldan bahsetmektedir. Bu kurallar; tutarlılık kuralı, önyargılı olmama kuralı, doğruluk kuralı, düzeltebilme kuralı, temsilcilik kuralı ve etik kuralıdır (Leventhal, 1980: 25-34).

1.Tutarlılık kuralı, kazanımların dağıtımında kullanılan ilkeler birbirleriyle tutarlı olmalıdır.

2.Önyargılı olmama kuralı, karar veren yöneticiler çalışanlara karşı önyargılı olmamalıdır.

3.Doğruluk kuralı, örgüt çalışanlarına yapılan bilgilendirmeler daima doğru olmalıdır.

4.Düzeltebilme kuralı, örgüt çalışanlarının adaletsiz olarak algıladıkları kararları değiştirebilmelerine olanak sağlanmalıdır.

5.Temsilcilik kuralı, örgüt çalışanlarının dağıtım kararları alınırken kaygıları,

değerleri ve bakış açılarının temsil edilmelidir. Örgütteki bütün tarafların çıkarları gözetilmelidir.

6.Etik kural ise, örgütteki dağıtımla ilgili alınan kararların çalışanların temel ahlaki ve etik değerleri ile uyumlu olmalıdır.

Bu kuralların uygulandığı örgütlerde örgütsel adalet olumlu ve yüksek algılanmakta (Söyük, 2007: 12), uygulanmadığı örgütlerde ise örgütsel adalet olumsuz ve düşük olarak algılanmaktadır (Çelik, 2011: 20). Çalışanlar, örgütte prosedürlerin adilliğine karar verirken kişilerarası ilişkilere dikkat etmektedirler. Çalışanlar, yöneticilerine güvenirlerse, örgütteki prosedürler ve alınan kararlar hakkında fazla sorgulama yapmayarak örgütsel adalet algıları yüksek olmaktadır. Fakat yöneticilere güvenilmediğinde, çalışanlar kişilerarası ilişkilere dikkat etmeden uygulanan prosedürler doğrultusunda doğrudan karar vermektedirler (Söyük, 2007: 12).

2.1.4.3. Etkileşimsel Adalet

İlk kez Bies ve Moag'ın (1986) yaptıkları çalışmalarda ortaya çıkan etkileşimsel adalet kavramı, çalışanların örgütteki adalet değerlendirmelerinde, sadece prosedürlerin adilliğini değil, prosedürleri uygulayan yöneticilerin davranışlarını da değerlendirdiklerini ileri sürmektedir (Çakmak, 2005: 39).

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan etkileşimsel adalet değerlendirilirken yönetici davranışları sorgulanması beklenmekte ve çalışanlardan bu doğrultuda karar vermesi istenmektedir (Söyük, 2007: 13). Alanyazında etkileşim adaleti ile ilgili kesin bir ifade bulunmasa da etkileşim adaletini çalışanların örgüt içerisindeki iletişim kalitesine yönelik algıları olarak tanımlanabilmektedir (Demiryürek, 2019: 24). Etkileşim adaletinin algılanmasında en önemli unsurun kişilerarası iletişim olduğu ve etkili bir iletişim ile adaletsiz uygulamaların bile adaletli algılanacağı veya adaletsizliğin oluşturacağı olumsuz etkileri azaltacağı düşünülmektedir (Söyük, 2007: 15).

Etkileşimsel adaletin sağlanması için dört temel unsur gerekmektedir (Bies ve Moag, 1986; Akt. Ülbeği, 2011: 29).

1.Doğruluk: Karar alınma sürecinde iletişime açık olunmalı, çalışanlara karşı dürüst davranılmalı ve kandırmaya çalışmamalı.

2.Saygı: Çalışanlara karşı nazik davranmalı, saygı göstermeli ve çalışanları incitecek olumsuz davranışlardan çekinmeli.

3.Uygunluk: Çalışanların hoşnut olmayacağı sorular sormaktan kaçınmalı.

4.Gerekçelendirme: Alınan kararlar ile ilgili yeterli bilgilendirme yapılmalı ve kararları anlaşılır düzeyde açıklamalı.

Görüldüğü gibi etkileşimsel adalet dağıtım adaletinde ki gibi belli durumlara ya da işlemsel adaletteki gibi örgütün tamamına değil, daha çok yöneticilere karşı olan tutum, tepki ve davranışları etkilemektedir (Uysal, 2014: 20).

2.1.5. Okullarda Örgütsel Adaletin Önemi

Eğitim örgütleri olan okullar, diğer tüm örgütler de olduğu gibi belirli amaçlar doğrultusunda kurulmuştur. Bu amaçlar, toplumu şekillendirmek, eğitilmiş ve yurttaşlık bilincine sahip bireyler yetiştirmek, devlet ideolojisini devam ettirmek şeklinde sıralanabilir. Bu sebeple okullar her zaman etkili ve verimli örgütler olmak zorundadır. Okullarda bu etkililiği ancak öğretmenler sağlayabilir (Çırak, 2013: 35).

Eğitim örgütlerinde eğitimin kalitesini en yüksek düzeye çıkarabilmek için öğretmenlerin verimliliğini ve performansını etkileyen kavramlardan bir tanesi örgütsel adalettir. Örgütsel adalet algısını etkileyen değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel adalet algısı üzerinde olumlu (güven, bağlılık, iş doyum, vatandaşlık, performans) veya olumsuz (sessizlik, tükenmişlik, muhalif davranışlar sergileme, işten ayrılma, verimsizlik) etkileri bulunmaktadır (Açıkgöz, 2009: 71-74). Bu etkilerin dikkate alınması gereklidir. Aksi takdirde sergilenen davranışlar okulun hedeflerine ulaşmasını zorlaştırırken okulun tercih edilirliliğini azaltabilir. Tercih edilmeyen okulların varlıklarını sürdürmeleri ve tercih edilmeleri pek mümkün görülmemektedir (Dahmaz, 2019: 27).

Okulların amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin motive edilmesi ve performanslarının yüksek tutulması gereklidir. Okullarda bu görev okul

yöneticilerine düşmektedir (Uysal, 2014: 4-5). Hoy ve Tarter(2004), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde kalabilmesi için okul yöneticilerine on prensip önermişlerdir (Hoy ve Tarter, 2004: 251-252):

Eşitlik: Öğretmenlerin okuldan elde ettikleri, okula kattıklarıyla orantılı olmalı ve öğretmenlerin emeklerinin karşılığı verilirken denge gözetilmelidir. Öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmeleri sağlanmalı, öğretmenler gerektiğinde takdir edilmelidirler. Okul yöneticisinin öğretmenlere eşit davranmaması kıskançlıklara sebep olabilir.

Algı: Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı yüksek olmalıdır. Bunun için öğretmenlerin okul yöneticilerinin adil olduklarına inanmaları gerekmektedir. Bunun için okul yöneticilerinin kurallara uyması gerekmektedir. Bu sayede öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve performansları artacaktır.

İfade Özgürlüğü: Öğretmenlere görüşlerini aktarabileceği ortamlar sunulmalıdır. Öğretmenler kendilerini etkileyen konularda veya katkı sunabileceklerini düşündüklerinde söz almak isterler. Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerine önem vermelidir. Okulda alınan kararlara katılım ve söz hakkına sahip olmak öğretmenlerin örgütsel adalet algısını yükseltecektir.

Kişilerarası adalet: Okul yöneticileri öğretmenlere duyarlı, nazik ve saygılı davranmalıdır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin hoşuna gitmeyecek durumları doğru yer, doğru zaman ve düzgün bir üslupla açıklamalıdır. Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı açık ve duyarlı olmaları öğretmenlerin onlara olan güvenini artıracaktır.

Tutarlılık: Tutarlı davranış, karşılaşılan tüm durumlarda mutlaka aynı durum değildir, aksine duruma tutarlı bir şekilde uyan eylemdir. Bu nedenle bir durumda davranış doğrudan eylemi gerektirebilirken, başka bir durumda yumuşak bir dokunuş veya daha demokratik bir yaklaşım gerektirebilir. Öğretmenler okul yöneticilerinin farklı durumlarda nasıl tepki vereceği konusunda fikir sahibi olmalıdır. Okul yöneticilerinin, kararlarının ve davranışlarının hem tahmin edilebilir hem de adil olacağına öğretmenler inanmalıdır. Okul yöneticilerinin tutarlı davranış sergilemeleri

adalet duygusunun oluşması için gerekli olup tek başına yeterli değildir.

Eşitlikçilik: Okullarda alınan kararlar, bireysel çıkarlar gözetilerek değil örgütün çıkarları gözetilerek alınmalıdır. Öğretmenlerin ihtiyaçları okulun ihtiyaçlarının önüne geçmemelidir. Ayrıca her öğretmenin farklı ihtiyaç ve yetenekleri olduğu unutulmamalıdır. İhtiyaçlara bağlı, dengeli karar alma öğretmenlerin örgütsel adalet duygularını arttıracaktır.

Düzeltilme: Hatalı veya kötü kararlar düzeltilmelidir. Bazı okul yöneticileri hatayı kabul etmenin otoritelerini sarsacağına inanırlar. Kötü bir kararı gözden geçirme ve her ihtimalde düzeltme isteği, öğretmenlerde okul yöneticisinin adaletine olan güveni arttıracaktır.

Doğruluk: Alınan kararların sağlam kanıtlara dayandığını göstermek adalet duygusunu artırır. Söylenti, ima ya da kulaktan dolma bilgiler ile hareket etmek okul yöneticisine duyulan güveni zedeleyecektir. Bu sebeple okul yöneticilerinin alınan kararların sistemli ve sağlam delillere dayandığını ispat etmesi öğretmenlerin adalet duygusunu arttıracaktır.

Temsil: Okullarda alınan kararlardan etkilenen kişilerin de karar alma sürecinde temsil edilmesi önemlidir. Öğretmenler, fikirlerinin temsil edildiğine ve sonuçlar üzerinde etkileri olduklarına inandıklarında okuldaki örgütsel adalet algıları gelişecektir.

Etik: Dürüstlük, eşitlik, bütünlük, özgünlük, tarafsızlık güvenilirlik, samimiyet ve onur, okullarda karar vermeye rehberlik etmesi gereken etik ve ahlaki standartlardır. Okul yöneticileri, bu etik ve ahlaki standartlara sahip davranışlar sergilerlerse öğretmenler okullarını daha adil bulacaklardır.

Özetleyecek olursak, öğretmenlerin çalıştıkları okulları adil olarak algılaması okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarına bağlıdır. Yukarıda bahsedilen prensipleri meslek hayatında uygulayan okul yöneticilerinin daha başarılı olacağı ve öğretmenlere daha adil bir okul iklimi sunacağı ortadadır. Adil olarak görülen okulların hedeflerine ulaşması ve kendini geliştirmesi daha kolay olacaktır.

Alanyazında örgütsel adalet kavramının pek çok değişkenle ilişkisinin çalışıldığı görülmektedir. Okullarda örgütsel adalet ile birçok değişken arasındaki ilişki incelenmiştir.

Kara (2011), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlerden etkilendiğini tespit etmiştir. Örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında, özel okulda çalışan öğretmenlerin resmi ilkokullarda çalışan öğretmenlerden, kıdem süresi az olan öğretmenlerin kıdem süresi çok olan öğretmenlerden, sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin kadrolu çalışan öğretmenlerden, kendi memleketlerinde çalışan öğretmenlerin kendi memleketinde çalışamayan öğretmenlerden ve herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel adalet algılarına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Cansoy ve Polatcan (2018) “Türkiye’de Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları: Ampirik Araştırmalara Bakış” konulu çalışmalarında Türkiye’deki öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin çalışmaları incelemişlerdir. 2000 – 2017 yılları arasında yayınlanmış olan 29 makalenin içeriklerini sistematik bir şekilde analiz etmişlerdir. İncelenen araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta derecenin üstünde olduğu görülmüştür. İncelenen çalışmalar sonucunda örgütsel adaletin çoğunlukla örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi incelenmiş ve aralarında pozitif, anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan incelemelerde yöneticilerin davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algısının yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Demir (2021) “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Öztürk (2020) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Olgu Bilim Çalışması” konulu çalışmasında öğretmenlerinin çoğunun örgütsel adalet algısının dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutunda olumsuz olduğunu ve öğretmenler en çok ders programlarının belirlenmesi konusunda

adaletsizliğe maruz kaldığını tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısının olumsuz olması en çok performanslarına etki etmekte; örgütsel adalet algılarının olumlu olması ise en çok motivasyonunu arttırmakta olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının şekillenmesinde kaynakların dağıtım süreci, bu süreçte kullanılan yöntemler, okul yöneticilerinin gösterdiği tutum ve davranışlar, örgütsel kararların öğretmenlere iletilme şekli ve yolu etkili olduğu tespit edilmiştir.

Kemer (2021) “Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul İklimi ile İlişkisi” konulu çalışmasında öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarının olumlu ya da olumsuz olması kısmen örgütsel adalet ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Kendilerine adil davranıldığını düşünen, karar alma süreçlerinde bulunan, ihtiyaç ve isteklerine önem verildiğini düşünen ve okulda yapılan uygulamaları adil bulan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının olumlu yönde etkilenmekte olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okul iklimine yönelik algılarının eğitimin kalitesini, öğretmenlerin performanslarını, öğretmenlerin okul içerisindeki iletişimlerini ve etkileşimlerini etkilediğini söylenebileceğini belirtmiştir.

Çeçen (2019) “Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları (Siirt İli Örneği)” konulu çalışmasında okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının oluşmasında ders yükü, ders programları, nöbet, kutlama ve anma programları gibi etkinliklerdeki iş ve işlemlerin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada katılımcılar okuldaki iş ve işlemlerle ilgili kararların alınmasında ve uygulanmasında; eşitlik, adalet, hakkaniyet, sevgi, saygı ve istişare gibi değerlerin yaşatılarak örgütsel adalet algısının geliştirilebileceğini belirtmişlerdir. Araştırmada ayrıca örgütsel adaletin okul iklimi üzerinde etkili olduğu, öğretmenlerin çalışma motivasyonu, örgütsel bağlılıkları, istek ve performansları ile ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle okulun başarısını ve misyonunu gerçekleştirmesinde örgütsel adaletin oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yozgat (2019) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa ve İş Doyumuna İlişkin Etkisinin İncelenmesi” konulu çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki

olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca göre örgütsel adaletin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, vb. birçok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algıları olumlu ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, motivasyonlarının, performanslarının ve okula duydukları güvenin artması beklenebilir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının olumlu olması okul iklimi ve okul kültürüne pozitif yansımaları olacağı söylenebilir. Aksine öğretmenlerin örgütsel adalet algıları olumsuz ise tam tersi bir durum oluşması söz konusu olabilir. Dolayısıyla eğitimin kalitesini arttırmak ve okulların hedeflerine ulaşmasını sağlamak için örgütsel adalet kavramı göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını ele alan bu çalışma nicel araştırma geleneği içinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmalar, nesnel ve güvenilir sonuçlar ortaya koymayı amaçlayan araştırma şekillerinden biridir (Büyüköztürk vd., 2016: 174). Bu araştırmanın modeli nicel araştırma yöntemleri içinde yer alan tarama modelindedir.

Tarama modeli, belirli bir grubun araştırılan özelliklerini ortaya çıkarmak için veri elde edilmesini amaçlayan araştırma modelleridir. Bu modelin en önemli avantajı örneklemdeki bireylerden daha fazla veri elde edilmesini sağlamasıdır (Büyüköztürk, vd., 2018: 15).

3.2.Evren ve Örneklem

2020-2021 eğitim öğretim yılında Düzce İli Merkez ilçesinde yer alan resmi ilkokullarda görev yapan 559 sınıf öğretmeni çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Öğretmenler, çalışmaya gönüllülük esası ile dahil edilmiştir. Evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle 275 sınıf öğretmeni çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleminin belirlenmesinde; kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde, uygun kişilerden örnekleme oluşturmaya çalışılmaktadır. Evrenden kişilerin seçimi öncelikli olarak araştırmacıya bırakılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde veriler, evrenden, en hızlı, ekonomik ve kolay şekilde toplanır (Haşiloğlu vd., 2015: 22). Okulların uzaktan eğitime devam etmesi nedeniyle tüm öğretmenlere ulaşabilmek zorlaşmıştır. Okul yöneticilerinin de yardımıyla sınıf öğretmenlerine öncesinde araştırmadan bahsedilerek gönüllü olmalarını istenmiştir. Ardından, araştırmaya katılmaya gönüllü sınıf öğretmenlerine elektronik posta ya da kısa cep telefonu mesajlarıyla çevrimiçi veri toplama

bağlantıları gönderilmiştir.

Literatürde geçerli ve güvenilir ölçümler yapabilmek için örneklem büyüklüğünün ölçekte yer alan madde sayısının 10 katından daha fazla olması önerilmektedir (Akgül,2005; Nunnally, 1978; Tabachnick & Fidell, 2001). Buradan yola çıkarak Örgütsel Adalet Ölçeğinde yer alan 19 madde de dikkate alınarak örneklem büyüklüğünün minimum 190 olmasının yeterli olacağı görülmüş bu nedenle daha fazla kişi örnekleme dahil edilmiştir. Bu 275 öğretmenin demografik bilgilerine göre dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Değişken	Kategori	Açıklama	
		f	%
Cinsiyet	Kadın	171	62.2
	Erkek	104	37.8
	Toplam	275	100,0
Yaş	31 yaş ve altı	55	20.0
	32-36 yaş	91	33.1
	37-41 yaş	73	26.5
	42 yaş ve üzeri	56	20.4
	Toplam	275	100,0
Mesleki Kıdem	5 yıl ve daha az	44	16.0
	6-10 yıl	61	22.2
	11-15 yıl	84	30.5
	16-20 yıl	46	16.7
	21 yıl ve daha çok	40	14.5
	Toplam	275	100,0
Son Kurumdaki Görev Süresi	5 yıl ve daha az	148	53.8
	5 yıldan çok	127	46.2
	Toplam	275	100,0

Tablo 3.1 incelendiğinde çalışma grubunda yer alan kişilerin %62.2’sinin kadın ve %37.8’inin erkek olduğu; %16’sının kıdeminin 5 yıl ve daha az, %22.2’sinin kıdeminin 6-10 yıl, %30.5’inin kıdeminin 11-15 yıl, %16.7’sinin kıdeminin 16-20 yıl ve %14.5’inin kıdeminin 21 yıl ve daha çok olduğu; %53.8’inin son kurumdaki görev süresinin 5 yıl ve daha az ve %46.2’sinin son kurumdaki görev süresinin 5 yıldan çok olduğu; %20’sinin 31 yaşında ve daha küçük, %33.1’inin 32-36 yaşında, %26.5’inin 37-41 yaşında ve %20.4’ünün 42 yaşında ve daha büyük

olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından eğitim alanında örgütsel adalet algısını ölçmek amacıyla geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği ile ölçülmüştür. Uyarlama aşamasında, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinden seçilen ikişer ilden 1281 öğretmen katılmıştır.

Tablo 3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutları

Örgütsel Adalet Ölçeği	Alt Boyutlar	Madde Numaraları
	Dağıtımsal Adalet	1-2-3-4-5-6
	İşlemsel Adalet	7-8-9-10-11-16-17-18-19
	Etkileşimsel Adalet	12-13-14-15

Tablo 3.2'de görüldüğü gibi araştırmada kullanılan örgütsel adalet ölçeği üç alt boyuttan (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) oluşmaktadır. Dağıtımsal adalet 6 maddeden (1-2-3-4-5-6 numaralı maddeler), işlemsel adalet 9 maddeden (7-8-9-10-11-16-17-18-19 numaralı maddeler) ve etkileşimsel adalet 4 maddeden (12-13-14-15 numaralı maddeler) oluşmaktadır. Ölçek toplamda 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı için güvenirlik Cronbach's Alfa katsayısı 0.96, dağıtımsal adalet alt boyutu için 0.89, işlemsel adalet alt boyutu için 0.95, etkileşimsel adalet alt boyutu için 0.90 çıkmıştır.

Bu araştırma sonucunda ölçeğin tamamı için güvenirlik Cronbach's Alfa katsayısı 0.98, dağıtımsal adalet alt boyutu için 0.95, işlemsel adalet alt boyutu için 0.98, etkileşimsel adalet alt boyutu için 0.96 çıkmıştır. Örgütsel adalet ölçeği, "Hiç katılmıyorum.", "Katılıyorum.", "Kararsızım.", "Katılmıyorum." ve "Tamamen katılıyorum." seçenekleri şeklinde hazırlanan 5'li Likert tipi ölçektir.

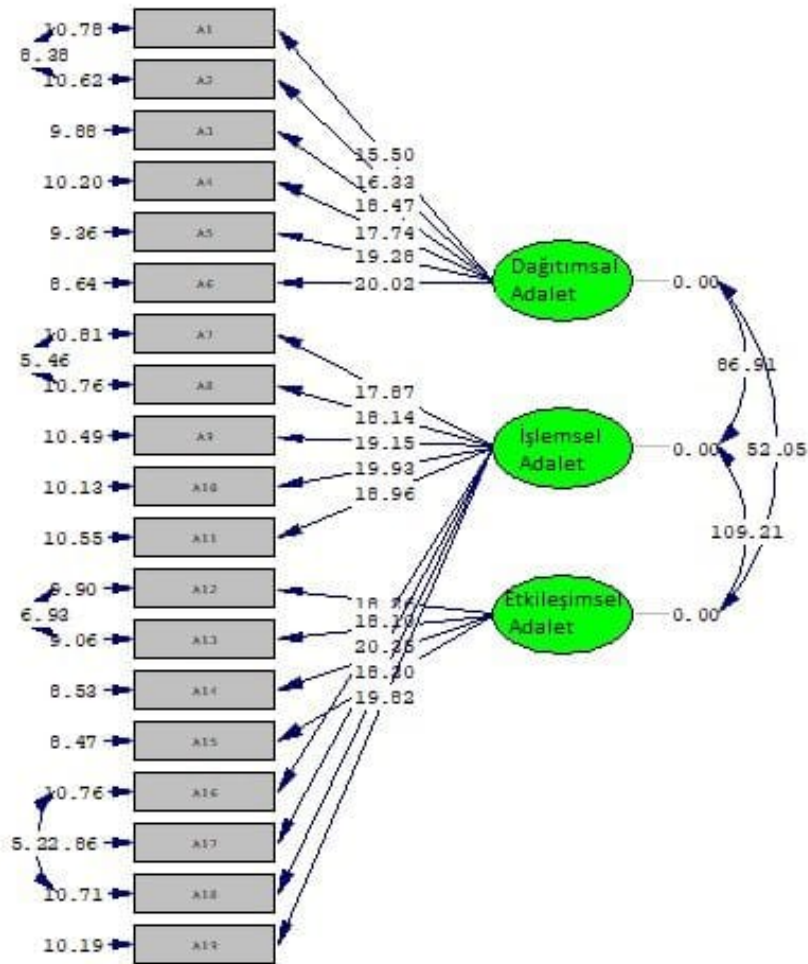
3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Bu bölümde, bu araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır.

3.3.2.1. Örgütsel Adalet Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

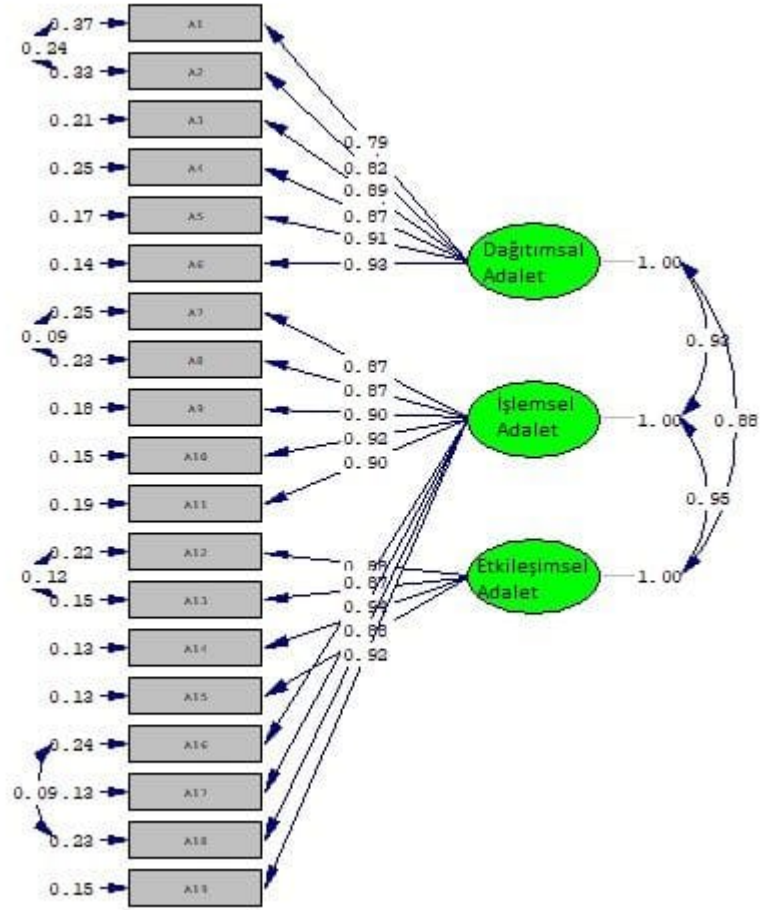
Çalışmada kullanılan örgütsel adalet ölçeğinin yapı geçerliğine ilişkin kanıt elde etmek amacıyla elde edilen puanlara doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılırken 4 adet modifikasyon yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen t değerlerini gösteren yol diyagramı Şekil 3.1'de, faktör yüklerini ve hata varyanslarını gösteren yol diyagramı Şekil 3.2'de verilmektedir.

Şekil 3.1. Yol Diyagramı t Değerleri



Şekil 3.1 incelendiğinde, gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin bilgi veren t değerlerinin tüm maddeler için 0.01 düzeyinde manidar olduğu ve ki-kare değerinin 455.91 olarak hesaplandığı görülmektedir.

Şekil 3.2. Yol Diyagramı Faktör Yükleri



Şekil 3.2 incelendiğinde, analiz sonucunda elde edilen her bir gözlenen değişken ile bağlı olduğu gizil değişken arasındaki korelasyonları gösteren standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 1.faktör (dağıtım adalet) için 0.80 ile 0.90 arasında, 2.faktör (işlemsel adalet) için 0.86 ile 0.94 arasında ve 3.faktör (etkileşimsel adalet) için 0.88 ile 0.93 arasında değiştiği görülmektedir.

Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın önemini gösteren p değeri 0.01 manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte, büyük örneklerde p değerinin yüksek olma olasılığı yüksektir (Yılmaz, 2009). Bu nedenle, beklenen ve gözlenen kovaryans matrisleri arasındaki uyumu araştırmak için alternatif uyum indeksleri kullanılır.

Ölçeğin uyum indeks değerleri ve uygunluk düzeyleri Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Ölçeğin Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksi	χ^2/sd	RMSEA	GFI	SRMR	IFI	NNFI	CFI
Değer	3.144	0.089	0.85	0.026	0.99	0.99	0.99
Uyum	Mükemmel Uyum	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Mükemmel Uyum	Mükemmel Uyum	Mükemmel Uyum	Mükemmel Uyum

Tablo 3.3 incelendiğinde uyum indeksleri incelendiğinde χ^2 / sd oranı (455.91 / 145) 3.144 olarak hesaplanmaktadır. Bu oran 3'e yakın olduğu için bu mükemmel uygunluğu gösterir (Kline, 2005). RMSEA = 0.089; hesaplanan değer RMSEA'nın (<0.90) mükemmel uygunluk kriterlerine (Steiger, 2007) ve SRMR= 0.026; hesaplanan değer SRMR'nin (≤ 0.08) mükemmel uygunluk kriterlerine sahip olduğunu göstermektedir (Brown, 2006: aktaran Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). 0.95 ve üzeri GFI, NNFI ve CFI indeksleri mükemmel uygunluğu gösterir (Tabachnick & Fidell, 2001).

3.3.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin kanıt elde etmek amacıyla elde edilen puanlarla hesaplanan Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.4'te verilmektedir.

Tablo 3.4. Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

	Alt boyutlar			
	Tüm Ölçek	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
Cronbach's Alfa	0.984	0.952	0.975	0.963
Madde Sayısı	19	6	9	4

Tablo 3.4 incelendiğinde elde edilen puanların dağıtımsal adalet faktöründeki 6 maddeye ilişkin Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısının 0.952, işlemsel adalet faktöründeki 9 maddeye ilişkin Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısının 0.975, etkileşimsel adalet faktöründeki 4 maddeye ilişkin Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısının 0.963 ve 19 maddelik ölçeğin geneline ilişkin Cronbach's alfa iç tutarlılık

katsayısının 0.984 bulunduğu görülmektedir ve bu güvenilirlik katsayılarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir (Özdamar, 2004).

3.4. Verilerin Toplanması

Düzce İli merkez ilçesinde veri toplama araçlarını uygulayabilmek için gerekli izinler Düzce İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır (Ek 1). Gerekli izinlerin alınmasından sonra Covid-19 salgını dolayısıyla ölçekler Google form uygulamasına yüklenmiştir. Ölçeklerin ilgili kişiler tarafından doldurulması için öğretmenlere telefon ile ulaşılarak ölçek bağlantı adresleri ulaştırılmıştır. Sınıf öğretmenlerine gerekli açıklamalar yapılarak gönüllülük esasına uygun olarak katılımları sağlanmıştır. Düzce ili Merkez ilçesinde bulunan 34 ilkokula ulaşılmıştır. Bu çalışmanın evrenini oluşturan ve ilkokullarda görev yapan 559 sınıf öğretmeninden çalışmanın örneklemini oluşturan 275 sınıf öğretmeni ölçekleri yanıtlamıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından uygulanan ölçekler, katılımcılara denek numarası verilip SPSS paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Hatalı, eksik işaretlenen herhangi bir veri bulunmamıştır. Çünkü Google form uygulaması bir soru cevaplanmadan diğer soruya geçmeyecek şekilde ayarlanmıştır. Elde edilen verilerde uç değer incelemesi yapılmış 8, 86, 135, 163, 166 ve 256 numaralı deneklerin standartlaştırılmış Z puanlarına (+3,-3) göre veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Atılan uç değerlerden sonra analizlere 269 kişinin verisi ile devam edilmiştir. Veriler analiz edilirken LISREL ve SPSS paket programları kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliğine yer verilmiştir. Kapsam geçerliliği, uzman görüşlerine (Ölçme ve Değerlendirme uzmanı ve Eğitim Yönetimi ve Denetimi uzmanı) yer verilerek, yapı geçerliliği ise faktör analizi uygulanarak sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış, ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanarak yorumlanmıştır. Kullanılacak analiz yönteminin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilks testi sonuçları incelenerek verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri belirlenmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından ölçekten alınan puanların normalliklerine ilişkin

veriler Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Cinsiyete Göre Normallik İncelemesi

Değişken	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Cinsiyet	İstatistik	sd	p
Örgütsel Adalet	Erkek	,132	101	,000
	Kadın	,103	168	,000
Dağıtımsal Adalet	Erkek	,139	101	,000
	Kadın	,123	168	,000
İşlemsel Adalet	Erkek	,129	101	,000
	Kadın	,100	168	,000
Etkileşimsel Adalet	Erkek	,195	101	,000
	Kadın	,200	168	,000

Tablo 3.5 incelendiğinde örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının cinsiyetin iki kategorisinde de normal dağılmadığı görülmektedir ($p < 0.05$). Bu durumdan yola çıkarak cinsiyet değişkenine göre fark analizleri yapılırken örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanları için parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Yaş değişkeni açısından ölçekten alınan puanların normalliklerine ilişkin veriler Tablo 3.6'da verilmektedir.

Tablo 3.6. Yaşa Göre Normallik İncelemesi

Değişken	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Yaş	İstatistik	sd	p
Örgütsel Adalet	31 yaş ve altı	,136	54	,015
	32-36 yaş	,112	88	,008
	37-41 yaş	,129	73	,004
	42 yaş ve üzeri	,132	54	,020
Dağıtımsal Adalet	31 yaş ve altı	,154	54	,003
	32-36 yaş	,101	88	,026
	37-41 yaş	,122	73	,009
	42 yaş ve üzeri	,206	54	,000
İşlemsel Adalet	31 yaş ve altı	,134	54	,017
	32-36 yaş	,109	88	,011
	37-41 yaş	,159	73	,000
	42 yaş ve üzeri	,126	54	,031
Etkileşimsel Adalet	31 yaş ve altı	,167	54	,001
	32-36 yaş	,182	88	,000
	37-41 yaş	,233	73	,000
	42 yaş ve üzeri	,213	54	,000

Tablo 3.6 incelendiğinde örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının yaşı dört kategorisinde de normal dağılmadığı görülmektedir ($p < 0.05$). Normallik testlerinde bir puan değişkeninin herhangi bir kategorisinde normal dağılmadıysa diğer kategorilerinde normal dağılım gösterse bile parametrik olmayan testlere yönelmek gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2013). Bu durumdan yola çıkarak yaş değişkenine göre fark analizleri yapılırken örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanları için parametrik olmayan yöntemlerden Kruskal Wallis H testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kıdem değişkeni açısından ölçekten alınan puanların normalliklerine ilişkin veriler Tablo 3.7’de verilmektedir.

Tablo 3.7. Kıdeme Göre Normallik İncelemesi

Değişken	Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro Wilks		
	Kıdem	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Örgütsel Adalet	5 yıl ve daha az				,904	42	,002
	6-10 yıl	,122	60	,027			
	11-15 yıl	,122	83	,004			
	16-20 yıl				,960	45	,122
	21 yıl ve daha çok				,879	39	,001
Dağıtımsal Adalet	5 yıl ve daha az				,904	42	,002
	6-10 yıl	,144	60	,003			
	11-15 yıl	,096	83	,056			
	16-20 yıl				,940	45	,021
	21 yıl ve daha çok				,851	39	,000
İşlemsel Adalet	5 yıl ve daha az				,898	42	,001
	6-10 yıl	,127	60	,017			
	11-15 yıl	,113	83	,011			
	16-20 yıl				,946	45	,037
	21 yıl ve daha çok				,897	39	,002
Etkileşimsel Adalet	5 yıl ve daha az				,829	42	,000
	6-10 yıl	,179	60	,000			
	11-15 yıl	,184	83	,000			
	16-20 yıl				,809	45	,000
	21 yıl ve daha çok				,787	39	,000

Tablo 3.7 incelendiğinde örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının kıdemin beş kategorisinde de normal dağılmadığı görülmektedir ($p < 0.05$). Bu durumdan yola çıkarak kıdem değişkenine göre fark analizleri yapılırken örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanları için parametrik olmayan yöntemlerden Kruskal Wallis H testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kurumdaki görev süresi değişkeni açısından ölçekten alınan puanların normalliklerine ilişkin veriler Tablo 3.8’de verilmektedir.

Tablo 3.8. Kurumdaki Görev Süresi Göre Normallik İncelemesi

Değişken	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Kurumdaki Görev Süresi	İstatistik	sd	p
Örgütsel Adalet	5 yıl ve daha az	,111	146	,000
	5 yıldan çok	,118	123	,000
Dağıtımsal Adalet	5 yıl ve daha az	,115	146	,000
	5 yıldan çok	,131	123	,000
İşlemsel Adalet	5 yıl ve daha az	,111	146	,000
	5 yıldan çok	,105	123	,002
Etkileşimsel Adalet	5 yıl ve daha az	,199	146	,000
	5 yıldan çok	,188	123	,000

Tablo 3.8 incelendiğinde örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının kurumdaki görev süresinin iki kategorisinde de normal dağılmadığı görülmektedir ($p < 0.05$). Bu durumdan yola çıkarak kurumdaki görev süresi değişkenine göre fark analizleri yapılırken örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanları için parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ölçeğinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların normalliklerine ilişkin veriler Tablo 3.9’da verilmektedir.

Tablo 3.9. Normallik İncelemesi

Puan	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	sd	p
Örgütsel Adalet	0,113	269	,000
Dağıtımsal Adalet	0,123	269	,000
İşlemsel Adalet	0,110	269	,000
Etkileşimsel Adalet	0,189	269	,000

Tablo 3.9 incelendiğinde örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p < 0.05$). Puanlara ait histogramlar (Ek 5), Q-Q Plot grafikleri (Ek 6) ektedir.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı olan “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet algıları, işlemsel adalet algıları ve etkileşimsel adalet algıları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Ölçekten ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Durumları

Çalışmada kullanılan örgütsel adalet ölçeğinden elde edilen örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet ortalamalarının betimsel istatistikleri Tablo 4.1’de puanların kriterlere göre ne düzeyde olduğunu görmek amacıyla hesaplanan betimsel istatistikler Tablo 4.1’de verilmektedir.

Tablo 4.1. Betimsel İstatistikler

Değişken	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	Alınabilecek En Yüksek Puan	Std. Sapma
Örgütsel Adalet	269	21,00	95,00	70,60	95,00	20,17
Dağıtımsal Adalet	269	6,00	30,00	22,10	30,00	6,51
İşlemsel Adalet	269	9,00	45,00	32,65	45,00	10,07
Etkileşimsel Adalet	269	4,00	20,00	15,84	20,00	4,36

Tablo 4.1’de yer alan betimsel istatistikler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =70.60; SS=20,17), dağıtımsal adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =22.10; SS=6,51), işlemsel adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =32.65; SS=10,07) ve etkileşimsel adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =15.84; SS=4,36) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin adalet algılarının yüksek düzeyden düşük düzeye doğru sıralaması: etkileşimsel

adalet, örgütsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Değerlendirme Kriterine göre Betimsel İstatistikler

Değişken	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	Alınabilecek En Yüksek Puan	Std. Sapma
Örgütsel Adalet	269	1,11	5,00	3,71	5,00	1,06
Dağıtımsal Adalet	269	1,00	5,00	3,68	5,00	1,08
İşlemsel Adalet	269	1,00	5,00	3,62	5,00	1,11
Etkileşimsel Adalet	269	1,00	5,00	3,96	5,00	1,09

Not: 1.00-1.79 arasında ise- Çok Düşük, 1.80-2.59 arasında ise- Düşük, 2.60-3.39 arasında ise- Orta, 3.40-4.19 arasında ise- Yüksek, 4.20-5.00 arasında ise- Çok Yüksek.

Tablo 4.2’de yer alan ortalamalar incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin ölçeğin tamamına ilişkin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}=3.71$, $SS=1.06$) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet puanları değerlendirme ortalamasına ($\bar{X}=3.68$; $SS=1.08$) bakıldığında sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde dağıtımsal adalet algısına sahip olduğu, işlemsel adalet puanları değerlendirme ortalamasına ($\bar{X}=3.62$; $SS=1.11$) bakıldığında sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde işlemsel adalet algısına sahip olduğu ve etkileşimsel adalet puanları değerlendirme ortalamasına ($\bar{X}=3.96$; $SS=1.09$) bakıldığında sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde etkileşimsel adalet algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, dağıtımsal adalet algı düzeyi, işlemsel adalet algı düzeyi ve etkileşimsel adalet algı düzeylerini yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin etkileşimsel adalet algı düzeyleri, dağıtımsal adalet algı düzeylerinden ve işlemsel adalet algı düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı olan “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet algıları, işlemsel adalet algıları ve etkileşimsel adalet algıları demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve okuldaki hizmet süresi) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda

verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyete göre Fark Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği'nden elde edilen örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları Tablo 4.3'te verilmektedir.

Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Adalet	Kadın	168	130,71	21959,00	7763,00	.24
	Erkek	101	142,14	14356,00		
	Toplam	269				
Dağıtımsal Adalet	Kadın	168	129,91	21825,50	7629,50	.16
	Erkek	101	143,46	14489,50		
	Toplam	269				
İşlemsel Adalet	Kadın	168	130,73	21962,50	7766,50	.24
	Erkek	101	142,10	14352,50		
	Toplam	269				
Etkileşimsel Adalet	Kadın	168	134,46	22589,00	8393,00	.88
	Erkek	101	135,90	13726,00		
	Toplam	269				

Tablo 4.3 incelendiğinde, kadın ile erkek öğretmenlerin örgütsel adalet ($U=7763.00$, $p>0.05$), dağıtımsal adalet ($U=7629.50$, $p>0.05$), işlemsel adalet ($U=7766.50$, $p>0.05$) ve etkileşimsel adalet ($U=9393.00$, $p>0.05$) puanları arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Örgütsel adaletin toplam puanında her ne kadar cinsiyete göre anlamlı farklılık olmasa da erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algısının (Sıra Ort: 142,14) kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algısından (Sıra Ort: 130,71) daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.2. Yaşa göre Fark Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği'nden elde edilen örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra ortalaması	H	sd	p
Örgütsel Adalet	31 yaş ve altı	54	142,73	8.151	3	.04*
	32-36 yaş	88	116,35			
	37-41 yaş	73	140,10			
	42 yaş ve üzeri	54	150,77			
	Toplam	269				
Dağıtımsal Adalet	31 yaş ve altı	54	142,85	11.116	3	.01*
	32-36 yaş	88	114,84			
	37-41 yaş	73	136,88			
	42 yaş ve üzeri	54	157,47			
	Toplam	269				
İşlemsel Adalet	31 yaş ve altı	54	145,19	6.081	3	.11
	32-36 yaş	88	118,49			
	37-41 yaş	73	140,42			
	42 yaş ve üzeri	54	144,38			
	Toplam	269				
Etkileşimsel Adalet	31 yaş ve altı	54	133,33	9.084	3	.03*
	32-36 yaş	88	117,15			
	37-41 yaş	73	144,15			
	42 yaş ve üzeri	54	153,39			
	Toplam	269				

Tablo 4.4 incelendiğinde, öğretmenlerin işlemsel adalet ($H(3)=6.081$, $p>0.05$) algılarının yaşa göre % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı, örgütsel adalet ($H(3)=8.151$, $p<0.05$), dağıtımsal adalet ($H(3)=11.116$, $p<0.05$) ve etkileşimsel adalet ($H(3)=9.084$, $p<0.05$) puanları arasında yaşa göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunun belirlenmesi amacıyla gruplar ikili Mann Whitney U Testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan Mann Whitney U Testleri sonucu Tablo 4.5, Tablo 4.6 ve Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Örgütsel Adalet Puanları için Mann Whitney U Testi

	Yaş	N	Sıra ortalama ası	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Adalet	31 yaş ve altı	54	79,93	4316,00	1921.00	.05
	32-36 yaş	88	66,33	5837,00		
	Toplam	142				
Örgütsel Adalet	31 yaş ve altı	54	64,86	3502,50	1924.50	.82
	37-41 yaş	73	63,36	4625,50		
	Toplam	127				
Örgütsel Adalet	31 yaş ve altı	54	52,94	2859,00	1374.00	.60
	42 yaş ve üzeri	54	56,06	3027,00		
	Toplam	108				
Örgütsel Adalet	32-36 yaş	88	74,49	6555,50	2639.50	.05
	37-41 yaş	73	88,84	6485,50		
	Toplam	161				
Örgütsel Adalet	32-36 yaş	88	64,52	5678,00	1762.00	.01*
	42 yaş ve üzeri	54	82,87	4475,00		
	Toplam	142				
Örgütsel Adalet	37-41 yaş	73	61,90	4518,50	1817.50	.45
	42 yaş ve üzeri	54	66,84	3609,50		
	Toplam	127				

Tablo 4.5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet puanlarında ortaya çıkan yaşa göre farkın 32-36 yaş grubu kişiler ile 42 yaş ve üzerindeki kişiler arasında olduğu tespit edilmiştir ($U=1762.00$, $p<0.05$). 42 yaş ve üzerindeki kişilerin örgütsel adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}=82.87$) 32-36 yaş grubundaki kişilerin örgütsel adalet puan ortalamalarından ($\bar{X}=64.52$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.6 Dağıtımsal Adalet Puanları İçin Mann Whitney U Testi

	Yaş	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Dağıtımsal Adalet	31 yaş ve altı	54	80,28	4335,00	1902.00	.04*
	32-36 yaş	88	66,11	5818,00		
	Toplam	142				
Dağıtımsal Adalet	31 yaş ve altı	54	65,66	3545,50	1881.50	.66
	37-41 yaş	73	62,77	4582,50		
	Toplam	127				
Dağıtımsal Adalet	31 yaş ve altı	54	51,92	2803,50	1318.50	.38
	42 yaş ve üzeri	54	57,08	3082,50		
	Toplam	108				
Dağıtımsal Adalet	32-36 yaş	88	74,60	6564,50	2648.50	.05
	37-41 yaş	73	88,72	6476,50		
	Toplam	161				
Dağıtımsal Adalet	32-36 yaş	88	63,13	5555,00	1639.00	.002*
	42 yaş ve üzeri	54	85,15	4598,00		
	Toplam	142				
Dağıtımsal Adalet	37-41 yaş	73	59,38	4335,00	1634.00	.09
	42 yaş ve üzeri	54	70,24	3793,00		
	Toplam	127				

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanlarında ortaya çıkan yaşa göre farkın 32-36 yaş grubu kişiler ile 42 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında ($U=1639.00$, $p<0.05$) ve 31 yaş ve altındaki öğretmenler ile 32-36 yaş grubu öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. ($U=1902.00$, $p<0.05$). 42 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin dağıtımsal adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}=85.15$) 32-36 yaş grubundaki öğretmenlerin dağıtımsal adalet puan ortalamalarından ($\bar{X}=63.13$) yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 31 yaş ve altındaki öğretmenlerin dağıtımsal adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}=80.28$) 32-36 yaş grubundaki öğretmenlerin dağıtımsal adalet puan ortalamalarından ($\bar{X}=63.15$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Etkileşimsel Adalet Puanları İçin Mann Whitney U Testi

	Yaş	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Etkileşimsel Adalet	31 yaş ve altı	54	76,88	4151,50	2085.50	.21
	32-36 yaş	88	68,20	6001,50		
	Toplam	142				
Etkileşimsel Adalet	31 yaş ve altı	54	61,11	3300,00	1815.00	.43
	37-41 yaş	73	66,14	4828,00		
	Toplam	127				
Etkileşimsel Adalet	31 yaş ve altı	54	50,34	2718,50	1233.50	.15
	42 yaş ve üzeri	54	58,66	3167,50		
	Toplam	108				
Etkileşimsel Adalet	32-36 yaş	88	73,63	6479,50	2563.50	.02*
	37-41 yaş	73	89,88	6561,50		
	Toplam	161				
Etkileşimsel Adalet	32-36 yaş	88	64,32	5660,00	1744.00	.007*
	42 yaş ve üzeri	54	83,20	4493,00		
	Toplam	142				
Etkileşimsel Adalet	37-41 yaş	73	62,13	4535,50	1834.50	.49
	42 yaş ve üzeri	54	66,53	3592,50		
	Toplam	127				

Tablo 4.7 incelendiğinde, öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanlarında ortaya çıkan yaşa göre farkın 32-36 yaş grubu öğretmenler ($U=2563.50$, $p<0.05$) ve 37-41 yaş grubu öğretmenler ile 42 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında ($U=1744.00$, $p<0.05$) olduğu tespit edilmiştir. 42 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin etkileşimsel adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}=83.20$) 32-36 yaş grubundaki öğretmenlerin etkileşimsel adalet puan ortalamalarından ($\bar{X}=64.32$) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 37-41 yaş grubundaki öğretmenlerin etkileşimsel adalet puan ortalamalarının ($\bar{X}=89.88$) 32-36 yaş grubundaki öğretmenlerin etkileşimsel adalet puan ortalamalarından ($\bar{X}=73.63$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgulara göre, sınıf öğretmenlerinin işlemsel adalet algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. 32-36 yaş grubu sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, dağıtımsal adalet algıları ve etkileşimsel

adalet algılarının 42 yaş üzeri sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarından, dağıtımsal adalet algılarından ve etkileşimsel adalet algılarından düşük olduğu ortaya konmuştur.

4.2.3. Kıdeme göre Fark Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği'nden elde edilen örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 4.8'de verilmektedir.

Tablo 4.8 Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra ortalaması	H	sd	p
Örgütsel Adalet	5 yıl ve daha az	42	142,50	5.73	4	0.22
	6-10 yıl	60	129,61			
	11-15 yıl	83	124,05			
	16-20 yıl	45	135,50			
	21 yıl ve üzeri	39	157,94			
	Toplam	269				
Dağıtımsal Adalet	5 yıl ve daha az	42	142,49	7.72	4	0.10
	6-10 yıl	60	128,77			
	11-15 yıl	83	122,98			
	16-20 yıl	45	134,61			
	21 yıl ve üzeri	39	162,56			
	Toplam	269				
İşlemsel Adalet	5 yıl ve daha az	42	144,23	4.18	4	0.38
	6-10 yıl	60	131,52			
	11-15 yıl	83	125,06			
	16-20 yıl	45	133,84			
	21 yıl ve üzeri	39	152,91			
	Toplam	269				
Etkileşimsel Adalet	5 yıl ve daha az	42	135,46	6.41	4	0.17
	6-10 yıl	60	127,68			
	11-15 yıl	83	124,22			
	16-20 yıl	45	144,53			
	21 yıl ve üzeri	39	157,72			
	Toplam	269				

Tablo 4.8 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet ($H(4)=5.731$,

$p>0.05$), dağıtımsal adalet ($H(4)=7.727$, $p>0.05$), işlemsel adalet ($H(4)=4.180$, $p>0.05$) ve etkileşimsel adalet ($H(4)=6.410$, $p<0.05$) puanları arasında kıdem yılına göre % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, dağıtımsal adalet algıları, işlemsel adalet algıları ve etkileşimsel adalet algıları ile kıdemleri arasında anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel adaletin toplam puanında her ne kadar kıdeme göre anlamlı farklılık olmasa da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek örgütsel adalet algısına (Sıra Ort: 157,94), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en düşük örgütsel adalet algısına (Sıra Ort: 124,05) sahip olduğu görülmektedir.

4.2.4. Kurumdaki Görev Süresine göre Fark Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği'nden elde edilen örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet puanlarının kurumdaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Kurumdaki Görev Süresi Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Kurumdaki Görev Süresi	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Adalet	5 yıl ve daha az	146	140,88	20568,50	8120.50	0.18
	5 yıldan çok	123	128,02	15746,50		
	Toplam	269				
Dağıtımsal Adalet	5 yıl ve daha az	146	139,73	20401,00	8288.00	0.28
	5 yıldan çok	123	129,38	15914,00		
	Toplam	269				
İşlemsel Adalet	5 yıl ve daha az	146	142,39	20789,50	7899.50	0.09
	5 yıldan çok	123	126,22	15525,50		
	Toplam	269				
Etkileşimsel Adalet	5 yıl ve daha az	146	140,25	20477,00	8212.00	0.22
	5 yıldan çok	123	128,76	15838,00		
	Toplam	269				

Tablo 4.9 incelendiğinde, öğretmenlerin şuanda çalıştığı kurumdaki görev süresi 5 yıl ve daha az olan kişiler ile 5 yıldan çok olan kişilerin örgütsel adalet ($U=8120.50$, $p>0.05$), dağıtımsal adalet ($U=8288.00$, $p>0.05$), işlemsel adalet

($U=7899.50$, $p>0.05$) ve etkileşimsel adalet ($U=8212.00$, $p>0.05$) puanları arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin kurumdaki görev sürelerinin örgütsel adalet algıları, dağıtımsal adalet algıları, işlemsel adalet algıları ve etkileşimsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel adaletin toplam puanında her ne kadar kurumdaki görev süresine göre anlamlı farklılık olmasa da 5 yıl ve daha az görev süresine sahip öğretmenlerin örgütsel adalet algıları (Sıra Ort: 140,88), 5 yıldan çok görev süresine sahip öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından (Sıra Ort: 128,02) daha yüksek olduğu görülmektedir.



5. BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Düzce ili Merkez ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının, dağıtımsal adalet algılarının, işlemsel adalet algılarının ve etkileşimsel algılarının ne düzeyde olduğu ve demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulunan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin ölçeğin tamamına ilişkin örgütsel adalet algılar yüksek düzeydedir. Ayrıca örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları da yüksek düzeydedir. Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı okulları adaletli örgütler olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algılarının en yüksek etkileşimsel adalet boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak, sınıf öğretmenleri, okul yöneticilerinin tüm öğretmenlere eşit ve tarafsız davrandığı sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin alınan kararlarda söz sahibi olduklarını ve okul yöneticileri ile iyi iletişim kurdukları düşünülebilir. Okullarda alınan kararlar tüm paydaşların katılımı ve belirli prosedürlere uygun olarak alındığından söz edilebilir.

Polat (2007) 1281 ortaöğretim öğretmeni ile gerçekleştirdiği çalışmasında ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çırak (2013) 357 ilköğretim öğretmeni ile yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uysal (2014) genel liselerde görev yapan 275 öğretmenin örgütsel adalet algı düzeylerinin orta derece olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet

ve etkileşimsel adalet algılarının da orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aksay (2021) Bolu ilinde 1045 öğretmen ile yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, dağıtımsal adalet algılarının, işlemsel adalet algılarının ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akdeniz (2018) 353 öğretmen ile yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, dağıtımsal adalet algılarının, işlemsel adalet algılarının ve etkileşimsel adalet algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yalçıntaş ve San (2017) 299 katılımcı ile yapmış oldukları çalışmalarında katılımcıların genel örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarını orta düzey bulmuşlardır. Dahmaz (2019) 257 sınıf öğretmeni ile ilgili yapmış olduğu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Saruhan (2019) Şanlıurfa ilinde 450 yönetici ve öğretmen ile ilgili çalışmada örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tekel (2019) 362 öğretmen ile ilgili çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, işlemsel adalet algılarının ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğunu, dağıtımsal adalet algılarının ise orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Turhan vd. (2019) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ersoy (2020) çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, dağıtımsal adalet algılarının, işlemsel adalet algılarının ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının genellikle yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarının literatür ile genel olarak tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre, öğretmenler, ödül ve cezaların adil dağıtıldığını, öğretmenlerin karar alma sürecinde okul yöneticileri tarafından dikkate alındığını düşünmektedirler. Özellikle okul yöneticilerinin nazik davrandığı, öğretmenlerinin ihtiyaçlarına karşı duyarlı olduğu ve öğretmenler ile ilgili kararlar alınırken yasal haklarının göz önünde bulundurduğu düşünülebilir.

5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre değişmediği araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalarda Açıl

(2020), Altinkurt ve Yılmaz (2010), Coşkun (2019), Çeçen (2019), Çelik (2011), Dahmaz (2019), Ersoy (2020), Karaman (2009), Turhan vd. (2019), Uysal (2014), Yalçıntaş ve San (2017), Yıldız ve Atilla (2019) da sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre değişmediğini bulmuşlardır.

Polat (2007) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yöneticilerini daha adil bulduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutlarında ise dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarında ilişki tespit etmiştir. Hem dağıtımsal adalet hem de etkileşimsel adalet algılarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yöneticilerini daha adil gördüğünü tespit etmiştir. Bu durum okul yöneticilerinin çoğunluğunu erkek olması ve erkek öğretmenlerle daha kolay iletişim kurmasının neden olabileceğini belirtmiştir. İşlemsel adalet algılarında cinsiyet değişkeni ile arasında bir fark görülmemiştir. Tekel (2019) çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip olduğu, Demirbilek (2018) ve Saruhan (2019) çalışmalarında ise erkek egemen toplum olunmasından dolayı erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek adalet algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çırak (2013) dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerde daha yüksek adalet algılarına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Polat ve Celep (2008) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yöneticilerinin daha adil davrandığını düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır. Şamdan (2019) çalışmasında erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunun tespit etmiştir.

Örgütsel adalet algısını yaşa göre incelediğimizde 42 yaş ve üzerinde öğretmenlerin 32-36 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip oldukları; 42 yaş ve üzeri öğretmenler ile 31 yaş altı öğretmenlerin 32-36 yaş grubu öğretmenlerinden daha yüksek dağıtımsal adalet algılarına sahip olduğu; 42 yaş ve üzeri öğretmenler ile 37-41 yaş grubu öğretmenlerin 32-36 yaş grubu öğretmenlerinden daha yüksek etkileşimsel adalet algılarına sahip olduğu tespit edilmiştir. İşlemsel adalet algılarının yaş grupları arasında farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Genel olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına baktığımızda öğretmenlerin yaşı ilerledikçe örgütsel adalet algıları

artmaktadır. Karaman (2009), Cesur (2019), Ersoy (2020) çalışmalarında örgütsel adalet algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark görmemişlerdir. Çırak (2013) öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının, dağıtımsal adalet algılarının, işlemsel adalet algılarının ve etkileşimsel adalet algılarının yaş değişkeni ile farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Gök ve Öztürk (2018) yaptıkları çalışmada örgütsel adalet algısının alt boyutlarından dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının 51 ve üstü yaş grubunda yüksek düzeyde olduğunu, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların dağıtımsal adalet algılarının düşük düzeyde olduğunu, diğer yaş gruplarında örgütsel adalet algısının alt boyutlarına yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Aksay (2021) öğretmenlerin genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Akkaya (2019) genç öğretmenlerin okuldaki uygulamaları diğer öğretmenlere göre daha adil algıladığı sonucuna ulaşmıştır. Bu duruma yaşça büyük öğretmenlerin daha fazla yaşantıya sahip olmaları ve meslek yaşamları boyunca olumsuz durumlarla çok fazla karşılaşmalarından kaynaklanabileceği görüşünü ortaya atmıştır. Coşkun (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermediğinin tespit etmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının kıdem değişkenine göre değişmediği araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalarda Akkaya (2019), Coşkun (2019), Çeçen (2019), Demirbilek (2018), Ersoy (2020), Gök ve Öztürk (2018), Şamdan (2019), Uysal (2014), Yalçıntaş ve San (2017) da sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının kıdem değişkenine göre değişmediğini bulmuşlardır.

Dahmaz (2019) kıdem yılı arttıkça örgütsel adalet algısının artacağı, Tekel (2019) kıdem yılı arttıkça örgütsel adalet algısının azalacağı ve öğretmenlerin duyarsızlaşacağı sonucuna ulaşmışlardır. Saruhan (2019) yaptığı çalışmada 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu durumu ilk atama öğretmenler olmaları ve yöneticilerin yeni atanan öğretmenlere bakış açılarıyla ilgili olabileceği belirtmiştir. Polat ve Celep

(2008) 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının kurumdaki görev süresi değişkenine göre değişmediği araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalarda Coşkun (2019), Saruhan (2019), Şamdan (2019), Tekel (2019) de öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kurumdaki görev süresi değişkenine göre değişmediğini bulmuşlardır.

Saruhan (2019) yaptığı çalışmada kurumdaki görev süresinin öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Polat ve Celep (2008) yaptıkları çalışmada kurumdaki görev süreleri 2 yıl ve daha az olan öğretmenlerin, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstünde olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha adil davrandığını düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır. Akkaya (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin bulunduğu okulda görev süresi arttıkça adalet algılarında düşüş görüldüğünü tespit etmiştir.

Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin genel örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada bulduğumuz sonuç yapılan çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğu çalışmalarda mevcuttur. Öğretmenlerin genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını belirleyen en önemli etkenlerden birisi okul yöneticilerinin tutum ve davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır. Okul yöneticilerinin kaynakları adil dağıtması, kararlar alınırken yasalara uygun hareket etmesi ve öğretmenlerin fikirlerinin alınması, öğretmenlerle etkin, hoşgörüye dayalı ve sürekli iletişim halinde olmaları öğretmenlerin genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olmasını sağlayacaktır. Aksine okul yöneticilerinin öğretmenleri kayırması, hiçbir yasal dayanağı olmayan keyfi uygulamalar yapması, öğretmenlerle fikir alış verişinde bulunmaması ve iletişim sorunu yaşanması öğretmenlerin genel örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet

algılarının olumsuz olmasına yol açacaktır.

32-36 yaş grubu sınıf öğretmenlerinin 42 ve üzeri yaş grubu sınıf öğretmenlerinden genel örgütsel adalet algılarını daha düşük olması okul yöneticilerinden beklentilerinin daha yüksek olması ile açıklanabilir. 42 yaş ve üzeri sınıf öğretmenleri tecrübelerinin fazla olması okul yöneticilerinden beklentilerinin daha makul seviyede olmasına ve genel örgütsel adalet algılarının 32-36 yaş grubu sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel adalet algılarından daha yüksek olmasına neden olabilir. 37-41 yaş grubu öğretmenler ile 42 yaş ve üzeri öğretmenlerin 32-36 yaş grubu öğretmenlerinden daha yüksek etkileşimsel adalet algılarına sahip olmasının nedeni 37-41 yaş grubu öğretmenler ile 42 yaş ve üzeri öğretmenlerin okul yöneticileri ile yaşıt olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Kıdem ve kurumdaki çalışma süresine göre sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel adalet algıları ile örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarında fark olmamasının nedeni sınıf öğretmenlerinin kendi aralarında iyi bir iletişim kurmaları olabilir. Okulda alınan kararlar ve yapılan uygulamaları öğretmenler kendi aralarında değerlendirebilmektedirler. Bu sebeple öğretmenler arasında bir fikir birliği oluşur.

5.2. Öneriler

Araştırma sonucuna göre öğretmen ve yöneticiler için öneriler şu şekildedir:

Öğretmenlerin genel örgütsel adalet algılarının mevcut durumunu koruyabilmek için okul yöneticileri, alınan kararların tartışılması ve okuldaki uygulamalara ilişkin öğretmenlerin de görüşünü alabilmek için uygun ortamları sunmalıdır. Bu nedenle yöneticiler, okulun gelişimi için öğretmenlere görüşlerini rahatlıkla ifade edebilecek demokratik ortamlar sunmalıdır.

Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının mevcut durumunu koruyabilmek için öğretmenlerin ve yöneticilerin okul dışında daha fazla iletişim kurmalarına yönelik aktiviteler sunulmalıdır. Bu sayede öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları yüksek seviyede tutulabilir.

Araştırma sonucuna göre araştırmacılara yönelik öneriler şu şekildedir:

Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre ders ve sınıf seçimi konusunda yöneticilerle daha çok karşılaştıkları bu sistemde, bu tür bir araştırma diğer branş öğretmenlerine ve okul yöneticilerine uygulanarak bir karşılaştırma yapılabilir.

Nitel veri toplama araçları kullanılarak çalışılabilir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine daha detaylı bir çalışma sunulabilir.

Araştırmamız Düzce ili sınırlı olduğundan başka illerde de yapılarak bir karşılaştırma yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2009). *Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Açıl, Y. (2020). *Okul Yönetiminde Yönetim Süreçlerinin Etkililiği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Adams, J. S.(1965). “*Inequity in Social Exchange*”, Editor: L. Berkowitz *Advances in Experimental Social Psychology*. New York Academic Press, 2, 267-299.
- Akdeniz, A. (2018). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşle Bütünleşme Algıları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgül, A. (2005). *Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri”SPSS Uygulamaları”*. Ankara: Emek Ofset.
- Akkaya, B. (2019). *İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşısı İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K.(2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(4), 463-484.
- Baştürk, F.F. (2009). *Ücret Tatmini ile Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baydar, P. (2009). *İlköğretim Beşinci Sınıf Sosyal Bilgiler Programında Belirlenen Değerlerin Kazanım Düzeyleri ve Bu Süreçte Yaşanılan Sorunların*

Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Bektaş, İ. (2020). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). *Interactional justice: communication criteria of fairness*. In: Lewicki, R. J., Sheppard, B. H. & Bazerman, M. H. (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (pp. 43-55), Greenwich.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri (2. Basım)*. Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Cansoy, R. ve Polatcan, M. (2018). Türkiye’de Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları: Ampirik Araştırmalara Bir Bakış. *Turkish Studies*, 13(4), 163-184.

Cesur, A. (2019). *Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki (Afyonkarahisar İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitudes: The federal case. (Örgütsel adalet ve işgörenlerin iş tutumları: Federal olay) *The American Review Of PublicAdministration*, 41(2), 185-204.

Colquitt, A. J., Greenberg, J. and Zapata-Phelan, C. (2005). *What is organizational justice? a historical overview*. (Edt: Jerald Greenberg & Jason A. Colquitt), *Handbook of organizational justice*. New Jersey: Lavrence Erlbaum Associates, Inc.

Coşkun, B. (2019). *Devlet Okullarında Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Coşkun, Ö. F. (2020). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkide*

- Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: Bursa İli Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Crosby, F. (1976). *A model of egoistical relative deprivation*. Psychological Review, 83, 85-113.
- Cüce, H., Güney, S., ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara.
- Çakmak, K. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeçen, M. (2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çelik, O.T. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çetin, A. (2019). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor İstanbul' da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çırak, S. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dahmaz, A. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Duygusal Emek*

Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Demir, N. (2021). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi.* Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Demiryürek, M. (2019). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Dilci, T. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenme ve Öğretmen Sürecine İlişkin Yeterlilik Algıları. *Milli Eğitim Dergisi*, 194, 166-183.

Ersoy, S. (2020). *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice And Human Resource Management* (7). Sage Sage Publications Inc., USA.

Gök, G. & Öztürk, Z. (2019). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılığının Belirlenmesi “Bir Devlet Üniversitesi Örneği”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 134-166.

Greenberg, J. (1987). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories.* Academy of Management Review, 12(1), 9-22.

Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today And Tomorrow.* Journal Of Management, 16 (2), 399-342.

- Güriz, A. (2004). *Adalet Kavramı Üzerine*. HFSA. 9, 19-33.
- Haşiloğlu S. B., Baran T. ve Aydın O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örnekleme ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Homans, G. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Hoy, K. W. ve Tarter John, C. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal Of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İçerli, L. (2009). *Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1).
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 49-64.
- Kara, M. (2011). *Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış

yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kavak, O. (2016). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Kemer, M. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul İklimi ile İlişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage.

Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Köksal, K. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Etik İlkelerle İlişkin Algılarının Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504.

Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done With Equity Theory? Ed. K.J. Gerjen, M.S. Greenberg, *Social Exchange: Advances in Theory and Research*. Plenum Press, 27-55.

Leventhal, G. S. (1976). "What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness" in K. J., Gergen, M. S. Greenberg, and R. H. Willis (Eds) *Social exchange theory*, Washington: John Wiley

Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). *Beyond fairness: A theory of allocation preferences*. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 167-218). New York: Springer-Verlag.

Nam, D. (2008). *Güven ve Örgütsel Adaletin Beklenti Ötesi Özyeterlilik Davranışına*

Etkisi (Arma Filtre San. Ve Tic. A.Ş. Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

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.

Nunnally, J. C. (1978). An Overview of Psychological Measurement. *Clinical Diagnosis of Mental Disorders*, 97-146.

Özdamar, K. (2004). *Tabloların Oluşturulması, Güvenirlilik ve Soru Analizi. Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1*. 5th ed. Eskişehir: Kaan Kitabevi, 201-50.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireyler Arası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi 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.

Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda Adil Olmayan Davranışlar ve Etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.

Öztürk, A. G. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Olgu Bilim Çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Bahar*, 54, 307-331.

Saruhan, C. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Selvitopu, A ve Şahin, H. (2011). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 171-189.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual differences*, 42(5), 893-898.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*, 4th Edn. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Elazığ il örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Tekel, M. (2019). *Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki (Kemalpaşa Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975) *Procedural justice: A psycho logical analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Topakkaya, A. (2008). Adalet Kavramı Bağlamında Aristoteles – Platon Karşılaştırılması. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 27-46.
- Topakkaya, A. (2009). Aristoteles'te Adalet Kavramı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 628-633.

- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- 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.
- Uçar, P. (2016). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ulutaş, M. (2018). Örgütsel adalet algısının çalışanların iş doyumu ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 333-352.
- Uysal, M. (2014). *Genel Liselerde Grev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ülbeği, İ. D. (2011). *Örgütsel Alt Kültürlerde Örgütsel Adalet ve Güven Algısı Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Yalçıntaş, M. ve San, İ. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 503-514.
- Yıldırım, A. (2020). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışına Etkisi: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 203-219.
- Yıldız, A. ve Atilla, G. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 39-64.
- Yılmaz, A. (2009). Public policies and public library-emergent literacy relationship in the USA. *Bilgi Dünyası*, 10(1), 80-94.
- Yozgat, C. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa ve*

İş Doyumuna İlişkin Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.



EKLER

EK 1: ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı “*Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını*” araştırmaktır. Anketimizde yer alan sorulara vereceğiniz cevaplar, araştırmanın amacına ulaşması için önemlidir. Araştırmada toplanan veriler bilimsel amaçla kullanılacak olup başak hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Anket maddelerinin eksiksiz biçimde doldurulması büyük önem arz etmektedir.

Katkılarınız için teşekkür eder, hayatınızda başarılar dilerim.

İbrahim ÇETİN
Düzce Üniversitesi

1. BÖLÜM (KİŞİSEL BİLGİLER)

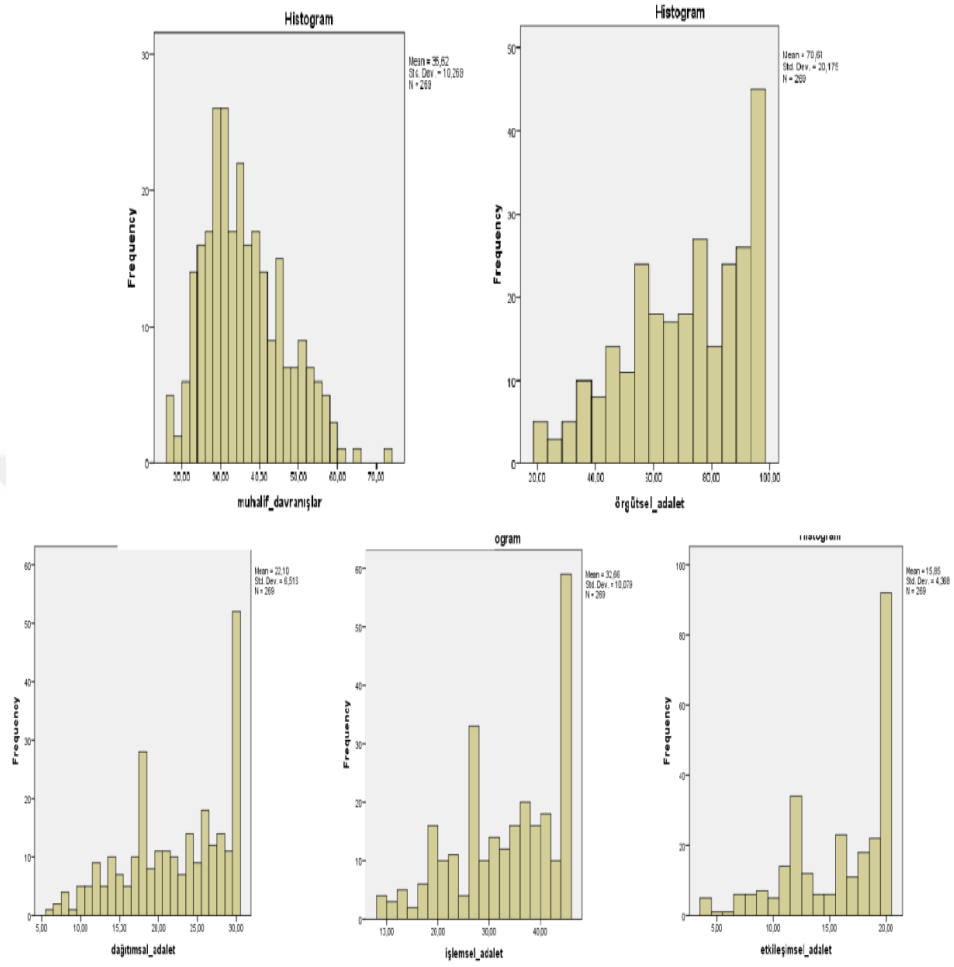
Size uygun seçeneğin yanındaki parantezi (X) ile işaretleyiniz.

1. **Cinsiyetiniz** Kadın () Erkek ()
2. **Yaşınız** 22-26 () 27-31 () 32-36 () 37-41 () 42-46 () 47 ve üzeri ()
3. **Eğitim durumunuz** Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans ()
4. **Kıdeminiz** 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üzeri ()
5. **Çalıştığınız kurumdaki görev süreniz** 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üzeri ()

	II. BÖLÜM (ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ) Aşağıda yöneticilerinizin sergileyebilecekleri davranışlar sıralanmıştır. Yöneticilerinizin bu davranışları gerçekleştirme sıklığınızı X işareti koyarak işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.					
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.					
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil					

	dağıtıldığını düşünüyorum.					
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.					
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.					
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.					
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.					
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.					
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.					
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.					
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.					
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.					
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.					
16	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.					
17	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.					
18	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.					
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese şok açık bir şekilde açıklar.					

EK 2: HİSTOGRAM GRAFİKLERİ



EK 3: DETRENDED Q-Q PLOT GRAFİKLERİ

