



**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARININ İNCELENMESİ
(BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI)**

İbrahim CEYHAN

Yüksek Lisans Tezi

Temel Eğitim Anabilim Dalı

Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU

2022

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI

İbrahim CEYHAN

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARININ İNCELENMESİ
(BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU

AĞRI-2022



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU danışmanlığında, İbrahim CEYHAN tarafından hazırlanan bu çalışma/...../..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Temel Eğitim Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../2022 tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

..../...../.....

Prof. Dr. İbrahim HAN

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ İNCELENMESİ (BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI)” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

İbrahim CEYHAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	ii
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	iii
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
TABLolar DİZİNİ	X
KISALTMALAR DİZİNİ	XII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	2
1. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI.....	2
1.1. Problem Durumu	2
1.1.1. Alt problemler	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1.Örgütsel Adalet	5
2.1.1. Adalet kavramı	5
2.1.2. Örgütsel adalet	6
2.1.3. Örgütsel adaletin boyutları	8
2.1.3.1. Dağıtımsal adalet.....	10
2.1.3.2. İşlemsel adalet.....	11
2.1.3.3. Etkileşimsel adalet	12
2.1.3.4. Düzeltici adalet.....	13
2.1.4. Okulda örgütsel adalet.....	14
2.1.5. Örgütsel adalet ile ilgili araştırmalar.....	14
2.1.5.1. Yurt içindeki araştırmalar	15
2.1.5.2. Yurt dışındaki araştırmalar.....	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	18
3. YÖNTEM.....	18
3.1. Araştırmanın Modeli	18
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	19
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	23
3.3.1. Kişisel bilgi formu	23
3.3.2. Örgütsel adalet ölçeği.....	23
3.3.3. Yarı yapılandırılmış görüşme formu.....	26
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	26
3.4.1. Nicel verilerin toplanması	26
3.4.2. Nitel verilerin toplanması.....	27
3.5. Araştırma Verilerinin Analizi	28
3.5.1. Nicel verilerin analizi.....	28
3.5.2. Nitel verilerin analizi.....	29
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	30
4. BULGULAR VE YORUMLAR	30
4.1. Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular	30
4.1.1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin ortalama ve yüzdelik bulgular.....	30
4.1.2. Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular	32
4.1.3. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulguları	34
4.1.4. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulguları	35
4.1.5. Sınıf öğretmenlerinin toplam hizmet sürelerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular	36
4.1.6. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular	38
4.2. Görüşme Formuyla Elde Edilen Bulgular.....	40
4.2.1. Okul idarelerinin ders programını adil bir şekilde yapmalarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular.....	40
4.2.2. Okul idaresinin, okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere dağıtımına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular.....	43

4.2.3. Okuldaki öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtılmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular.....	45
4.2.4. Okul idaresinin okulla ilgili yapılacak çalışmalarda öğretmenlerin görüşlerine başvurma durumlarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular	47
4.2.5. Okul idaresinin öğretmenlere karşı hoşgörülü davranmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular.....	50
4.2.6. Okul idaresinin öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına duyarlı olmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri.....	52
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	55
5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	55
5.1. Sonuç ve Tartışmalar.....	55
5.2. Öneriler	58
KAYNAKÇA	60
EKLER.....	71
Ek 1. Araştırma İzni (Valilik)	71
Ek 2. Araştırma İzni (Üniversite).....	72
Ek 3. Araştırma İzni (Milli Eğitim Müdürlüğü).....	73
Ek 4. Ölçek Kullanım İzni	74
Ek 5. Kullanılan Ölçek.....	75
Ek 6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	77
Ek 7. Etik Kurulu Kararı	79
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ
İNCELENMESİ
(BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI)

İbrahim CEYHAN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Murat ÇALIŞOĞLU

2022, 95 Sayfa

Jüri: Prof. Dr. Emre ÜNAL

Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Büşra KOÇAK MACUN

Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını belirlemektir. Araştırmada karma yöntemin açımlayıcı sıralı deseni kullanılmıştır. Bu desene göre önce nicel veriler daha sonra nitel veriler toplanmıştır. Araştırmanın uygulama kısmı iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada 287 sınıf öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise 36 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007)'Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği ile araştırmacı tarafından geliştirilen Öğretmen Görüşme Formu kullanılmıştır. Anketlerin analizinde normallik testi, parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun analizinde ise içerik analizi kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde ve frekanslardan yararlanılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin sonuçlarına göre öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığı, idarecilerin öğretmenlere yaklaşımının genel olarak pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bazı öğretmenler, idarecilerin cinsiyet ayrımı yapması ve adil olmayan tutumlarından dolayı okuldan ayrılmak istediklerini ifade etmişlerdir.

2022, 95

Anahtar Kelimeler: Adalet, örgütsel adalet, okulda adalet

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
EXAMINATION OF CLASS TEACHERS' PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL JUSTICE
(A MIXED METHOD RESEARCH)

İbrahim CEYHAN

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU

2022, 95 Page

Jury: Prof. Dr. Emre ÜNAL

Assoc. Prof. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU

Assist. Prof. Büşra MACUN KOÇAK

The purpose of the study is to determine classroom teachers' perceptions of organizational justice. In the research, the exploratory sequential pattern of the mixed method was used. According to this design, first quantitative data and then qualitative data were collected. The application part of the research was carried out in two stages. In the first stage, a questionnaire was applied to 287 classroom teachers. In the second stage of the study, semi-structured interviews were conducted with 36 teachers. The Organizational Justice Scale developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted into Turkish by Polat (2007) and the Teacher Interview Form developed by the researcher were used as data collection tools. Normality test, independent sample t test from parametric tests, one-way analysis of variance and Tukey test, one of the Post Hoc multiple comparison tests, were used in the analysis of the questionnaires. Content analysis was used in the analysis of the semi-structured interview form. In the analysis of qualitative data, arithmetic mean, percentage and frequencies were used.

According to the results of the data obtained in the study, it was determined that the awards given to the teachers were distributed fairly, and the approach of the administrators to the teachers was generally positive. Some teachers stated that they wanted to leave the school because of the gender discrimination and unfair attitudes of the administrators.

2022, 95

Key words: Justice, organizational justice, justice at school



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2. 1. Örgütsel Adaletin Boyutları	9
Tablo 3.1. Ankete Katılanların Yaş Değişkeninin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	20
Tablo 3.2. Ankete Katılanların Cinsiyet Değişkeninin Frekans ve Yüzde Değerleri	20
Tablo 3.3. Ankete Katılanların Öğrenim Durumunun Frekans ve Yüzde Değerleri.	21
Tablo 3.4. Ankete Katılanların Kıdem Durumu Frekans ve Yüzde Değerleri	21
Tablo 3.5. Ankete Katılanların Bulunduğu Okulda Çalışma Süresini Gösteren Frekans ve Yüzde Değerleri.....	21
Tablo 3.6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Yaş Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri	22
Tablo 3.7. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri	22
Tablo 3.8. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Medeni Durumunun Dağılım Frekansı ve Yüzde Değerleri	22
Tablo 3.9. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Dağılım Frekansı ve Yüzde Değerleri	23
Tablo 3.10. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Çalışma Sürelerinin Dağılım Frekansı ve Yüzde Değerleri.....	23
Tablo 3.11. KMO ve Barlett's Testi Sonuçları.....	24
Tablo 3.12. Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları	25
Tablo 3.13. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Testi Sonuçları	26
Tablo 3.14. Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Anketlere İlişkin Sayısal Veriler	27
Tablo 3.15. Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formuna İlişkin Sayısal Veriler	27
Tablo 3.16. Anket Verilerinin Normallik Varsayımını Karşılama Durumu	28
Tablo 4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Ortalama ve Yüzdelik Değerleri.....	30
Tablo 4.2. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri	32
Tablo 4.3. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA).....	33

Tablo 4.4. Cinsiyetlere Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerini Gösteren Bağımsız Örneklem t Testi Analizi.....	34
Tablo 4.5. Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerini Gösteren Bağımsız Örneklem t Testi Analizi.....	35
Tablo 4.6. Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular	36
Tablo 4.7. Örgütsel Adalet İlişkin Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşmasını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	37
Tablo 4.8. Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular	38
Tablo 4.9. Örgütsel Adalet İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşmasını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	39
Tablo 4.10. “Okul İdareniz Ders Programını Adil Bir Şekilde Yaptığını Düşünüyor Musunuz? Neden? (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ile İngilizce Derslerini Düşünerek Cevap Veriniz.)” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri	40
Tablo 4.11. “Okuldaki Ders Dışı İşlerin Öğretmenlere Eşit Dağıtıldığını Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri	43
Tablo 4.12. “Okulda Öğretmenlere Verilen Ödüllerin Adil Dağıtıldığını Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri	45
Tablo 4.13. “Okul İdareniz Okulla İlgili Yapılacak Çalışmalarda Görüşlerinize Başvurur Mu? Açıklayınız.” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 4.14. “Okulda İdareciniz Size Hoşgörülü Davranır Mı? Görüşlerinizi Yazınız.” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri	50
Tablo 4.15. “İdareciniz kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlı davranır mı? Fikirlerinizi ifade ediniz.” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans Ve Yüzde Değerleri	52

KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
Ed.	: Editör
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖAÖ	: Örgütsel Adalet Ölçeği
s.	: Sayfa
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: Ve diğerleri
ÜKİD	: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı



GİRİŞ

Ortak bir maksadı gerçekleştirmek amacıyla kurumların ya da kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu yapı olarak tanımlayabileceğimiz örgütü oluşturan, örgütün ayakta durmasını sağlayan ve eksikliğinde yeri doldurulamayacak olan en önemli unsuru insandır. Bugün yapılan çalışmalar göz önüne alındığında, çalışmalarda insan gücünün önemi, kabiliyeti, birlikte yaşama ve çalışmaya olan yatkınlığı ağır basmaktadır.

İnsanların birlikte yaşamalarını zorunlu kılan sebep onların toplumsal bir varlık olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle insan çevrelerindeki diğer insanlarla ilişkilerini devam ettirirken onlarla birlikte iş yapma ihtiyacı duyar. Kurulan bu ilişkinin sonucunda meydana çıkan gruplar süreç içerisinde maksatlı gruplara dönüşür. Bu andan itibaren insan amaçlarını gerçekleştirebilmek için bağlı olduğu örgütle birlikte davranış sergilemek durumundadır (Uğurlu, 2009).

Toplumların geleceği olan nesillerin fikirlerinin olgunlaştığı mekânlar olan okullarda adalet kavramına olan ihtiyaç daha kuvvetlidir. Dipola ve Guy'ın (2009) Amerika Birleşik Devletleri'nde yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet, okul iklimi, örgütsel güven ve işgören performansında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Bununla birlikte örgütsel adaletin; örgütsel adanmışlık/bağlılık, iş tatmini, devamsızlık, örgütsel güven, performans ve işten ayrılma ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Okullarda öğrencilere adalet duygusunu aşılayacak olan öğretmenlerin, bu duyguyu içselleştirmiş olmaları eğitim öğretim sürecinde daha verimli neticeler alınmasını sağlar. Bu da okul içi adalet duygusunun bir bütün olarak sağlıklı olması ile mümkündür. Okul içerisinde yapılacak adaletsiz bir yaklaşım bu uyumu bozacaktır. Eğitim örgütü yöneticilerinin olası yanlış bir tutumu terk edip bu durumu düzeltme davranışı sergilemeleri, öğretmenlerin sahip oldukları kurumu sahiplenmesine ve kendilerini daha verimli hissetmelerine katkı sağlar (Hoy and Tarter, 2004).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırma konusu ile ilgili tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Bu araştırmanın problemini “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları nasıldır?” sorusu oluşturmaktadır. Araştırmanın problemine bağlı olarak alt problemleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1.1.1. Alt problemler

1. Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı fark var mıdır?
2. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algılarında anlamlı fark var mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı fark var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin meslekte toplam çalışma sürelerinin örgütsel adalet algılarında anlamlı fark var mıdır?
5. Bulundukları kurumda çalışma sürelerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarında anlamlı fark var mıdır?
6. Ders programını yapımına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?
7. Okuldaki ders dışı işlerin dağılımına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?
8. Verilen ödüllerin adil dağıtımına yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
9. Okulla ilgili yapılacak çalışmaların kararlaştırılması sürecine yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?
10. Okul idaresinin öğretmenlere yönelik tutumuna ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
11. Okul idaresinin, öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına duyarlılık düzeyine yönelik öğretmenlerin görüşleri nelerdir?

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını tespit etmektir. Bu amaçla araştırmanın problem ve alt problemler başlığı altındaki sorulara yanıt aranacaktır.

1.3. Önem

Adalet, örgütleri oluşturan insanların günlük yaşamlarında her zaman karşılaştıkları ve ihtiyaç duydukları olgudur. Farklı örgütler içerisinde maruz kalınan durumlara karşı ihtiyaç duyulan adalete, okul içi örgütlerde de ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu örgütsel adalet algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma örnekleminin evreni temsil etme gücünün yüksek olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Yapılan literatür taramasında sınıf öğretmenlerinin adalet algılarının belirlenmesine yönelik nitel ve nicel yöntemle yapılmış çalışmalar yapılmış olmasına rağmen karma yöntemle yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Karma yöntemle, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının tespit edilecek olmasından dolayı bu araştırmanın literatüre katkı sunması ve ileriki zaman sürecinde yapılması muhtemel araştırmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın planlı yürütülmesi, toplanan verilerin objektif olarak analizinde ve yorumlanmasında aşağıdaki varsayımlar göz önünde bulundurulmuştur. Bunlar;

1. Araştırmaya dâhil olan sınıf öğretmenleri ölçek maddeleri objektif olarak yanıtlamışlardır.

2. Araştırmada kullanılan ölçek maddelerine sınıf öğretmenleri belirli bir algı ve farkındalık seviyesine sahiptir.

3. Ölçeği cevaplayan öğretmenlerinin (örneklem), evreni temsil etme gücü yüksektir.

4. Öğretmenler ölçek çalışmasına gönüllü katılmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma;

1. Araştırmacının yüksek lisans tez süresi boyunca ulaşabildiği verilerle,

2. Ağrı il merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden toplanan verilerle,
3. Ekte sunulan veri toplama araçlarında yer alan sorularla,
4. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını belirlemekle,
5. Araştırmacının sahip olduğu bilgi kaynakları, zamanı ve maddi imkânlarıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: “Resmi ya da özel bir eğitim kurumunda çocukların, gençlerin ya da yetişkinlerin istenilen öğrenme yaşantıları kazanmalarına rehberlik etmek ve yön vermekle görevlendirilmiş kimsedir” (Oğuzkan, 1981, s.121).

Örgüt: Kendilerine has birtakım niteliğe sahip insanların birlikteliğiyle oluşmuş ve yine kendilerine ait kültürel yapıya sahip olmakla beraber devamlı iletişim içerisinde olan yapılardır (Karahana, 2008).

Adalet: Etimolojik köken olarak Arapça dilindeki “adl” kelimesinden dilimize geçen adalet, diğer dillerdeki anlam karşılıklarından da anlaşılacağı gibi, hak, hukuk ve haklılık anlamlarıyla sıkı bir anlam ilişkisi olan bir kavramdır (Küçük, 2008).

Örgütsel Adalet: Çalışanların kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığını yönelik algıları ve bu algıların kendi aralarında, örgütle ve işle alakalı halleri ne biçimde etkilediğini ifade eden durumdur (Moorman, 1991).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde adalet kavramı, örgütsel adalet, örgütsel adaletin boyutları, örgütsel adalet sağlanınca elde edilecek sonuçlar, örgütsel adaletin ilişkili olduğu kavramlar, okulda örgütsel adalet ve örgütsel adalet ile ilgili yapılmış çalışmalarla ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1.Örgütsel Adalet

2.1.1. Adalet kavramı

Arapça bir kelime olan adalet sözcüğü, Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğünde, “yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, türe, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları ve herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” (URL-1) gibi anlamlara gelmektedir. Adalet, kavram olarak Platon ve Aristoteles’in eserlerine kadar gitmektedir. Düşünürler, yaptıkları çalışmalarında toplumu oluşturan siyasi, askeri ve ekonomik katman olarak ifade edilebilecek yapıya adaleti de koymuşlardır (Urhan, 2016). Adalet kavramı, yıllarca felsefenin kapsamı içinde mütalaa edilmiş, diğer sosyal bilimlerin felsefeden 19. (ondokuzuncu) yüzyılda hızla ayrılmasından sonra da sadece felsefeyle alakalı olmaktan çıkmış, hukuk ve sosyoloji başta olmak üzere bilhassa siyasal bilimlerin çalışma alanında görülmeye başlanmıştır (Topakkaya, 2008).

Toplum içerisinde insanlar arasındaki anlaşmazlıkları çözmek için aile, politika, din, eğitim gibi kurumlardan biri de adalettir (Özdevecioğlu, 2003). “Adalet aynı zamanda, sosyal bir varlık olan insanın, bağlı olduğu toplumun bir üyesi olarak yaşamını nasıl olması gerektiğini düzenleyen rehberdir” (Tan, 2006: 14). Adalet, topluma rehberlik görevi üstlenen diğer bir kavram olan eşitlik algısına dayanır. Adaletin böyle bilinmesiyle birlikte bazı uygulamalarda adalet olacak diye eşitliğe dayanmak da tam bir adaletsizlik olur. Bu durum da yine herkesin malumu ve kabulüdür. Böylesi bir problemi çözebilmenin yolu o kavramın farklı açılardan ele

alınıp tetkik edilmesiyle çözülebilir. Adalet kavramı da bu manada irdelenmesi gereken kavramlardan biridir (Bakkal, 2018).

Adalet, hukuki ve toplumsal bir anlayıştır. Buna göre her bireyin haklı olduğu bir şeyi yapabilmesi kanunların kabul ettiği sınıra kadar olan alandır (Kayaoğlu, 1986). Adalet, insanın yanlış olarak kabul gören davranışlarında cezalandırılması, doğru olarak kabul gören davranışlarında ise ödüllendirilmesidir (Cropanzano, Goldman and Folger, 2003). Herkesin layık olduğu ödül ve cezaya muhatap olması olan adalet, tarafsız olarak her bireyin hakkını tanıma konusunda değişmez bir iyi niyeti ve isteği temsil eden kavramdır (Eroğlu, 2009).

Batı medeniyetinde, adaleti algılamının temelinde Allah'ın, kişinin yaşamı boyunca hak ettiği iyiliğin ya da kötülüğün karşılığının verildiği düşüncesine dayanan Yahudi-Hristiyan dini anlayışı hâkimdir (Sabbagh and Schmitt, 2016).

Rawls'ın “sosyal kurumların ilk erdemleri” olarak tanımladığı adaletin (Rawls, 1971, s. 3) iki ilkesi şunlardır:

1) “Her insan, diğerleri için benzer bir özgürlükle uyumlu en geniş temel özgürlüğe eşit hakka sahiptir.”

2)“Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler her ikisi de olacak şekilde düzenlenmelidir.

(a) Makul bir şekilde herkesin yararına olması.

(b) Fırsat eşitliği koşulları altında herkese açık pozisyonlara ve ofislere bağlı” (Rawls, 1971). Barnard ise adalet anlayışını, örgütlerde işbirliği eyleminin temeli olarak nitelendirmiştir (Konovsky, 2000).

2.1.2. Örgütsel adalet

İnsanların toplumsal bir varlık olması, onların bir arada yaşama zorunluluğu gerçeğini doğurmuştur. Sosyal bir varlık olan insan diğer insanlarla ilişkisini sürdürürken onlarla iş birliği yapma ihtiyacını hisseder. Birbirleri ile kurulan ilişki neticesinde oluşan birliktelik zaman içerisinde amaçlı gruplar haline gelir. Artık birey belli hedeflerini yapabilmek için çevresindeki insanlarla ve örgütlerle birlikte hareket etmek durumundadır (Uğurlu, 2009).

“Örgütsel adalet” terimi ilk defa 1987 yılında Greenberg tarafından örgütlerde adalet ve eşitliği tanımlamada kullanılmıştır (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter and Ng, 2001).

Bugün, örgütsel adalet terimi, her soruya farklı bir cevap sunan birkaç farklı adalet algısına biçimine atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Greenberg,2009).

Örgütsel adalet, sonuçların nasıl olduğunu tanımlayan sosyal normlar ve kurallardır; yani, ödüller ve cezalar dağıtılmalı, bu dağıtım kararlarını vermek için kullanılan prosedürler ve bu tür prosedürlerde insanların kişilerarası muamele görmesi sağlanmalıdır (Barling and Phillips, 1993).

Önceleri örgüt içerisinde ödül ve cezanın uygulanıp uygulanmadığı ile açıklanmaya çalışılan örgütsel adalet kavramına, kuralların ve işlemlerin uygulanıp uygulanmamasının eşit olması eklenmiş, son olarak örgüt içerisinde beşer ilişkilerinin ve etkileşimlerinin herkes için âdil olması eklenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel adalet, işgörenlerin, örgüt içerisinde ödül ve cezaların, işlemlerin, kuralların, etkileşim ve iletişimlerin adil olarak ortaya konulup konulmadığına ilişkin algılarıdır (Polat, 2007).

Örgütsel adalet bilhassa, çalışanların örgüt içerisinde kendilerine adil davranıldığını anlamlandırma ve bu anlam verme işinin, işle alakalı farklı değişkenleri etkileme şeklidir. Çalışanların davranışları örgüt içerisindeki adaleti algılama şekline göre değiştiği için, çalışanların örgütsel adaleti anlama şekilleri önemli olarak değerlendirilmiştir (Keskin, 2017).

Filozoflar ve sosyal yorumcular arasında yönetimden çok önce adalet hakkında yazan bilim adamları vardı (Cropanzano, Bowen and Gilliland, 2007). Bununla beraber tarihin akışı içerisinde, sosyal hayattaki kavramların yönetim alanyazınında da tartışma konusu olmaya başlaması, örgüt ve yönetim alanında ortaya çıkmış olan değişimlerin bir sonucudur. Adalet, tartışılan bu kavramlardan biri olmuştur ve her zaman insanda olan algının adıdır. Öyle ki “adalet algısı”, bireyde tatmine vardığı dönemlerde mutluluk, tatmine varmadığında da sıkıntı ve mutsuzluğa neden olabilmektedir. Bu durum, örgütsel yaşam içerisinde de çok farklı değildir (Daştan, Taştan, Oğuz, Kantos ve Ertan Kantos; 2014).

Örgütün sahip olduğu yönetime ve örgüt içi izlenen politika ile yöntemlerin adil olmasına duyulan güven duygusu, işgören bağlılığında esas rol oynamaktadır.

Ancak, aktif bir iletişim sisteminden yoksun olan örgütlerin, içerisinde dedikodu ve fısıltı mekanizmasının aktif olabilmekte ve bireyler yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıkları durumları değerlendirirken çoğunlukla önyargılı hareket etmekte ya da örgütler tam olmayan bilgilerle o duruma karşı olumsuz ya da yanlış tutumlar geliştirebilmektedir. Böylesi bir duruma karşı örgütlerde güven ve adalet hissinin oluşturulmasında evvela etkin bir iletişim ve doğru bilgilendirme sürecine ihtiyaç vardır (Doğan, 2002).

Sahip olduğu örgütsel adalet algısı olumlu olan çalışanlar, örgüt içerisinde daha başarılı, mutlu ve verimli olmanın yanı sıra güven beslediği yöneticiye, örgütüyle yüksek ve kaliteli bir performans gösterir. Bu manada örgütsel adalet ve boyutları, çalışanlar açısından iş doyumu, motivasyon ve başarı için önemlidir (İyigün, 2012).

Amerika Birleşik Devletleri'nde Dipola ve Guy (2009) yapmış oldukları araştırmada örgütsel adalet, okul iklimi, örgütsel güven ve işgören performansı arasında oldukça güçlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Bununla birlikte neden-sonuç ilişkisi bağlamında, örgütsel adalet ilişkisinin olduğu örgütsel adanmışlık/bağlılık, iş tatmini, devamsızlık, örgütsel güven, performans ve işten ayrılma gibi kavramları tespit etmişlerdir.

2.1.3. Örgütsel adaletin boyutları

Adams (1965) ile başlamış olan örgütsel adalet araştırmaları, süreç içerisinde farklı araştırmalar ile devam etmiştir (Niehoff and Moorman, 1993; Collquitt et al., 2001; Cohen- Chares and Spector, 2001; Nowakovski and Conlon, 2005; Ambrose, 2002). Alanyazında çalışmalar farklı bakış açıları ile ele alındığından dolayı örgütsel adalet ile ilgili ortak bir sınıflandırma yapılamamıştır. Yapılan çalışmalarda araştırmacılar dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olarak üçlü yapıda (Greenberg 1990b; Cohen-Charash and Spector, 2001; Colquitt vd., 2001; Ambrose, 2002; Castillo and Fernández 2017) sınıflandırmış; bazı araştırmacılar ise dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel ve düzeltici adalet (Nowakovski and Conlon, 2005) olarak dört farklı yapıda sınıflandırmışlardır.

Türkiye'de bu alanda Aydın ve Karaman Kepenekçi (2008) örgütsel adaleti; Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice), İşlemsel (Süreç) Adalet (Procedural

Justice), Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice) ve Düzeltici Adalet (rectificatory justice) olarak dört farklı şekilde boyutlandırmıştır.

Cohen-Charash ve Spector (2001), yapmış oldukları meta analiz çalışmasında örgütsel adaleti konu edinen 190 tane araştırmayı incelemiş ve örgütsel adaletin boyutlarını dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak üç grupta toplamışlardır. Adalet algısına etki eden durumlar;

- a) Örgütsel sonuçların, âdillik vaziyetine göre adalet algısını olumlu ya da olumsuz etkilemesi (dağıtımsal adalet),
- b) Örgütsel uygulamaların, örgütün kullanmış olduğu işlemler yoluyla adalet algısında etki yapması (işlemsel adalet),
- c) Örgütsel uygulamaların örgüt içerisinde otorite olanlar tarafından sergilenen davranışlar ve yapılan açıklamalarla adalet algısını etkilemesidir (etkileşimsel adalet) (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

Bir kısım araştırmacılar (Niehoff and Moorman, 1993; Sweeney and McFarlin, 1997) ise etkileşimsel adaleti süreçsel adaletin unsuru sayıp örgütsel adaleti dağıtımcı adalet ve süreçsel adalet şeklinde boyutlandırmıştır.

Cropanzano vd., (2007) yayınlamış oldukları akademik çalışmada adaletin boyutlarını dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olarak sınıflandırmışlardır. Tablo 2.1’de örgütsel adaletin boyutları verilmiştir.

Tablo 2. 1. Örgütsel Adaletin Boyutları

1. Dağıtımsal Adalet: Çıktıların uygunluğu
Eşitlik: Çalışan bireylerin katkılarına göre ödüllendirmek.
Eşit Paylaşım: Çalışan her bireye eşit miktarda ücret ödemek.
İhtiyaç: Kişisel gereksinimleri doğrultusunda yarar sağlamak.
2. İşlemsel Adalet: Paylaştırma sürecinin uygunluğu.
Tutarlılık: Çalışan bireylerin hepsine aynı muamelede bulunmak.
Yansızlık: Çalışan bireylerin hiçbirine ayrımcılık ya da kötü muamelede bulunmamak.
Doğruluk: Kararlar yanlış olmayan bilgilere dayanmaktadır.
İlgili Herkesin: Paydaşların uygun ve ortak bir karar vermesi.
Düzeltme: Hataların telafisine destek olmak.
Etik: Mesleki davranış normları ihlal edilmez. Mevcut etik kurallarını ihlal etmez.
3.Etkileşimsel Adalet: Kişinin otoriteye ve diğer çalışanlara uygun davranışlarda bulunmak.
Kişilerarası Adalet: Çalışanlara nazik ve saygılı davranmak.
Bilgilendirici Adalet: Çalışanlarla ilgili bilgileri paylaşmak.

Kaynak: Cropanzano, Bowen ve Gilliland, (2007:36).

Çalışmada örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve düzeltici adalet olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

2.1.3.1. Dağıtımsal adalet

Alanyazı taraması neticesinde araştırmacıların adalet ile ilgili yapmış oldukları taksonomide dağıtımsal adalet her zaman ilk basamağı oluşturmuştur. Aristoteles döneminde politik filozoflar ve diğerleri tarafından araştırma konusu edilmiş olan dağıtımsal adalet kavramı yeni bir kavram değildir. Göreceli yoksunluğun varlığı, dağıtımsal adaletin sorularına olan ihtiyacı artırmıştır (Adams, 1965). Sosyal alışveriş teorisine dayandırılan dağıtımsal adalet daha sonraki süreçte ortaya çıkan ödüllerin dağıtımı ile ilgilidir (Blodgett, 1997).

Dağıtımcı adalet, işgörenin içerisinde olduğu örgüte bizzat kendisinin katkısının olduğu değerle alakalı alması gereken ideal ödülü ifade etmektedir. Ücret, çalışma koşulları, terfi ve performans iletimi (geri besleme) ödül örnekleri olarak sayılabilir (Doğan, 2002). Konu ile ilgili yapılan çalışmalar emeğinin karşılığını elde edemeyen işgörenlerin, diğer işgörelere oranla, dâhil olduğu örgüte daha az bağlılık duygusu taşıdıklarını göstermektedir (Martin and Bennett, 1996).

Dağıtımsal adalet, elde edilen gelirlerin dağıtımında adil olunup olunmadığına dair, çalışan bireylerin algılarını ifade eder. Yani çalışanların performanslarının gerçeğe uygun değerlendirildiğine dair doğru ve eksiksiz olma algısıdır. Dağıtımsal adalet, Price ve Mueller (1986) tarafından 6 maddelik bir ölçek olarak hazırlanmış olan Dağıtımsal Adalet Endeksi ile ölçülür. Bu ölçek çalışanlar tarafından alınan ödüllerin, performans girdileri ile ne derece ilişkili olduğunu ölçer. Her madde, katılımcının eğitim seviyesi, çaba, performans vb. durumlarının bazı karşılaştırmalarla ödüllendirildiğine inanma seviyesini sorar (Moorman, 1991).

İçerisinde bulunduğu kuruluşa fazla katkı sunan çalışanlar fazla ödül aldığında veya az katkı sunan çalışanlar az ödül aldığında, dağıtımsal adalet algısı yüksektir. Bu bakımdan dağıtımsal adalet hakkaniyet ve liyakat tartışmalarını barındırır (Price, 1997). Benzer şekilde dağıtımsal adalet, işçilerin tamamına aynı şekilde muamele edilmemesi gerçeğiyle ilgilidir, yapılacak muamele işyerinde farklılaşır Cropanzano et all., 2007). Bireyler “adil paylaşımlarını” alıp almadıkları ile ilgilenirler. Bazen işler, en kalifiye kişi terfi edişinde dağıtımsal adalet olur. Bazen de kurum “içerisinde kişiler” üst yönetimle politik bir ilişki içinde olup terfi ettiğinde dağıtımsal adalet sağlanmamış olur. Eşitlik teorisine göre, işgörel ne kadar katkıda bulunduğuna göre ne kadar alacağı ile ilgilenir (Adams,1965).

Dağıtımsal adalet kapsamında, adalet algısının temelinde kişinin elde ettiği çıktıları vardır. Çalışanlar, örgüt içerisinde sağladıkları çıktıları deneyim, çalışma süresi, eğitim durumu, iş yerinde muhatap kaldıkları stres ve gerginlik unsurları, verimlilik, emek ve gösterdikleri performans ile kıyaslandığında kendilerine uygulanan davranışın adaletli veya adaletsiz olduğunu hissetmekte ve bu hisle örgüte dair tutum ve davranışları farklılaşmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). Bununla beraber dağıtımsal adalet “ödüllerin ve cezaların iş performansı ile ne ölçüde ilişkili olduğu” (Kim, Price, Mueller and Watson, 1996: 951) şeklinde tanımlanır.

2.1.3.2. İşlemsel adalet

Örgütsel adalet ile alakalı çalışmalar ilk zamanlar dağıtımsal adalet ile ilgiliydi. Fakat ödüle ulaşmada çalışanların göz ardı edemeyecekleri bir durum olan ödül dağıtımına etki eden süreçler ortaya çıkmıştır. Teorisyenler, 1970’lerde ödüllerle beraber ödüllerin dağıtım süreciyle de ilgilenmeye başlamışlardır. Böylece “işlemsel adalet” kavramı karar verme esnasında kullanılan politikaların adillliğini ifade etmekte kullanılmıştır (Leventhal, 1980).

Birbiri ile ilişkili olan işlemsel (prosedürel) adalet ve dağıtımsal adalet iki ayrı kavramdır. İşlemsel adalet, kurumun ve sistemin değerlendirilmesine odaklanırken; dağıtımsal adalet ise, daha çok belirli bir durumun sonuçlarının değerlendirilmesiyle ilgilenmiştir (Folger and Konovsky, 1989). Dağıtımsal adaletin sonuçlara dayanan yaklaşımının aksine işlemsel adalet Tribault ve Walker’ın (1978), örgüt içerisinde uygulanan ödül dağıtım süreçlerinin çalışanlar bakımından adil algılanmasını ortaya koyan Süreç Adaleti Kuramına dayanmaktadır.

İşlemsel adalet, örgütte çalışanların örgüt içerisinde uygulanmakta olan prosedürler üzerine adalet algıları anlamına gelmektedir (Doğan, 2008). Bu bağlamda, örgütsel kararların adaletini belirlerken sadece alınan kararların sonucu ile değil aynı zamanda alınan kararları belirleyen süreçle de ilgilenildiğini ifade etmektedir (Özkılıççı, 2011). Emek verenlerin kaynakların dağıtımı esnasında ortaya konulan işlemlerle ilgili adalet algısıdır (Cohen-Charash and Spector, 2001).

İşlemsel adalet, işgörenlerin edinmiş oldukları kazanımların dağıtımıyla alakalı kararların verilmesi sürecinin tarafsız ve adil olup olmamasıyla ilgilidir (Folger and Bies, 1989). Moorman (1991)’e göre işgörenlerin alacaklarına karar

verme sürecinde kullanılan işlemlerin adilliğini ifade etmektedir. Kazanımların dağıtımıyla ilgili kararların verilmesinde kullanılan işlemlerin yani dağıtım işlemi sürecinin adilliyidir (Moorman, 1991; Erdogan, Kraimer ve Liden, 2001). İşlemsel adalet, bir görüşme veya tartışmanın sonucunda karar vericiler tarafından kullanılan işlemler, politikalar ve kıstaslara yönelik adalet algısını tanımlar. İşlemsel adalet, alınmış olan kararların sonuçlarının adilliyi ile ilgilidir (Konovsky, 2000).

Dağıtımsal adalet, insanların örgüte kattığı değerlere ait alması gereken uygun ödülü belirtirken; işlemsel adalet; görevde yükselme, ücret, maddi imkânlar, çalışma saatleri gibi etkenlerin tespit edilmesi ve ölçümünde kullanılan yöntemlerin, prosedürlerin ve politikaların adillik derecesidir (Doğan, 2002).

2.1.3.3. Etkileşimsel adalet

Çalışma yerinde kuralların adil olması manasını veren işlemsel adaletin tesisi, işgörenlerin kendilerine adil olarak davranıldığı hissinde olmaları için yeterli değildir (Greenberg, 1990b). Bies ve Moag (1986) alınan kararların şahıslara uygulanmasının önemi üzerinde durarak adalet alanyazınına, etkileşimsel adaleti son yenilik olarak kazandırmışlardır (Colquitt et al., 2001). Etkileşimsel adalet, adalet algısının oluşmasında, işlemsel adaletle göre daha olumlu bulunmuştur. (Moorman, 1991; (Barling and Phillips, 1993).

Etkileşimsel adalet, işgörenlerle işverenler arasında iletişimdeki adalet algısıyla verilecek karardan etkilenecekler ile karar verici arasındaki etkileşimle ilgilidir (Özdevecioğlu, 2003).

Etkileşimsel adaletin, insanlar arası davranışın boyutu ile önemli bir öge kabul edilmesi adalet duygusuna katkıda bulunmuştur. Fakat etkileşimsel adaletin çoğunlukla işlemsel adaletle dâhil olup olmadığı ve insanlar arası davranışlarda işlemsel adalet kavramı dâhilinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışılmaktadır (Greenberg, 2001).

Örgüt çalışanları, yöneticilerin her birey ile aynı ölçüde iletişim içinde olmasını beklerler. Bu iletişim sürecinde, saygısızlık durumu olduğunu gördüklerinde süreçle alakalı adaletsizlik algısı oluşur. Diğer bir ifade ile etkileşimsel adalet iletişim sürecinde örgüt içi nezaket, dürüstlük ve saygı benzeri davranışlar ile ilgilidir (Beugré, 2002). Bir ilişkinin oluşturulmasında algılanan insanlar arası

davranışın adillığıdır. İnsanlar arası iletişim sürecinin bir ölçüsü olarak doğruluk, dürüstlük ve saygı esas değer olarak kabul görür (Erdoğan, 2002). Etkileşimsel adaleti, karar alanın biçimsel işlemlerin onaylatılması ve uygulanması esnasında ortaya koyduğu davranışların adillğine işaret etmektedir (Niehoff and Moorman, 1993).

Etkileşimsel adalet, dağıtım kararının etkilediği kişiler ve dağıtım kararı arasında, etkileşim veya karar alma aşamalarında işgörenlere neyin nasıl ifade edileceği şeklinde ifade edilmektedir (Bies and Moag, 1986; Moorman, 1991). Bu bağlamda etkileşimsel adaleti, örgütsel adaletin topluma yönelik yönünü, yani insanlar arası münasebetleri ve bu münasebetlerden sağlanacak çıktıları ifade etmektedir (Kwak, 2006).

İşgörenler, herhangi bir ekiple ya da örgütle olan ilişkileri devam ettirmeye ya da örgüt içerisinde kalmaya etkileşimsel adaletin var olup olmadığına göre karar verirler ve etkileşimsel adaletin varlığını düşünceleriyle ona önem verebilirler (Lind and Taylor, 1988).

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan etkileşimsel adalet, örgütsel faaliyetlerin insani yanıyla ilgilidir. Aynı zamanda prosedürel adalete bağlı ek bir boyut olarak geliştirilmesi, prosedürleri uygulamakla görevli kişilerin muhataplarına göstermiş oldukları tutum ve davranışlarla ilgili olmasından kaynaklanmaktadır (Söyük, 2007).

2.1.3.4. Düzeltici adalet

Dağıtımsal adalet gibi düzeltici adaletin de tarihi Aristoteles'e kadar gitmektedir. Filozof, her iki adaleti birbirinden ayırt etmenin zorunluluğu üzerinde durmuştur (Dallmayr, 1967).

Adalet, özel anlamda “dağıtıcı ve düzeltici adalet” şeklinde iki basamakta incelenir. Ödül, para, mal, onur vb. durumların dağıtımı ve paylaşımına ilave olarak geometrik oranlamaya göre iş yapılması dağıtımsal adalet ile ilgilidir. Sosyal adalet olarak da anılabilen dağıtımsal adalet, herkesin hak ettiğini veya hak ettiğini alması için ödevlerin (görevlerin) ve kaynakların adil bir şekilde paylaşımını ortaya koyan ilkeleri belirler. Aritmetik oranlamaya göre, mevcut vaziyette aksanmış olan şeyleri (işleri) düzene koyarak ya da bozulmuş olan adaleti tekrardan tesis ederek ortaya

çıkması olan adaletsizliği gidermekle ilgili olan yine düzeltici adalettir. Hukuki adalet olarak da anılabilen ve zamanımızdaki medeni hukuk, ceza hukuku vb. konularla ilgili olan düzeltici adalet, bir denge kurma ve eşitleme meselesidir (Kabadayı, 2013).

2.1.4. Okulda örgütsel adalet

Örgütsel adalet ile alakalı araştırmalara bakıldığında, okulların örgütsel adalet düzeylerini tespit etmeye yönelik yapılan araştırmalar artmıştır (Titrek, 2009).

Bireysel ve toplumsal yaşam için önemli olan adalet değerinin, henüz küçük yaşlardan başlanılarak aktarılmasındaki temel sorumluluğun verilmesi aile ve eğitime (okula) aittir. Çocuğun doğumundan itibaren edineceği kazanımlara öncelikle ebeveynleri öncülük eder. Bu durum daha sonraki süreçlerde okul ile beraber götürülür. Okullarda bu çalışmalar çeşitli dersler içerisinde verilmektedir (Ezer ve Çelik, 2015).

Eğitim örgütü yöneticilerinin aldıkları olası yanlış kararlardan vazgeçerek bu kararları düzeltme davranışına girmeleri, öğretmenlerin kurumunu sahiplenmesini ve kendilerini daha değerli hissetmesini sağlar (Hoy and Tarter, 2004). Eğitim örgütlerinde, okullarda özellikle yüksek adalet algılarını edinmiş öğretmenlerin, daha verimli çalışacakları ve daha yüksek bir performans ortaya koyacakları söylenebilir (Aylık, Yücel ve Savaş, 2014). Okullarda karar verici konumundaki yöneticilerin davranışları, ne kadar adil algılanırsa yöneticiler ile okul çalışanları arasındaki beraber çalışanların birbirleri arasındaki iletişim de o kadar olumlu olur (Titrek, 2009).

2.1.5. Örgütsel adalet ile ilgili araştırmalar

Alanyazın taramasında, örgütsel adaleti konu alan yurt içinde ve yurt dışında çok sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Eğitim ve öğretim, işletme, psikoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, sağlık kurumları yönetimi, psikiyatri, bankacılık, turizm, hemşirelik, spor, ulaşım ve kamu yönetimi gibi pek çok farklı alanda yapılmış çalışma tespit edilmiştir.

2.1.5.1. Yurt içindeki araştırmalar

Saruhan (2020), “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, şanlıurfa ili merkez ilçelerinde yer alan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenleri kapsayan nicel bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmen ve yöneticilerin algılarında pozitif yönde anlamlı ve yüksek ilişki tespit edilmiştir.

Ersoy (2020), “Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarıyla öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin düzeyi ölçülmüştür. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Selbi (2019), “Okul Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stilleri ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yabancılaşmalarını Yordama Derecesi” adlı çalışmasında okul müdürlerinin görev yaptığı okul öncesi ve ilköğretim kurumlarında kullandıkları liderlik stilleri ile sergiledikleri örgütsel adalet davranışlarının okullarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel yabancılaşmalarını ortaya koymaktadır. Araştırma neticesinde okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile okullarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgüt içi yabancılaşma olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bununla beraber okul müdürlerinin sergiledikleri örgütsel adalet davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinde anlamlı ilişki görülmüştür.

Dahmaz (2019) “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, Bolu iline bağlı merkez ilçede kamu okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu örgütsel adalet ve duygusal emek faaliyetlerine dair algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. 1-10 yıllık çalışma süresine sahip öğretmenlerin daha az adalet algısına sahip oldukları, 21 yıl ve daha üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerin lehine doğal duygular ve toplam duygusal emek davranışında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir.

Atasoy (2019), “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş yaşamı içerisindeki yalnızlık düzeyleri

ile örgütsel adalet algılarındaki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Öğretmenlerin yalnızlık algılarının düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet algısı ile yalnızlık algısı arasında yalnızlık negatif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Korkut (2019), “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi” adlı çalışmada, ilişkisel tarama ve betimsel tarama modelleri ile kullanılmıştır. Araştırmada, ilkokulda çalışan öğretmenlerin algılarına yönelik, örgütsel adalet, örgütsel mutluluk ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmek amaçlanmıştır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel adalet ve örgütsel mutluluk algısının daha yüksek ve örgütsel sinizm algılarının düşük olduğu saptanmıştır. Önlisans mezunu öğretmenler en mutlu gruptur. Öğrenim düzeyi yükselen öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyi yükselmekte ve örgütsel adalet puanları azalmaktadır.

Coşkun (2019), “Devlet Okullarında Öğretmenlerin İşyeri Saldırganlığı Davranışları ve Örgütsel Adalet İlişkisi” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu, kalabalık okul ortamındaki öğretmenlerin adalet algısının düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin, örgütsel adalet puanı, işyeri saldırganlık seviyesini anlamlı düzeyde ortaya koymaktadır. Süreç adaletinin işyeri saldırganlığını anlamlı düzeyde ortaya koymasına karşın dağıtım adaletinin anlamlı düzeyde ortaya koyamadığı saptanmıştır.

2.1.5.2. Yurt dışındaki araştırmalar

Le Roy, Bastounis ve Minibas-Poussard (2012), “Etkileşim Adaleti ve Verimsiz Çalışma Davranışları: Olumsuz Duyguların Aracılık Rolü” adlı çalışmada işgörenlerin algılamış oldukları etkileşimsel adalet ile üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÜKİD) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çok uluslu sigorta şirketinin Paris, Fransa; İstanbul, Türkiye ve Milan, İtalya’daki şubelerinde yapılan araştırmada düşük seviyede algılanan etkileşimsel adaletin ve olumlu olmayan duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı seviyede yordadığını tespit etmişlerdir.

Sachs (2001), “Öğretmenlerin Profesyonel Kimliği: Rekabetçi Söylemler, Rekabet Eden Sonuçlar” adlı çalışmada, eğitim alanında tekrardan yapılanma ve devlet politikalarında değişiklik noktasında öğretmenlerin profesyonel kimlikleri üzerine bir inceleme yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre işletmecilik

açısından eğitime bakıldığında, uzman kimlikler; piyasa, ekonomi, etkinlik, etkinliklik ölçütleri ve hesap verilebilirliğe göre şekillenmektedir. Demokrasiye uygun söylemlerin daha baskın olduğu anlarda, öğretmenlerin meslek davranışlarında birlikteliği gerektiren işbirlikli davranışa dayalı olan profesyonel kimlik gelişimi gözlenmiştir.

Cohen, Charash ve Spector (2001), “Kurumlarda Adaletin Rolü: Bir Meta-Analiz”adlı çalışma sonucunda ismi geçen üç adalet boyutuna da önem verildiği saptanmıştır. Böylece, örgütsel vatandaşlık davranışı işlemsel ve dağıtımsal adaletle, sergilenen performansın işlemsel adaletle, iş tatmininin de bu üç boyutla ilişkisinin var olduğu tespit edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistik tekniklerine ait bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın sorularını cevaplandırmak için karma yöntem kullanılmıştır. Karma (mixed) yöntem, araştırma problemlerine cevap bulmak amacıyla hem nitel hem de nicel verilerin araştırmacı tarafından toplandığı, elde ettiği verileri bir araya getirdiği ve bu bir araya getirmenin verdiği avantajı kullanarak çıkarımlara vardığı bir araştırma yaklaşımıdır. Çalışmada karma yöntemin alt başlıklarından açıklayıcı sıralı desen kullanılmıştır. Bu desen iki basamaktan meydana gelir. Araştırmanın ilk basamağında, nicel veriler toplanır ve elde edilen bulguların analizinin yapılmasından sonra araştırmanın ikinci basamağı olan nitel veriler toplanır. Elde edilen nitel veriler, nicel verileri açıklamada kullanılır (Creswell, 2017).

Açıklayıcı sıralı karma yöntem deseniyle yapılan bu araştırmanın nicel aşamasında betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Belli bir grubun sahip olduğu belirli nitelikleri tespit etmeyi ve var olan durumu verilere bağlı kalarak ortaya koymayı gaye edinen modele tarama modeli adı verilir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Karasar (2011: 77) taramayı, “geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemek” şeklinde tanımlamıştır.

Araştırmanın nitel aşamasında, bir görüşme çeşidi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, araştırmacının araştırma konusuyla alakalı derinlemesine bilgi edinmesini sağlar. Bununla beraber, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırmacıya, çalışmanın başında hazırlamış olduğu görüşme formuna bağlı kalarak, yeni sorular ekleme esnekliği tanır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Ağrı ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel tüm ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırmanın nicel basamağını, Ağrı İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden elde edilen veriye göre ilkokullarda görev yapan 488 sınıf öğretmeni araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evren içerisinde örneklemi oluşturacak öğretmen sayısı aşağıda yer alan formülle tespit edilmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011: 94):

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2p}$$

Formüldeki simgelerin ifade ettiği anlamlar aşağıdaki gibidir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı

d: Duyarlılık

Örneklem büyüklüğünün tespitinde, evren için p tahmini yoksa p=q=0,5 alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, d=0,05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1,96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2011, s. 95). Araştırmanın örneklem büyüklüğünü tespit etmek amacıyla belirlenen değerler, formüle yerleştirildiğinde:

$$n = \frac{488 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (488 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{468.6752}{2.1779}$$

$$= 221.29$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanması için kullanılan denklemde elde edilen sonuca göre minimum 221 öğretmene ulaşılması gerektiği sonucu çıkmıştır. Elden ve internet aracılığı ile doldurulan ölçeklerin sayısı 303'tür. Ölçekler incelendiğinde eksik formlar elenmiş ve çalışma 287 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Örnekleme

yöntemi olarak seçkisiz örnekleme yönteminin bir alt başlığında yer alan basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Her örnekleme birimine eşit derecede seçilme ihtimali vererek seçilmiş birimlerin örnekleme dâhil edildiği yönetime basit seçkisiz örnekleme yöntemi adı verilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel; 2016).

Araştırmanın nitel boyutunda ise Ağrı ilinde görev yapan 40 sınıf öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Eksik doldurulan 4 görüşme formu elenince 36 görüşme formu değerlendirilmiştir.

Aşağıda araştırmanın nicel basamağına katılım gösteren öğretmenlerin, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdemi ve bulunduğu okuldaki çalışma süresini gösterir tablolar verilmiştir.

Katılım sağlayanların yaş gruplarına dair oluşan frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.1'deki gibidir.

Tablo 3.1. Ankete Katılanların Yaş Değişkeninin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	f	%
21-25	29	10,1
26-30	97	33,8
31-35	86	30,0
36-40	45	15,7
41-45	16	5,6
46 ve üzeri	14	4,9
Toplam	287	100

Ankete katılım sağlayan öğretmenlerin yaş grupları incelendiğinde; 21-25 yaş arası %10,1 (29), 26-30 yaş arası %33,8 (97), 31-35 yaş arası %30,0 (86), 36-40 yaş arası %15,7 (45), 41-45 yaş arası %5,6 (16) ve 46 yaş ve üzeri %4,9 (14) olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda verilmiş olan Tablo 3.2' deki gibidir.

Tablo 3.2. Ankete Katılanların Cinsiyet Değişkeninin Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%
Erkek	151	52,6
Kadın	136	47,4
Toplam	287	100

Tablo 3.2 incelendiğinde toplam katılım sağlayanların %52,6'sının erkek (151), %47,4'ünün (136) ise kadın olduğu görülmektedir.

Ankete katılım sağlayan öğretmenlerin öğrenim durumuna ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.3'te sunulduğu gibidir.

Tablo 3.3. Ankete Katılanların Öğrenim Durumunun Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenim Durumu	f	%
Lisans	261	90,9
Lisansüstü	26	9,1
Toplam	287	100

Öğretmenlerin öğrenim durumunu gösteren Tablo 3.3'e göre lisans mezunu 90,9 (261), lisansüstü mezunu 9,1 (26) şeklindedir.

Anketi dolduran öğretmenlerin kıdemlerini belirten frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4. Ankete Katılanların Kıdem Durumu Frekans ve Yüzde Değerleri

Kıdem Durumu	f	%
1-5	96	33,4
6-10	94	32,8
11-15	59	20,6
16-20	20	7,0
21 ve üzeri	18	6,3
Toplam	287	100

Araştırmaya katkı da bulunan öğretmenler 1-5 yıl arası %33,4 (96), 6-10 yıl arası %32,8 (94), %11-15 yıl arası %20,6 (59), 16-20 yıl arası %7,0 (20) ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar %6,3 (18) olarak sıralanmıştır.

Aşağıdaki tabloda katılımcıların bulundukları okullarda çalışma süresini gösteren frekans ve yüzde değerlerini göstermektedir.

Tablo 3.5. Ankete Katılanların Bulunduğu Okulda Çalışma Süresini Gösteren Frekans ve Yüzde Değerleri

Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	f	%
1-5	201	70,0
6-10	67	23,3
11 +	18	6,7
Toplam	287	100

Katılımcıların bulunduğu okulda çalışma sürelerini gösteren Tablo 3.5 incelendiğinde; 1-5 yıl %70,0 (201), 6-10 yıl %23,3 (67) ve 11+ yıl %6,7 şeklinde veriler elde edilmiştir.

Aşağıda araştırmanın nitel basamağına katılım gösteren öğretmenlerin, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durum ve toplam çalışma süresini gösterir tablolar verilmiştir.

Tablo 3.6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Yaş Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	f	%
21-25	2	5,55
26-30	19	52,77
31-35	8	22,22
36-40	5	13,88
41-45	1	2,77
46 ve üzeri	1	2,77
Toplam	36	100

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere katılımcıların %5,55’i 21-25 yaş, %52,77’si 26-30 yaş, %22,22’si 31-35 yaş, %13,88’i 36-40 yaş, %2,77’si 41-45 ve %2,77’si 46 ve üzeri yaş aralarında yer almaktadır.

Tablo 3.7. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımının Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%
Erkek	20	55,55
Kadın	16	44,44
Toplam	36	100

Tablo 3.7’den anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılanların % 55,55’i erkek öğretmenler, % 44,44’ünü ise kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 3.8. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Medeni Durumunun Dağılım Frekansı ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	f	%
Evli	27	75
Bekar	9	25
Toplam	36	100

Tablo 3.8’deki veriler incelendiğinde araştırma sürecine katılan öğretmenlerin %75’i evli ve %25’i de bekâr öğretmenlerden oluşmuştur.

Tablo 3.9. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Dağılım Frekansı ve Yüzde Değerleri

Öğrenim Durumu	f	%
Lisans	30	83,4
Lisansüstü	6	16,6
Toplam	36	100

Tablo 3.9. incelendiğinde araştırma sorularını cevaplandıran öğretmenlerin %83,4'ü (30) lisans ve %16,6'sı (6) lisansüstü mezunudur.

Tablo 3.10. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu Dolduran Öğretmenlerin Çalışma Sürelerinin Dağılım Frekansı ve Yüzde Değerleri

Çalışma Süresi	f	%
1-5	8	22,22
6-10	17	47,22
11-15	8	22,22
16-20	1	2,77
21 ve üzeri	2	5,55
Toplam	36	100

Tablo 3.10 incelendiğinde araştırmaya katkı sunan öğretmenlerin %22,22'si 1-5 yıl, %47,22'si 6-10 yıl, %22,22'si 11-15 yıl, %2,77'si 16-20 yıl ve %5,55'i 21 ve üzeri yıl sürelerinde öğretmenlik görevi yaptıkları görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel aşamasında likert tipi ölçek ve demografik veriler, nitel kısmında ise yarı yapılandırılmış görüşme formu ve demografik verileri tespit edecek şekilde veri toplama araçları kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin demografik özelliklerini tespit etmek amaçlanmış, öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumları, toplam çalışma süreleri ve okulunda çalışma sürelerini belirlemek amaçlanmıştır.

3.3.2. Örgütsel adalet ölçeği

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet düzeylerini belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik güvenirlik çalışması yapılan “Örgütsel Adalet

Ölçeği” kullanılmıştır. Polat (2007) gerçekleştirdiği çalışmada ölçeğin dağıtımsal adalet (6 madde), işlemsel adalet (9 madde) ve etkileşimsel adalet (4 madde) olmak üzere 3 alt boyuttan oluştuğunu ve Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayılarının ölçeğin tamamı için .96, dağıtımsal adalet boyutu için .89, işlemsel adalet boyutu için .95 ve etkileşimsel boyutu için .90 olduğunu tespit etmiştir. Ölçek beşli likert şeklinde hazırlanmıştır. Ölçeğe göre 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum”, 5 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre “1” en düşük ve “5” en yüksek adalet algısını ifade etmektedir.

Tablo 3.11. KMO ve Bartlett’s Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği	,955
Bartlett's Test of Sphericity	5402,799
Serbestlik Derecesi	171
Anlamlılık Düzeyi	,000

Bu çalışmada ise yapılan Bartlett’s ve KMO testleri neticesinde Bartlett’s testinin anlamlı çıktığı KMO değerinin ise .955 olduğu görülmüş ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi neticesinde ölçeğin aslında olduğu gibi 3 alt boyutta varyansın %76’sını açıklandığı görülmüştür. Ayrıca alt boyutları oluşturan maddeler incelendiğinde ölçeğin aslında yer alan maddelerin aynı alt boyutlarda kalmak suretiyle dağıtımsal adalet boyutunun 6 maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin .618 (15. madde) ile .703 (2 madde) arasında değiştiği, işlemsel adalet boyutunun 9 maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin .622 (10. madde) ile .810 (16. madde) arasında değiştiği ve etkileşimsel adalet boyutunun 4 maddeden oluştuğu ve faktör yüklerinin .679 (6. madde) ile .815 (5. madde) arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3.12. Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler		
	İA	EA	DA
16.Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	,810		
18.Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	,769		
9.Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	,756		
17.Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	,750		
19.Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	,725		
11.Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	,645		
8.Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	,639		
7.Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	,625		
10.Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	,622		
5.Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.		,815	
3.Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.		,756	
4.Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum		,716	
6.Okul yöneticilerimiz, isimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.		,679	
2.Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.			,703
1.Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.			,699
13.Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.			,679
14.Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.			,639
12.Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.			,619
15.Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.			,618

Elde edilen bulgular ölçeğin ölçme aracının çalışmada kullanmaya uygun olduğunu ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca ölçme aracının Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları incelenmiş ve Tablo 3.13'de sunulmuştur.

Tablo 3.13. Örgütsel Adalet Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Testi Sonuçları

<u>Bölüm</u>	<u>İfade Sayısı</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>
Dağıtımsal Adalet	6	,956
İşlemsel_Adalet	9	,938
Etkilesimsel Adalet	4	,962
Örgütsel Adalet (Genel)	19	,914

Tablo 3.13 incelendiğinde Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .914, dağıtımsal adalet boyutu için .956, işlemsel adalet boyutu için .938, ve etkilesimsel adalet boyutu için ise .962 olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Alanyazından hareketle hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu 8 sorudan oluşmuştur. Hazırlanmış olan sorular gönüllü 5 öğretmene uygulandıktan sonra elde edilen sonuçlar alanında uzman kişilerce değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme neticesinde çalışmanın amacını tam olarak kapsamayan iki soru elenerek soru sayısı altı olarak belirlenmiştir. Elde kalan sorulara kişisel bilgilere yönelik sorular eklenip tekrar uzman kişilerin görüşlerine başvurulup yarı yapılandırılmış görüşme formuna son şekli verilmiştir.

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

3.4.1. Nicel verilerin toplanması

Araştırmanın nicel verileri kapsamında olan Kişisel Bilgi Formu ve Örgütsel Adalet Ölçeğinden oluşan ölçme araçlarının Ağrı ilindeki sınıf öğretmenlerine uygulanabilmesi amacıyla Ağrı İl Milli Eğitim Müdürlüğüne onay almak için başvuruda bulunulmuş, Ağrı Valiliği'nden ve Ağrı İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden onay alınmıştır. Ayrıca, ilgili enstitüden etik kurulu onayı alınmıştır. İlgili makamlardan onayı alınan Kişisel Bilgiler Formu ve Örgütsel Adalet ölçeği Pandemi (covid-19) salgınından dolayı araştırmacının yüz yüze ulaşmakta zorlandığı sınıf öğretmenlerine ulaşabilmek amacıyla dijital ortama aktarılarak internet aracılığıyla veriler toplanmıştır. Sınıf öğretmenlerine ulaşabilmek amacıyla okul idarelerinden destek alınmıştır.

Anket, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı güz döneminin Ekim ayından itibaren araştırma kapsamındaki okullara ulaştırılmıştır. Verilerin dönütü Ekim-Kasım ayları içerisinde olmuştur. Sınıf öğretmenlerine uygulanan ölçeklerin geri dönüş oranlarına ilişkin sayısal veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.14. Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Anketlere İlişkin Sayısal Veriler

Anket Sayısı s	Değerlendirilen Anket Sayısı s	Değerlendirilen Anket Yüzdesi %
303	287	%94,71

Tablo 3.14’te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinden dönen 303’tür. Araştırmacıya ulaşan anketlerin 16’sı eksik ve yanlış doldurulduğundan araştırmaya dâhil edilmemiş ve 287 ölçekten elde edilen veriler araştırma kapsamında tutulmuştur. Bu şekliyle değerlendirilen anketlerin oranı %94,71 olmuştur.

3.4.2. Nitel verilerin toplanması

Araştırmanın nitel bölümünü oluşturan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik algılarını derinlemesine araştırmak ve nicel bölümden elde edilen bulgulara katkı sağlamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formu öğretmenlere elden ve e-mail üzerinden ulaştırılmış, yine aynı yollarla geri toplanmıştır. Görüşme formu 2020-2021 eğitim-öğretim yılı güz dönemi Aralık ayı içerisinde sınıf öğretmenlerine ulaştırılmış ve aynı ay içerisinde veriler toplanmıştır. Toplanan görüşme formuna ilişkin veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.15. Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formuna İlişkin Sayısal Veriler

Görüşme Formu Sayısı s	Değerlendirilen Form Sayısı s	Değerlendirilen Form Yüzdesi %
40	36	%90

Tablo 3.15’te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinden dönen form sayısı 40’tır. Araştırmacıya ulaşan görüşme formlarının 4’ü eksik ve yanlış doldurulduğundan araştırmaya dâhil edilmemiş ve 36 görüşme formundan elde veriler araştırma kapsamında tutulmuştur. Bu şekliyle değerlendirilen görüşme formlarının oranı %90 olmuştur.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

3.5.1. Nicel verilerin analizi

Araştırma verilerinin tüm istatistiksel çözümlmeleri SPSS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile elde edilen verilerin normallik varsayımını karşılama durumunu belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilere ait çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.16’da sunulmuştur.

Tablo 3.16. Anket Verilerinin Normallik Varsayımını Karşılama Durumu

	N	$\bar{X}$	Medyan	Mod	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Dağıtımsal Adalet	287	3,75	4	4	,96	-,702	-,112
İşlemsel Adalet	287	3,71	3,89	5	1,01	-,700	-,200
Etkileşimsel Adalet	287	4,11	4,25	5	,93	-,1092	,631
Örgütsel Adalet (Genel)	287	3,81	4	5	,91	-,751	-,103

George ve Mallery (2016)’e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olması mükemmel ± 2 aralığında olması ise kabul edilebilir düzeylerdir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin analiz edildiği Tablo 3.16 incelendiğinde ise dağıtımsal adalet boyutunun çarpıklık değerinin -,702 , basıklık değerinin ise -,112, işlemsel adalet boyutunun çarpıklık değerinin -,700 , basıklık değerinin ise -,200, etkileşimsel adalet boyutunun çarpıklık değerinin -,1092 , basıklık değerinin ise ,631 , örgütsel adalet ölçeğinin genelinin ise çarpıklık değerinin -,751 , basıklık değerinin ise -,103 , olduğu görülmektedir. Elde edilen değerlerin George ve Mallery (2016)’e göre normallik varsayımını mükemmel düzeyde sağladığı söylenebilir. Yapılan analiz neticesinde verilerin normal dağılım sağladığı görülmüş ve verilere parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algı düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalamaya bakılmıştır. Aritmetik ortalama değerleri yorumlanırken; 1.00-1.79 “çok düşük”, 1.80-2,59 “düşük”, 2.60-3,39 “orta”, 3.40-4,19 “yüksek” ve 4.20-5,00 “çok yüksek” olacak şekilde değerlendirilmiştir (Tekin, 1993).

3.5.2. Nitel verilerin analizi

Araştırmada görüşme formundan elde edilen verilerin çözümünde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, eldeki verilerin ayrıntılı analiz edilmesini gerekli kılar. Önceden ortaya konulmamış olan temaların ve kodların tespit edilmesine imkân verir. Bu analizdeki amaç, bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış şekilde okuyucuya sunmaktır (Yıldırım ve şimşek, 2006).

İşlemeyi kolaylaştırmak için, eldeki verilerin amaca uygun olarak kısa, basit ve açık sembollerle tanımlanmasına kodlama adı verilir (Karasar, 1998). Tanımdan hareketle veri metinleri okunarak, satır satır okuma tekniği ile değerlendirmeye tutulduktan sonra kod listesi oluşturulmuştur. Kodlanan ifadelerin frekans ve yüzde değerlerinin tespiti yapılmıştır.

Bulguların sunumunda derinlemesine yoruma girmeden, çoğunlukla direk alıntılar verilerek, okuyucunun anlaması kolaylaştırılmıştır. Alıntısı yapılan öğretmenler için kısaltmalar kullanılmıştır. Kısaltmalarda yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi herhangi bir ayırım gözetilmemiştir. Öğretmenler Ö1 (birinci öğretmen), Ö2 (ikinci öğretmen) vb. Ö36'ya (otuz altıncı öğretmen) kadar sıralanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde sınıf öğretmenlerinin adalet algılarına dair toplanan nicel ve nitel verilerden, araştırmanın alt problemlerine ilişkin yapılan analizler ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular

4.1.1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin ortalama ve yüzdelik bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin ortalama ve yüzdelik değerleri Tablo 4.1’ de verilmiştir.

Tablo 4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Ortalama ve Yüzdelik Değerleri

	Cevap Seçenekleri (%)					$\bar{X}$
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	3,1	8,7	11,1	35,2	41,8	4,04
Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	2,4	3,8	8,7	32,8	52,3	4,29
Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	8,7	8,7	19,5	31,4	31,7	3,69
Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	15,0	5,6	32,8	23,7	23,0	3,34
Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	8,7	12,5	27,2	27,5	24,0	3,46
Okul yöneticilerimiz, isimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	5,6	13,2	16,7	36,6	27,9	3,68
Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	5,6	11,1	18,1	33,8	31,4	3,74
Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar	6,3	15,0	24,4	29,6	24,7	3,52

vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.							
Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	5,9	7,7	14,6	42,5	29,3	3,82	
Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	5,2	7,3	17,1	34,5	35,9	3,89	
Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	9,1	12,2	16,0	35,5	27,2	3,60	
Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	3,5	8,4	9,8	32,8	45,6	4,09	
Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	2,8	6,3	10,5	33,8	46,7	4,15	
Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	2,8	6,6	17,1	33,4	40,1	4,01	
Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	1,0	7,0	10,8	35,2	46,0	4,18	
Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	7,0	11,5	25,4	30,0	26,1	3,57	
Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	5,2	6,6	19,5	34,8	33,8	3,85	
Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	7,3	11,1	16,0	38,0	27,5	3,67	
Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	5,2	8,0	19,2	39,4	28,2	3,77	
Dağıtımsal Adalet						3,75	
İşlemsel Adalet						3,71	
Etkileşimsel adalet						4,11	
Örgütsel Adalet (Genel)						3,81	

Tablo 4.1’de aritmetik ortalamalara göre, örgütsel adalet (genel) 3,81, dağıtımsal adalet 3,75, işlemsel adalet 3,71 ve etkileşimsel adalet 4,11 olduğu görülmektedir. Bu aritmetik ortalama verilerine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve alt boyutlarının hepsi “yüksek” düzeydedir.

Sınıf öğretmenleri arasında, “Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır” ifadesi en yüksek (4,29) ortalamaya sahip olup “çok yüksek” düzeydedir. Bu ifadeye öğretmenlerin %52,3’ ü “kesinlikle katılıyorum”, %2,4’ü “kesinlikle katılmıyorum” ifadelerini seçmişlerdir. Sınıf öğretmenleri arasında “Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum” ifadesi ise en düşük (3,34) ortalamaya sahip olup “orta” düzeydedir. Bu ifadeye öğretmenlerin %32,8’i “kararsızım”, %15,0’ı “kesinlikle katılmıyorum” ifadelerini seçmişlerdir. Diğer maddelerin hepsi ortalama olarak 3,40-4,19 aralığında yer almış, öğretmenlerce “yüksek” düzeyde değerlendirilmiştir.

4.1.2. Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular

Sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Adalet (Genel)	21-25	29	3,88	0,87
	26-30	97	3,80	0,96
	31-35	86	3,66	0,96
	36-40	45	3,87	0,85
	41-45	16	4,21	0,73
	46 +	14	4,00	0,64
	Toplam	287	3,81	0,91
Dağıtımsal Adalet	21-25	29	3,89	0,88
	26-30	97	3,73	0,97
	31-35	86	3,64	0,99
	36-40	45	3,75	0,97
	41-45	16	4,10	0,99
	46 +	14	3,85	0,71
	Toplam	287	3,75	0,96
İşlemsel Adalet	21-25	29	3,75	0,93
	26-30	97	3,72	1,10
	31-35	86	3,53	1,04
	36-40	45	3,81	0,92
	41-45	16	4,17	0,77
	46 +	14	3,88	0,79
	Toplam	287	3,71	1,01

Etkileşimsel Adalet	21-25	29	4,17	0,96
	26-30	97	4,06	0,96
	31-35	86	3,99	0,98
	36-40	45	4,16	0,84
	41-45	16	4,47	0,83
	46 +	14	4,48	0,50
	Toplam	287	4,11	0,93

Tablo 4.2 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalamasının 3,81 olduğu yaş gruplarına göre ise 4,21 (41-45) ile 3,66 (31-35) arasında değiştiği görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin bulgulara bakıldığında ise dağıtımsal adalet boyutunda ortalamanın 3,75 olduğu ve 4,10 (41-45) ile 3,64 (31-35) arasında değiştiği, işlemsel adalet boyutunda ortalamanın 3,71 olduğu ve 4,17 (41-45) ile 3,53 (31-35) arasında değiştiği, etkileşimsel adalet boyutunda ortalamanın 4,11 olduğu ve 4,48 (41+) ile 3,99 (31-35) arasında değiştiği görülmektedir.

Örgütsel adalet (genel) algısı en fazla olan yaş grubu 41-45 “çok yüksek”, en düşük olan grup 31-35 “yüksek” düzeydedir. Dağıtımsal adalet algısı en fazla olan yaş grubu 41-45 ve en düşük olan grup 31-35 “yüksek” düzeydedirler. İşlemsel adalet algısı en fazla olan yaş grubu 41-45 ve en düşük 31-35 “yüksek” düzeydedirler. Etkileşimsel adalet algı seviyesi en fazla olan 46 + “çok yüksek”, en düşük olan grup 31-35 “yüksek” düzeydedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşma durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılarak elde edilen sonuçlar Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Boyutlar		KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel Adalet (Genel)	Yaş Grubu	5,372	5	1,074	1,298	,265
	Hata	232,586	281	,828		
	TOPLAM	237,958	286			
Dağıtımsal Adalet	Yaş Grubu	3,818	5	,764	,832	,528
	Hata	258,007	281	,918		
	TOPLAM	261,825	286			
İşlemsel Adalet		KT	Sd	KO	F	p

	Yaş Grubu	7,311	5	1,462	1,434	,212
	Hata	286,515	281	1,020		
	TOPLAM	293,827	286			
Etkileşimsel Adalet	KT	Sd	KO	F	p	
	Yaş Grubu	5,666	5	1,133	1,325	,254
	Hata	240,369	281	,855		
	TOPLAM	246,035	286			

Tablo 4.3 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle yönelik algı düzeylerinde yaş gruplarına göre gerek ölçek genelinde gerekse alt boyutlar düzeyinde anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($F_{\text{Örgütsel Adalet}}(5-286)=1,298, p>.05$), ($F_{\text{Dağıtımsal Adalet}}(5-286)=,832, p>.05$), ($F_{\text{İşlemsel Adalet}}(5-286)=1,434, p>.05$), ($F_{\text{Etkileşimsel Adalet}}(5-286)=1,325, p>.05$). Elde edilen bu bulgu sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

4.1.3. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulguları

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Cinsiyetlere Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerini Gösteren Bağımsız Örneklem t Testi Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Örgütsel Adalet (Genel)	Erkek	151	3,81	0,93	285	,074	,941
	Kadın	136	3,80	0,89			
Dağıtımsal Adalet	Erkek	151	3,72	151	285	-,445	,656
	Kadın	136	3,77	136			
İşlemsel Adalet	Erkek	151	3,74	1,01	285	,406	,685
	Kadın	136	3,69	1,02			
Etkileşimsel Adalet	Erkek	151	4,11	0,96	285	,039	,969
	Kadın	136	4,11	0,89			

Tablo 4.4 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalamasının kadınlarda 3,80 “yüksek”, erkeklerde ise 3,81 “yüksek” olduğu, alt boyutlar düzeyinde bakıldığında ise dağıtımsal adaletle ilişkin algı düzeyi ortalamasının kadınlarda 3,77 “yüksek”, erkeklerde ise 3,72 “yüksek”, işlemsel adaletle ilişkin algı düzeyi ortalamasının kadınlarda 3,69 “yüksek”, erkeklerde ise

3,74 “yüksek”, etkileşimsel adalete ilişkin algı düzeyi ortalamasının kadınlarda da erkeklerde de 4,11 “yüksek” olduğu görülmektedir. Örgütsel adalete ilişkin algı düzeyi ortalamalarında kadınlarda ve erkeklerde birbirine oldukça yakın, hatta etkileşimsel adalet boyutunda aynı değerler tespit edilmiştir. Nihayetinde yapılan t testinde de sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algı düzeyleri ortalamalarının gerek genel olarak gerekse alt boyutlar düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). Elde edilen bu bulgu sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

4.1.4. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulguları

Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerini Gösteren Bağımsız Örneklem t Testi Analizi

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
Örgütsel Adalet (Genel)	Lisans	261	3,84	0,90	285	1,847	,066
	Lisansüstü	26	3,49	0,96			
Dağıtımsal Adalet	Lisans	261	3,77	0,97	285	1,064	,288
	Lisansüstü	26	3,56	0,85			
İşlemsel Adalet	Lisans	261	3,76	0,99	285	2,293	,023
	Lisansüstü	26	3,28	1,13			
Etkileşimsel Adalet	Lisans	261	4,13	0,92	285	1,350	,178
	Lisansüstü	26	3,88	0,95			

Tablo 4.5 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyi ortalamalarının lisans seviyesinde öğrenim düzeyine sahip olanlarda 3,84, lisansüstü seviyede öğrenim düzeyine sahip olanlarda ise 3,49 olduğu ancak öğrenim düzeyine ilişkin farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir($p>,05$). Ancak alt boyutlar düzeyinde bakıldığında ise sınıf öğretmenlerinin dağıtımsal adalet algı düzeyi ortalamasının lisans seviyesinde öğrenim düzeyine sahip olanlarda 3,77, lisansüstü seviyede öğrenim düzeyine sahip olanlarda 3,56, etkileşimsel adalet algı düzeyi ortalamasının lisans seviyesinde öğrenim düzeyine sahip olanlarda 4,13,

lisansüstü seviyede öğrenim düzeyine sahip olanlarda 3,88 olduğu ancak öğrenim düzeyine ilişkin farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Fakat işlemsel adalet algı düzeyi ortalaması lisans seviyesinde öğrenim düzeyine sahip olanlarda 3,76, lisansüstü seviyede öğrenim düzeyine sahip olanlarda 3,28 olup, öğrenim düzeyine ilişkin fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<,05$). Elde edilen bu bulgulara göre her ne kadar lisans seviyesinde öğrenim derecesine sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri lisansüstü seviyede öğrenim derecesine sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olsa da bu durumun sadece işlemsel adalet boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu durumda işlemsel adalet boyutundaki algı düzeylerine ilişkin farkın nedeninin öğrenim düzeyi olduğu söylenebilir ancak diğer boyutlardaki farkın nedeninin öğrenim düzeyi olduğunu söylemek istatistiksel açıdan mümkün değildir.

4.1.5. Sınıf öğretmenlerinin toplam hizmet sürelerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular

Sınıf öğretmenlerinin toplam hizmet sürelerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular Tablo 4.6' da verilmiştir.

Tablo 4.6. Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Boyutlar	Toplam Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Adalet (Genel)	1-5	96	3,90	0,90
	6-10	94	3,63	0,98
	11-15	59	3,75	0,92
	16-20	20	4,06	0,65
	21+	18	4,18	0,65
	Toplam	287	3,81	0,91
Dağıtımsal Adalet	1-5	96	3,86	0,89
	6-10	94	3,59	1,06
	11-15	59	3,66	0,97
	16-20	20	3,95	0,74
	21+	18	4,05	0,82
	Toplam	287	3,75	0,96
İşlemsel Adalet	1-5	96	3,81	1,01
	6-10	94	3,52	1,07
	11-15	59	3,66	1,02
	16-20	20	3,96	0,74
	21+	18	4,07	0,81

	Toplam	287	3,71	1,01
Etkileşimsel Adalet	1-5	96	4,14	0,93
	6-10	94	3,93	0,98
	11-15	59	4,08	0,92
	16-20	20	4,44	0,74
	21+	18	4,61	0,49
	Toplam	287	4,11	0,93

Tablo 4.6 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalamasının 3,81 olduğu toplam hizmet sürelerine göre ise 4,18 (21+) ile 3,63 (6-10) arasında değiştiği görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin bulgulara bakıldığında ise dağıtımsal adalet boyutunda ortalamanın 3,75 olduğu ve 4,05 (21+) ile 3,59 (6-10) arasında değiştiği, işlemsel adalet boyutunda ortalamanın 3,71 olduğu ve 4,07 (21+) ile 3,52 (6-10) arasında değiştiği, etkileşimsel adalet boyutunda ortalamanın 4,11 olduğu ve 4,61 (21+) ile 3,93 (6-10) arasında değiştiği görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerinin toplam hizmet sürelerine göre farklılaşma durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılarak elde edilen sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Örgütsel Adaletle İlişkin Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşmasını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Boyutlar		KT	Sd	KO	F	P	Fark (Tukey)
Örgütsel Adalet (Genel)	Toplam Hizmet Süresi	7,631	4	1,908	2,336	,056	
	Hata	230,327	282	,817			
	TOPLAM	237,958	286				
Dağıtımsal Adalet	Toplam Hizmet Süresi	6,287	4	1,572	1,735	,142	
	Hata	255,538	282	,906			
	TOPLAM	261,825	286				
İşlemsel Adalet	Toplam Hizmet Süresi	8,127	4	2,032	2,005	,094	
	Hata	285,700	282	1,013			
	TOPLAM	293,827	286				
Etki ileşimsel	Toplam	9,808	4	2,452	2,927	,021	6-10 ile 21+

Hizmet Süresi			
Hata	236,226	282	,838
TOPLAM	246,035	286	

Tablo 4.7 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle yönelik algı düzeylerinde toplam hizmet sürelerine göre gerek ölçek genelinde gerekse dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet alt boyutları düzeyinde anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($F_{\text{Örgütsel Adalet}}(4-286)=2,336$, $p>.05$), ($F_{\text{Dağıtımsal Adalet}}(4-286)=1,735$, $p>.05$), ($F_{\text{İşlemsel Adalet}}(4-286)=2,005$, $p>.05$). Ancak sınıf öğretmenlerinin etkileşimsel adalet boyutuna yönelik algı düzeylerinde toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir ($F_{\text{Etkileşimsel Adalet}}(4-286)=2,927$, $p<.05$). Tespit edilen anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmış ve anlamlı farkın kaynağının toplam hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları (3,93) ile toplam hizmet süre 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları (4,61) arasında, toplam hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeyleri hem genel olarak örgütsel adalet algılarında hem de dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet boyutlarında toplam hizmet sürelerine göre farklılaşmazken etkileşimsel adalet boyutunda toplam hizmet sürelerine göre farklılaşmaktadır. Bu durum etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algı düzeyinde mesleki kıdemin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.1.6. Sınıf öğretmenlerinin okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular

Sınıf öğretmenlerinin okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin betimsel bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Boyutlar	Okuldaki Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Adalet (Genel)	1-5	201	3,81	201
	6-10	67	3,82	67
	11 +	18	3,83	18
	Toplam	286	3,81	286
Dağıtımsal Adalet	1-5	201	3,76	0,98

	6-10	67	3,71	0,88
	11 +	18	3,77	1,02
	Toplam	286	3,75	0,96
İşlemsel Adalet	1-5	201	3,70	1,03
	6-10	67	3,76	0,94
	11 +	18	3,72	1,15
	Toplam	286	3,72	1,01
Etkileşimsel Adalet	1-5	201	4,11	0,94
	6-10	67	4,11	0,86
	11 +	18	4,19	1,03
	Toplam	286	4,11	0,93

Tablo 4.8 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalamasının 3,81 olduğu okuldaki hizmet sürelerine göre ise 3,83 (11+) ile 3,81 (1-5) arasında değiştiği görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin bulgulara bakıldığında ise dağıtımsal adalet boyutunda ortalamanın 3,75 olduğu ve 3,77 (11+) ile 3,71(6-10) arasında değiştiği, işlemsel adalet boyutunda ortalamanın 3,71 olduğu ve 3,76 (6-10 ile 3,70 (1-5) arasında değiştiği, etkileşimsel adalet boyutunda ortalamanın 4,11 olduğu ve 4,19 (11+) ile 4,11 (1-5 ve 6-10) arasında değiştiği görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerinin okuldaki hizmet sürelerine göre farklılaşma durumunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılarak elde edilen sonuçlar Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Örgütsel Adaletle İlişkin Algı Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşmasını Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Boyutlar	KT	Sd	KO	F	P
Örgütsel Adalet (Genel)	Okuldaki Hizmet Süresi	,018	2	,009	,011
	Hata	236,900	283	,837	
	TOPLAM	236,918	285		
Dağıtımsal Adalet	Okuldaki Hizmet Süresi	,144	2	,072	,078
	Hata	261,509	283	,924	
	TOPLAM	261,653	285		
İşlemsel Adalet	Okuldaki Hizmet Süresi	,189	2	,095	,092
	Hata	291,726	283	1,031	

Etkileşimsel Adalet	<u>TOPLAM</u>	291,915	285			
		KT	Sd	KO	F	P
	Okuldaki Hizmet Süresi	,128	2	,064	,074	,929
	Hata	244,673	283	,865		
	<u>TOPLAM</u>	244,801	285			

Tablo 4.9 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik algı düzeylerinde okuldaki hizmet sürelerine göre gerek ölçek genelinde gerekse alt boyutlar düzeyinde anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($F_{\text{Örgütsel Adalet}}(2-285) = ,011$, $p > .05$), ($F_{\text{Dağıtımsal Adalet}}(2-285) = ,078$, $p > .05$), ($F_{\text{İşlemsel Adalet}}(2-285) = ,092$, $p > .05$), ($F_{\text{Etkileşimsel Adalet}}(2-285) = ,074$, $p > .05$). Elde edilen bu bulgu sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algı düzeylerinin okuldaki hizmet sürelerine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

4.2. Görüşme Formuyla Elde Edilen Bulgular

4.2.1. Okul idarelerinin ders programını adil bir şekilde yapmalarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular

Okul idarelerinin ders programını adil bir şekilde yapmalarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. “Okul İdareniz Ders Programını Adil Bir Şekilde Yaptığını Düşünüyor Musunuz? Neden? (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ile İngilizce Derslerini Düşünerek Cevap Veriniz.)” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

Derslerin Adil Dağıtımına Yönelik Görüşler	f	%
Dersler adil dağıtılır.	23	32,85
Okuldaki öğretmenlerin görüşüne başvurulur.	13	18,57
Okulda branş öğretmeni olmadığından ihtiyaç yok.	5	7,14
Dersler öğretmenlere eşit şekilde dağıtılır.	4	5,71
Programın ayarlanmasında sorun yaşanmaz.	4	5,71
Program dağıtımından adil davranılmaz.	3	4,28
Program ayarlanmasında branş öğretmenleri de düşünülür.	2	2,85
Mağduriyet oluşturulmamaya çalışılır.	2	2,85
Kendilerine yakın olanlara öncelik verilir.	2	2,85

Hemcinsine öncelik verilir.	2	2,85
Bayanlara öncelik verilir.	2	2,85
Bütünlük sağlanmaya çalışılır.	1	1,42
Program dağıtımında görüş birliği oluşturulur.	1	1,42
Kendi sendikasıdan olanı kayırır.	1	1,42
İhtiyaç anında programda değişiklik yapar.	1	1,42
Kuraya göre programı ayarlar.	1	1,42
Olumlu bir ortam oluşturur.	1	1,42
Oluşturulan programdan herkes memnun olur.	1	1,42
İdareciye göre değişir.	1	1,42
Toplam	70	100

Tablo 4.10'a göre çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin "Okul idareniz ders programını adil bir şekilde yaptığını düşünüyor musunuz? Neden? (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ile İngilizce Derslerini Düşünerek Cevap Veriniz.)" sorusuna verdikleri yanıtların %32,85'i "İdaremiz ders programını adil bir şekilde dağıtır", %18,57'si "Ders programı oluşturulurken sınıf öğretmenlerinin görüşleri alınır", %7,14'ü "Okulumuzda branş öğretmeni olmadığından idarenin müdahalesini gerektirecek bir durum yok", %5,71'i "Dersler öğretmenlere eşit dağıtılır", %5,71'i "Programın ayarlanmasında sorun yaşanmaz", %4,28'i "İdare programın dağıtımında öğretmenler arasında adil davranmaz", %2,85'i "Programın ayarlanmasında derse girecek olan branş öğretmenlerinin de durumu düşünülür", % 2,85'i "Öğretmenler arasında mağduriyet oluşturulmamaya çalışılır", %2,85'i "Okul idaresi ders programının ayarlanmasında kendilerine yakın olan öğretmen arkadaşlara öncelik verir", %2,85'i "İdare ayarlama yaparken hemcinsinin tercihinine öncelik verir", %2,85'i "Programın ayarlanmasında idare bayan öğretmenlerin isteklerini ön plana çıkarır", %1,42'si "Ayarlama yapılırken öğretmenler arasında bütünlüğü sağlamaya çalışır", %1,42'si "Programın dağıtımında öğretmenlerin tümü arasında görüş birliği oluşturulur", %1,42'si "Müdürümüz kendisiyle aynı sendikada yer alan öğretmenlerin programının yaparken onları kayırır", %1,42'si "Öğretmenlerin talebine göre ihtiyaç anında programın içeriğinde değişikliğe gider", %1,42'si "Haksızlık olmaması için kura çekilerek program ayarlanır", %1,42'si " Okul içerisinde öğretmenler arasında olumlu bir ortam oluşturur", %1,42'si "Ders

programının oluşturulması neticesinde herkes memnun olur”, %1,42’si “ Ders programının düzenlenmesi idareciden idareciye farklılık gösterir” şeklindedir. Ö2 birinci sınıf öğretmeni olduğu için tüm derslere kendisinin girdiğini belirtmiş. Böyle olmasaydı da okul idarelerinin kendisinin de görüşünü alarak adil bir ders programı hazırlayacağını söylemiştir. Ö5 “Ders programını adil şekilde yaptıklarını düşünüyorum. Çünkü dersleri saat ve gün olarak ayırmadan peş peşe programa yerleştiriyorlar. Bu durum sınıf öğretmenlerine öğrencilere bütünlük sağlıyor.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Ö8 “Evet, dört yıldır aynı okuldayım ve dersler hep adaletli bir şekilde dağıtıldı. Bir sorun yaşamadım.” diye okulundaki tecrübesini beyan etmiştir. Ö8’in dört yıl gibi uzun bir süre aynı okulda olması ve herkese adil davranılması, bu okulda ders dağıtımı konusunda adalet anlayışının oturmuş olduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Ö17 “İdaremiz önceliği kendine yakın isimlere veriyor. Özellikle de kendi sendikasında olan hem cinslerine öncelik veriyor.” şeklinde düşüncesini açıklamıştır. Bu durum öğretmenlerde programlarının istediği şekilde ayarlanması için idarenin dâhil olduğu sendikaya meyil göstermesine sebep olabilir. İdarenin kendi cinsinden olan bir öğretmene ve kendisiyle iyi anlaşılan bir öğretmene öncelik vermesi, bu idarede hem cinsiyet eşitliğinin hem de adalet anlayışının olmadığını gösterir.

Ö23 görüşlerini belirtirken “Adil bir şekilde yapıyor. Ders Programını hazırlamadan önce bizim düşüncelerimizi alıyor. Okulumuz küçük bir okul olduğu için bu konuda pek fazla bir sorun yaşamıyoruz. Bu konuda bizim fikirlerimiz alınır. Öğretmenler arasında uyuşmazlık olursa program kuraya göre belirlenir. Okul müdürümüz herkese karşı eşit yaklaşır. Bizim okulumuzda okul müdürümüzle iletişimiz çok iyi, bu konularda bu da etkili olabilir. Karşılıklı anlayış olunca bir problem olmuyor.” şeklinde ifadeler kullanmıştır. Ö23’ün dediklerinden hareketle okulunda hiçbir şekilde öğretmenlere haksızlık yapılmamaktadır. Programın oluşturulması neticesinde öğretmenler arsında muhtemel anlaşmazlık durumunda kura çekme ile ders programı oluşturulması buna en büyük kanıt olur. Yine Ö23’ün ifadelerinden okul içerisindeki iletişimin çok iyi olması adaletsizliğin oluşmasına mani olur.

4.2.2. Okul idaresinin, okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere dağıtımına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular

Okul idaresinin, okuldaki ders dışı işleri tüm öğretmenlere eşit dağıtmalarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. “Okuldaki Ders Dışı İşlerin Öğretmenlere Eşit Dağıtıldığını Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

Ders Dışı İşlerin Eşit Dağıtılmasına Yönelik Görüşler	f	%
Ders dışı işlemler tüm öğretmenler eşit dağıtılır.	19	24,67
Ders dışı işlemler öğretmenlere eşit dağıtılmaz.	12	15,58
Öğretmenlerin ilgisine göre verilir.	5	6,49
Öğretmenler kurulu toplantısında dağıtım yapılır.	5	6,49
Öğretmenlerin tamamı destek olur.	4	5,19
Deneyime göre paylaşılır.	3	3,88
Yeni atanmış olan öğretmenlere verilir.	3	3,88
İdareci emrivaki ile yaptırır.	3	3,88
Öğretmenler sırasıyla görevlendirilir.	3	3,88
Öğretmen istemediği görevi almaz.	2	2,59
Belirli gün ve haftalar öğretmenlere dağıtılır.	2	2,59
Görev dağılımı önceden yapılır.	2	2,59
Öğretmenlerin iş yüküne göre dağıtım olur.	2	2,59
Okul içerisinde sessiz kalan öğretmene verilir.	2	2,59
Bayanlara sorumluluk verilirken imtiyazlı davranılır.	2	2,59
Yapmak istemeyenlere yaptırım olmada verilmiyor.	2	2,59
Kimse es geçilmez.	1	1,29
Gönüllü olan öğretmenlere verilir.	1	1,29
Uzun süre beraber çalıştığı öğretmeni korur.	1	1,29
Yeni atanan bayan öğretmenlere verilir.	1	1,29
Bazı öğretmenlere daha çok verilir.	1	1,29
İş yüküne göre verilecek öğretmen de değişiyor.	1	1,29
Toplam	77	100

Tablo 4.11 incelendiğinde çalışmaya katkı sunan sınıf öğretmenlerinin “Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyor musunuz? Açıklayınız.” sorusuna verdikleri cevapların %24,67’si “Ders dışında yapılması planlanan işlemler tüm öğretmenlere eşit dağıtılır”, %15,58’i Ders dışında yapılacak olan işlemler eşit olarak dağıtılmaz”, %6,49’u “Yapılacak olan çalışmaların planlaması öğretmenlerin ilgisine göre verilir”, %6,49’u “Gerçekleştirilmek istenen ders dışı işlemlerin dağıtımı öğretmenler kurulu toplantısında yapılır”, %5,19’u “Düşünülen çalışmalara öğretmenlerin tamamı destek olur”, %3,88’i “Dağıtım öğretmenlerin deneyimine göre paylaşılır”, %3,84’i “Çalışmalar yeni atanan öğretmenlere verilir”, %3,88’i “Ders dışı çalışmalar idareci tarafından öğretmenlere

emrivaki yaptırılır”, %3,88’i “Çalışmaların gerçekleştirilmesinde öğretmenler sırasıyla görevlendirilir”, %2,59’u “Öğretmenler ders dışı çalışmalardan istemediği işleri almaz”, % 2,59’u “Ders dışı çalışma olarak öğretmenlere belirli gün ve haftalar dağıtılır”, %2,59’u “Ders harici görev dağılımı önceden yapılır”, %2,59’u “Dağıtım işlemi öğretmenlerin iş yüküne göre yapılır”, %2,59’u “Çalışmalar okul içerisinde sessiz kalan öğretmenler verilir”, %2,59 “Bayanlara sorumluluk verilirken imtiyazlı davranılır”, %2,59’u “Ders dışı işlemleri yapmak istemeyenlere bir yaptırım uygulanmadan görev verilmiyor”, %1,29’u “Ders dışı çalışmaların dağıtımında kimse es geçilmez”, %1.29’u “Yapılacak çalışmalar gönüllü olan öğretmenlere verilir”, %1,29’u “İdare uzun süre beraber çalıştığı öğretmeni korur”, %1,29’u “İş yükü yeni atanan bayan öğretmenlere yüklenir”, %1,29’u “Planlanan çalışmanın dağıtımında iş yüküne göre görevlendirilecek öğretmen de değişiyor” şeklindedir.

Ö1 düşüncesini “Evet eşit dağıtıldığını düşünüyorum. Öğretmenlerin iş yüküne göre görev dağılımı yapılmaktadır. Aynı zamanda öğretmenler istemediği görevi almamaktadır.” olarak belirtmiştir. Öğretmenlerin iş yüküne göre görev dağılımı yapıyor olması idarenin adil bir süreç gözettiğini gösterir. Öğretmenlerin istemediği bir çalışmayı reddedebilmesi seçme inisiyatiflerinin olduğunu gösterir. Ö3 “Hayır. Çünkü deneyime göre değiştiğini düşünüyorum. Oryantasyon kısmını da düşünecek olursak, deneyimli olanlar daha fazla yük alıyor diye düşünüyorum.” demiştir. Ö7 kodlu öğretmen “Ders yılı başında öğretmenler kurulunda ders dışı eğitim yapmak isteyen öğretmenlerin görüşleri sorulur. Bu doğrultuda dersler aksatılmadan ders dışı etkinlik yapmak isteyen öğretmenler çalışmalarını yapar.” beklinde görüş belirtmiştir.” Görüşlerin alınmasının öğretmenler kurulunda gerçekleştirilmesi, okulda birlik içerisinde hareket edildiğini gösterir. Her öğretmenin istediği çalışmayı yapmasına imkan verilmesi rahat bir ortamda çalıştıklarını ortaya koyar. Çalışmaların yürütülmesinde derslerin aksatılmamasına yapılması şartının olması, idarenin asıl iş olan eğitimin aksamamasına özen gösterdiğini ortaya koyar.

Ö17 “İdare ders dışı işleri verirken önceliği yeni atanmış öğretmenlere yüklüyor. Bununla beraber biraz daha sessiz kalan öğretmenlere yaptırıyorlar.” şeklinde beyanda bulunmuş. Ö17 kodlu öğretmenin görüşlerinden, bulunduğu okul

idaresinin eşitlik anlayışından uzak olduğu ve sözünü daha çok geçirebildiği yeni atanmış, tecrübesi az ve itiraz etme ihtimali az öğretmenlere dikte ettiği anlaşılıyor.

Ö19 kodlu öğretmen ders dışı işlemlerin öğretmenlere tam olarak eşit dağıtılmadığını belirtip idarenin uzun süre beraber çalıştığı öğretmenlerle bayan öğretmenlere biraz daha imtiyazlı davrandığını düşünüyor. Ö20 kodlu öğretmen “Hayır, eşit dağıtıldığını düşünmüyorum. İdarecimiz erkek olduğundan genelde okulda en yeni olan bayan arkadaşlara işleri yaptırmayı tercih ediyor.” şeklinde belirtmiştir. Ö19’a göre bayan öğretmenlere pozitif ayrımcılık yapılırken, Ö20’ye göre bayan öğretmenler negatif bir ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır.

Ö35 kodlu öğretmen, “Hayır, eşit dağıtıldığını düşünmüyorum. Çalıştığım süreçte, okullarda bunu sağlanamadığını gördüm. Sorumluluk almaktan kaçan öğretmenlere bir yaptırım yapılmadan es geçiliyor.” biçiminde fikirlerini beyan etmiştir. Ö35’in görüşlerine göre okullarında sorumluluğunun gereğini yerine getirmeyen öğretmenler var. Bununla beraber sorumluluğunu gerçekleştirilmeyen öğretmenlerin bir yaptırıma tabii tutulmasının beklentisi vardır.

4.2.3. Okuldaki öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtılmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular

Okuldaki öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtılmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. “Okulda Öğretmenlere Verilen Ödüllerin Adil Dağıtıldığını Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

Ödüllerin Adil Dağıtılmasına Yönelik Görüşler	f	%
Okulda verilen ödüller adil olarak dağıtılır.	17	26,15
Öğretmenler bireysel çalışmaları ile hak eder.	10	15,38
Okulumuzda ödül verildiğine tanık olmadım.	9	13,84
Ödüller öğretmenlere adaleti sağlayacak şekilde dağıtılmaz.	8	12,30
İletişimi iyi tutana verilir.	7	10,76
İş yapıyor görünenlere verilir.	2	3,07
Sendikası idare ile aynı olana verilir.	2	3,07
Ders dışı faaliyette başarı gösterene verilir.	2	3,07
İşini düzgün yapana hak eder.	1	1,53
Kendinden beklenilenin dışında iş yapan alır.	1	1,53
Ödülün niçin verildiği açıklanır.	1	1,53
Torpili olan alır.	1	1,53
Cinsiyete göre verilir.	1	1,53
İdareye yalakalık yapan ödüllendirilir.	1	1,53
Ödül peşinde koşan amacına ulaşır.	1	1,53

İşin mutfağında olan değil vitrinde olana verilir.	1	1,53
Toplam	65	100

Tablo 4.12'deki veriler incelendiğinde çalışmaya katkıda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyor musunuz? Düşüncelerinizi yazınız.” sorusuna verdikleri cevapların %26,15'i “Okulda öğretmenlere verilen ödüller adil olarak dağıtılır”, %15,38'i “Öğretmenler bireysel çalışmalarının karşılığı olanı hak ederek alıyorlar”, %13,84'ü “Okulumuzda bugüne kadar hiçbir öğretmene ödül verildiğine tanık olmadım”, %12,30'u “Ödüllerin dağıtımında öğretmenler arasında adaleti sağlayacak şekilde dağıtılmaz”, %10,76'sı “Ödüller okul içerisinde idare ile iletişimini iyi tutana verilir”, %3,07'si “Okulumuzda ödül iş yapıyor gibi görünenlere verilir”, %3,07'si “Ödül Okul idaresinin mensubu olduğu sendikayla aynı olan sendikadaki öğretmenlere verilir”, %3,07'si “Ödüle verilecekse ders dışı faaliyetlerde başarı göstermiş olana verilir”, %1,53'ü “İşini düzgün yapan öğretmen ödüllendirilir”, %1,53'ü “Kendinden beklenilenden başka bir iş yapan bir öğretmene verilir”, %1,53'ü “İdaremiz bir öğretmene ödül verdiğinde niçin verildiğini açıklar”, %1,53'ü “Ödülü genel olarak torpilli olan alır”, %1,53'ü “Ödülün verilmesinde cinsiyet önemli bir etken olur”, %1,53'ü “İdare ödülü kendilerine en çok yalakalık yapan öğretmene verir”, %1,53'ü “Ödül peşinde koşan öğretmen amacına ulaşır”, %1,53'ü “Ödül işin mutfağında olan öğretmenden ziyade işin vitrininde olana verilir” şeklinde olmuştur.

Ö1 kodlu öğretmen, her öğretmenin kendi çabası ve başarısı ile ödül aldığını dile getirmiş. Bu durumun da adil dağıtıldığının göstergesi olduğunu belirtmiş. Ö1'i bu açıklamasına göre okullarda öğretmenlerin kendi çabaları ile bir çalışma yapabilecekleri bir ortamının olduğunu göstermektedir. Çalışmalarının da ödüllendirildiği olgusunu ortaya koymuştur.

Ö6'nin görüşü “Hayır. Üstlerinizle aranız iyiye ödüle ulaşmanız daha kolaydır.” şeklindedir. Bu ifadede Ö6 kodlu öğretmenin okulunda ödül dağıtımında adalet ve etik anlayıştan uzak bir uygulama olduğu görülmektedir. Ö8 kodlu öğretmen “Sekiz yıldır aynı okulda öğretmenlik yapmaktayım. Ödülün ö'sünü görmedim.” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Bir okulda bu kadar uzun süre kalan bir öğretmenin ödül verilmesine tanık olmaması, öğretmenlerin ödüllendirilmesine gerek görülmeyen bir okul ortamı tablosu ortaya koyuyor.

Ö15'in görüşleri "Okuldaki ödüllerin dağıtımının adil olduğunu düşünüyorum. İl genelinde yapılan çalışmalarda başarı gösteren öğrencilerin öğretmenleri ödüllendiriliyor." şeklindedir. Ö15 kodlu öğretmenin görüşü, okullarında verilen ödülün bir ölçüte göre verildiğini göstermektedir. Ö17 kodlu öğretmenin düşüncesi "Hiçbir şekilde düşünmüyorum. Ödüller genelde idare ile aynı sendikada olana ya da kendilerine yakın bir öğretmene veriliyor." şeklindedir. Bu ifadeler idare ödülü kendi görüşünden olana öğretmene verdiğini göstermektedir.

Ö29 kodlu öğretmen "Adil davranıldığını düşünüyorum. Okulumda bir öğretmen arkadaş, vermiş olduğu satranç turnuvasında öğrencilerinden biri ilde dereceye girmişti. İdaremi de bu konuda öğretmen arkadaş başarılarından dolayı ödüllendirmişti." şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Ö31'in görüşleri de "Maalesef hak eden öğretmene ödülün verilmediği daha çok yalakalık yapan veya torpilli kişilere verildiğini düşünmekteyim." şeklindedir. Ö36 kodlu öğretmen görüşlerini "Ödüllerin başarılı olana değil de ödül peşinde koşanlara verildiğini ifade etmek isterim. İşin mutfağında olana değil de işin vitrininde olan idarecilerin ödüllerde kimseye pay bırakmadıklarını görüyoruz. Yani ödüller belli kimselerin belli isimleri belirlediği, somut ölçütlerin kriter alınmadığı bir sistem tarafından dağıtılmaktadır." şeklinde belirtmiştir.

4.2.4. Okul idaresinin okulla ilgili yapılacak çalışmalarda öğretmenlerin görüşlerine başvurma durumlarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular

Okul idaresinin okulla ilgili yapılacak çalışmalarda öğretmenlerin görüşlerine başvurma durumlarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. "Okul İdareniz Okulla İlgili Yapılacak Çalışmalarda Görüşlerinize Başvurur Mu? Açıklayınız." Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

İdarenin Öğretmen Görüşlerine Başvurmasına Yanıtlar	f	%
İdarem benim görüşlerime başvurur.	25	35,71
Okulda yapılacak işlerde ortak karar alınır.	7	10
Toplantılar yapıp karar alınır.	6	8,57
İdare kendi arasında karara varır.	6	8,57
Görüşüme başvurmaz.	4	5,71
Çıkarını koruma isteğinde dolayı başvurur.	3	4,28
Bireysel görüşmelerde fikir alır.	2	2,85

Online üzerinden irtibat kurulur.	2	2,85
Yapılacak çalışmaları bildirir.	2	2,85
Beni ve sınıfımı ilgilendiren konularda başvurur.	2	2,85
Belli başlı kişilerin fikirleriyle iş görür.	2	2,85
Devamlı irtibat halindeyiz.	1	1,42
Okul içi düzenlemelerde başvurur.	1	1,42
Okul içi tam bir uyum var.	1	1,42
İdare kendine kolay geleni yapar.	1	1,42
Farklı hiçbir görüş alınmaz.	1	1,42
Öğretmen görüşüne değer verilir.	1	1,42
Yeni fikirler çıkar.	1	1,42
Konuyla ilgili öğretmene danışılır.	1	1,42
Sınıf ihtiyaçlarının tespitinde başvurur.	1	1,42
Toplam	70	100

Tablo 4.13'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin “Okul idareniz okulla ilgili yapılacak çalışmalarda görüşlerinize başvurur mu? Açıklayınız.” Sorusuna verdikleri yanıtların %35,71’i “İdarem okulla ilgili bir çalışma yaptığında benim de görüşlerime başvurur”, %10’u “Okulda yapılacak işlerde ortak karar alınarak uygulama yapılır”, %8,57’si “Okulla ilgili yapılacak çalışmalar toplantı yapıldıktan sonra karar alınır”, %8,57’si “İdare yapılacak işi kendi arasında karar alarak yapar”, %5,71’i “Yapılacak işlerde görüşlerime başvurulmaz”, %4,28’i “İdare kendi çıkarını korumak istediği için görüşlerime başvurur”, %2,85’i “Birebir görüşmelerimizde fikrimi alır”, %2,85’i “Fikrimi almak için online yolları kullanır”, %2,85’i “İdare sadece yapılacak çalışmaları bildirir”, %2,85’i “İdare, beni ve sınıfımı ilgilendiren konularda fikrime başvurur”, %2,85’i “Okulla ilgili yapılacak çalışmalarda idare, belli başlı kişilerin fikirleriyle iş görür”, %1,42’si “İdare ile devalı irtibat halindeyiz”, %1,42’si “Okul içi düzenlemelerde başvurur”, %1,42’si “Okulumuz içerisinde tam bir uyum vardır”, %1,42’si “İdare okulla ilgili yapılacak çalışmalarda kendine kolay gelen olanı yapar”, %1,42’si “Yapılacak çalışmada idare farklı hiçbir görüş almaz”, %1,42’si “İdareміz tarafından öğretmen görüşüne değer verilir”, %1,42’si “Görüş alışlarında yeni fikirler ortaya çıkar”, %1,42’si “İdare yapılacak çalışmada o konu ile ilgili olan öğretmenin görüşlerine danışır”, %1,42’si “Sınıf ihtiyaçlarının neler olduğu ile ilgili tespitlerde başvurur” şeklindedir.

Ö2 “Yapılacak çalışmalarda öğretmen görüşlerinin alınabilmesinde online yolların ya da yüz yüze toplantıların yapılarak alınır.” Online görüşlerin alınması teknolojinin aktif olarak kullanıldığını göstermektedir. Ö4 “Herhangi bir durum

olduğunda tüm öğretmenlerin fikirlerine başvuruluyor. Bütün öğretmenler fikirlerini beyan ettikten sonra ortak bir sonuca varılıyor.” demiştir. Okul içerisinde ortak bir fikrin kabul edilmesi adaletli ve tarafsız bir okul olduğunu göstermektedir.

Ö10, idarecilerin öğretmenlerin görüşüne genel olarak başvurmadığını ve idarecilerin, işleri kendi aralarında konuşup karara vardıklarını söylemiştir. Ö11 fikirlerini “Okulla ilgili yapılacak çalışmalarda görüşlerimiz alınmıyor. İdare, daha çok hangi durum kolaylarına gelirse onu yapar. Farklı görüşleri dinlemek yerine bağnazca kendi perspektiflerinden yorumluyorlar. Birçok konuda vizyonlarının dar olduğunu düşünüyorum.” şeklinde belirtmiştir.

Ö15 kodlu öğretmen görüşlerini “Okulla ilgili çalışmalarda görüşlerime başvurulur. Bu yardımlaşma herkesin işini kolaylaştırdığı için idaremiz buna özellikle dikkat eder.” olarak ortaya koymuştur. Ö15’in görüşünden, karşılıklı fikir alışverişlerin herkesin işini kolaylaştırdığı sonucuna varılabilir.

Ö23 fikirlerini “Bizim okulumuzda idaremiz yapacağı çalışmalarda bize danışır. Somut örnek vermek gerekirse pandemi sürecinde okulumuzu nasıl okula hazırlayacağımızı okulumuza neler yapmamız gerektiğini hep birlikte oturup konuştuk. Okulumuzun fiziksel olarak eksiklerinin belirlenmesi bu konuda neler yapabiliriz gibi çalışmalar yapıyoruz. Bu konularda idarenin görüş alması güzel oluyor, yeni yeni fikirler ortaya çıkıyor. Yapılacak çalışmalar da daha başarılı oluyor. Bir elin nesi var iki elin sesi var.” şeklinde belirtmiştir. Ö27 kodlu öğretmen “ Beni ya da sınıfımı ilgilendiren bir konuysa bana da soruyorlar. Ama diğer iş ve işlemlerde kendileri hallediyor genellikle.” olarak fikirlerini paylaşmıştır.

Ö36 kodlu öğretmen, “Okul ile ilgili işlerde daha çok öğrenci odaklı durumlarda görüşlerimiz sorulmaktadır. Bunlar; öğretim yöntemleri, kaynak seçimi, seviye belirleme, sınavlar gibi konularda fikrimize başvurulmaktadır. Okulun fiziki şartları ve sınıf ihtiyaçlarına dair yapılması gerekenler konusunda görüşlerimize başvurulmamaktadır.” demiştir.

4.2.5. Okul idaresinin öğretmenlere karşı hoşgörülü davranmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dair bulgular

Okul idaresinin öğretmenlere karşı hoşgörülü davranmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.14. “Okulda İdareciniz Size Hoşgörülü Davranır Mı? Görüşlerinizi Yazınız.” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

Hoşgörülü Davranmaya Yönelik Yanıtlar	f	%
Hoşgörülü davranılır.	23	33,82
Sorun yaşamayız.	6	8,82
Açıklama yapınca hoşgörülüdür.	3	4,41
Uyarı yaparken hoşgörülüdür.	3	4,41
Bazen hoşgörülüdür.	3	4,41
Arkadaş gibiyiz.	3	4,41
Abi kardeş ilişkisi var.	2	2,94
İdareciye göre değişir.	2	2,94
Okul ve sınıfla ilgili işlerimi yaparım.	2	2,94
İletişim kurmayı sever.	2	2,94
İşlerimizi iyi yapmamızı sağlar.	1	1,47
Her ihtiyacımıza koşar.	1	1,47
Fikirlerime önem verir.	1	1,47
Adaletli değil.	1	1,47
Kanun, yönetmelik vb. etkin kullanır.	1	1,47
Cinsiyet ayrımı yapılır.	1	1,47
Erkek öğretmenlere pozitif ayrımcılık yapılır.	1	1,47
Hemşerisine daha hassas davranır.	1	1,47
Yabancı bayan öğretmenlere üslupsuz davranır.	1	1,47
Herkes kendi işini yapar.	1	1,47
Aalışkanlık olmamak kaydıyla hoşgörülüdür.	1	1,47
Yasal yollara hemen başvurmaz.	1	1,47
Adil davranır.	1	1,47
Güler yüzlü karşılar.	1	1,47
Fedakârdırlar.	1	1,47
Açık aramaz ve faydalı olmaya çalışır.	1	1,47
Aile ortamı vardır.	1	1,47
Kibar ve anlayışlıdır.	1	1,47
Çıkarlar korunduğu ölçüde hoşgörülüdür.	1	1,47
Toplam	68	100

Tablo 4.14’teki veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin “Okulda idareciniz size hoşgörülü davranır mı? Görüşlerinizi yazınız.” sorusuna verdikleri cevapların %33,82’si “İdarecinin bana karşı davranışları hoşgörülüdür”, %8,82’si “İdare ile herhangi bir yaşamayız”, %4,41’i “Yapmış olduğumuz bir durumun gerekçesini açıkladığımızda hoşgörülü davranır”, %4,41’ “Bir durum karşısında uyarı yaptığında da hoşgörülüdür”, %4,41’i “Bazı zamanlarda hoşgörülü davranır”,

%4,41'i "İdaremizle aramız iki arkadaş gibidir", %4,41'i "Aramızda abi kardeş ilişkisi vardır", %2,94'ü "Hoşgörülü yaklaşım idareciye göre değişiklik göstermektedir", %2,94'ü "Okul ve sınıfla ilgili işlerimi yaptığımdan idare hoşgörülü davranır", %2,94'ü "İdaremiz öğretmenlerle iletişim kurmayı sever", %1,47'si "İdaremizin bizlere hoşgörülü davranması işlerimizi daha iyi yapmamızı sağlar", %1,47'si "İdaremiz öğretmenler olarak her ihtiyacımıza koşar", %1,47'si "İdare benim fikirlerime önem verir", %1,47'si "İdare öğretmenlere karşı adaletli değildir", %1,47'si "İdarecimiz herhangi bir durumda kanun, yönetmelik vb. etkin bir şekilde kullanır", %1,47'si "Hoşgörülü davranma konusunda cinsiyet ayrımı yapılır", %1,47'si " Erkek öğretmenlere hoşgörülü olmada pozitif ayrımcılık yapılır", %1,47'si "İdare kendi hemşerisine karşı daha hoşgörülüdür", %1,47'si " İdare yabancı bayan öğretmenlere karşı üslupsuz davranır", %1,47'si "Her öğretmen kendi işini yapar", %1,47'si "Okul işlerindeki aksamalar alışkanlık halini almadığı sürece hoşgörülü davranır", %1,47'si "İşlerin aksaması durumunda idaremiz hemen yasal yollara başvurmaz", %1,47'si "İdaremiz adil davranır", %1,47'si "İdaremiz her fedakârlığı gösterirler", %1,47'si "Okul idaresi açık aramaz ve öğretmenlere faydalı olmaya çalışır", %1,47'si "Okul içerisinde aile ortamı vardır", %1,47'si "İdaremiz kibar ve anlayışlıdır", %1,47'si "İdare ile karşılıklı çıkarlar korunduğu ölçüde hoşgörüdür" şeklindedir.

Ö5 "Evet. Bu şekilde olması işlerimizi daha özverili yapmamızı sağlıyor." demiştir. Ö8 kodlu öğretmen "Evet, okul idaremiz gayet hoşgörülü. Bütün öğretmenlerle arası iyi. O yüzden genellikle okulumuzda sorunlar yaşanmaz." diye fikir beyan etmiştir.

Ö11 kodlu öğretmen görüşünü ifade ederken "Ne adaletli ne hoşgörülüdür. Birincisi cinsiyet ayrımı yaparak, okuldaki erkek çalışanlara öğretmen olsun iş kur personeli olsun pozitif ayrımcılık yapıp hal, hareket ve üslubuyla bunu gösteriyor. Ayrıca hemşerisi olan meslektaşlarına karşı daha hassas davranıyor. Diğer yabancı bayan öğretmenlere daha üslupsuz tavır sergiliyor." söylemiştir. Ö15 ise "Evet, hoşgörülü davranır. Birbirimizle muhatap olduğumuzda resmi bir dil yerine iki arkadaş gibi yaklaşır ve hitap ederiz." şeklinde söylemiştir. Ö16 "Okul idarem bana karşı gayet ılımlı ve hoşgörülü davranır. Bundaki en önemli etken okulla ve sınıfla

ilgili işlerimi yerine getirmemdir. İşimle ilgili unuttuğum bir durum olursa usulünce bana hatırlatma yapar.” demiştir.

Ö28 sıralı öğretmen düşüncesini dile getirirken “Evet. Hoşgörü ortamının olmadığı bir yerde başarının gelmeyeceğini bilen idarecilerimiz bu konuda çok hassas davranmakta adeta bir aile ortamı oluşturma gayreti içerisinde oldukları” demiştir.

Ö35 kodlu öğretmen görüşlerini “Başvurur ama karar merci yine kendileridir.” şeklinde söylemiştir.

4.2.6. Okul idaresinin öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına duyarlı olmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri

Okul idaresinin öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına duyarlı olmasına ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15. “İdareciniz kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlı davranır mı? Fikirlerinizi ifade ediniz.” Sorusuna Verilen Yanıtların Frekans ve Yüzde Değerleri

Kişisel İhtiyaçlara Duyarlı Olmaya Yönelik Yanıtlar	f	%
Duyarlıdır.	27	40,90
Hastane işlerimde destek gördüm.	7	10,60
Elden geldiğince	6	9,09
Eşit davranır.	3	4,54
Duyarlı değildir.	3	4,54
Acil işlerimizde	2	3,03
İş ve işleyişe engel olmamak şartıyla	2	3,03
Adildir.	1	1,51
Eşit değildir.	1	1,51
Çocuğumla ilgilenmemde destek olur.	1	1,51
Kişisel ihtiyaçlarımızı paylaşıyoruz.	1	1,51
Kışın arabamı çalıştırmamda destek almıştım.	1	1,51
Aşırı kuralcıdır.	1	1,51
Eğitimci gibi yaklaşır.	1	1,51
Okula ulaşımında destek olmuştur.	1	1,51
Özel olarak ilgilenir.	1	1,51
Okula geç kalabileceğim durumlarda	1	1,51
Tecrübem olmadı.	1	1,51
Ev kiralamamda yardımını gördüm.	1	1,51
Lisansüstü eğitimim esnasında işlerimi kolaylaştırdı.	1	1,51
Direk yasal prosedürü uygular.	1	1,51
İdareciye göre değişir.	1	1,51
Su istimal olmadığı sürece	1	1,51
Toplam	66	100

Tablo 4.15 incelendiğinde çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin “İdareciniz kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlı davranır mı? Fikirlerinizi ifade ediniz.” sorusuna verdikleri cevapların %40,90’ı “İdarecimiz kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlıdır”, %10,60’ “Hastaneyle ilgili işlerimde idaremin desteğini gördüm”, %9,09’u “Ellerinden geldiğince duyarlılık gösterir”, %4,54’ü “İdaremiz öğretmenlere eşit davranır”, 4,54’ü “Kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlı değildir”, %3,03’ü “Acil bir işimizi yapmamız gerektiğinde kolaylık gösterir”, %3,03’ü “Okulun iş ve işleyişine engel olmamak şartıyla duyarlı davranır”, %1,51’i “İdaremiz öğretmenlere karşı adildir”, %1,51 “Öğretmenlere karşı eşit değildir”, %1,51’i “İdaremiz çocuğumla ilgilenmemde destek olur”, %1,51’i “İdarecilerimiz kişisel ihtiyaçlarımızı paylaşır”, %1,51’i “Kışın arabamı çalıştırmam konusunda desteğini görmüştüm”, %1,51’i “İdarecimiz öğretmenlere karşı aşırı kuralcıdır”, %1,51’i “İdarecimiz bizlere karşı bir eğitimci gibi yaklaşır”, %1,51’i “Okula ulaşımında idarem destek olmuştur”, %1,51’i “Kişisel ihtiyaçlarımla özel olarak ilgilenir”, %1,51’i “Bazı zamanlar okula geç kalabildiğim durumlarda kolaylık sağlar”, %1,51’i “Bu konuda bir tecrübe yaşamadım”, %1,51’i “Ev kiralayacağım zaman idaremin yardımını gördüm”, %1,51’i “Lisansüstü eğitimim esnasında işlerimi kolaylaştırdı”, %1,51’i “İdaremiz direk yasal prosedüre uygular”, %1,51’i “Kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlılık idareciye göre değişir”, %1,51’i “Su istimal olmadığı sürece duyarlı olunur” şeklindedir.

Ö1 kodlu öğretmen görüşlerini “ Adil bir idarecimiz olduğundan kişisel ihtiyaçlarımız okulun iş ve işleyişine engel olmayacak şekilde olduğu sürece evet duyarlı davranır.” olacak şekilde belirtmiştir. Ö5 ise “İnsan olarak tabi ki ciddi bir durumda idarecilerimiz öğretmenlerin ihtiyaçlarına duyarlı davranır. Hastalık, acil bir durum izin gibi konularda bizlere yardımcı olmaya çalışır.” demiştir.

Ö5’in görüşleri “Kişisel ihtiyaçlarımız şöyle dursun okulla ilgili ihtiyaçları dile getirdiğimde anlayışsız, sorun çözmeden ziyade görmezden gelip üslupsuz tavır sergileyip konuyu kapatmaya çalışır. Ayrıca aşırı kuralcıdır.” şeklinde dile getirmiştir.

Ö13 kodlu öğretmen “Okul idarecilerimiz öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına duyarlıdır. Örnek verecek olursak okula ulaşım konusunda yaşadığım sıkıntılarda okul idaresinin desteğini gördüm. Bunun dışında da her türlü konuda idarecimiz yardımcı olmaktadır.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ö15 ise idarecilerinin duyarlı

olduğunu belirterek, bir akşam oğlu hastalandığında okul müdürlerini aradığını ve müdürlerinin gelip onların hastaneye gitmelerine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Ö16 da görüşlerini belirtirken “İdarecimiz kişisel ihtiyaçlarıma duyarlıdır. Aile yakınlarımdan biri hastalandığında ve ölüm olduğunda izin durumlarında hiçbir sıkıntı çıkarmaz. Okula bir saat geç kalabileceğim durumlarda sınıfımda benim yerime derse girebiliyorlar, ben de kendi işlerimi yapıyorum.” demiştir.

Ö22 kodlu öğretmen “İhtiyaçlarıma duyarlı davranan idareciler de var duyarlı davranmayan idareciler de var.” şeklinde fikrini belirtmiştir. Ö21 kodlu öğretmen “Hayır, kişisel ihtiyaçlarımıza karşı duyarlı davranmaz. Yasal prosedür neyse onu uygular.” derken, Ö25 ise “İdarecilerimiz yasalar/yönetmelikler çerçevesinde kişisel ihtiyaçlarımıza duyarlı olmaktadır.” Diye görüşlerini belirtmişlerdir. Ö21, Ö22 ve Ö25 kodlu öğretmenlerin görüşlerinden, idareciler yasalar ve yönetmelikleri uygularken kendi bakış açısını kullanıyor denilebilir. Bazı idarecilerin uygulamaları biraz daha katı iken bazı idareciler biraz daha esnek bir bakış gösterebiliyor.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde nicel ve nitel analizler sonucunda elde edilen bulguların karşılaştırılarak tartışılmasına ve tüm sonuçlardan elde edilen çıkarımlarla önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışmalar

Araştırma kapsamındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet (genel), dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları “yüksek” düzeyde çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde Polat ve Celep (2008), öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada üç alt boyutta da öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini “yüksek” bulmuşlardır. Mohammad (2012), okul müdürlerini konu alan çalışmasında bütün alt boyutların yüksek çıktığını tespit etmiştir.

Örgütsel adalet algısı en yüksek ortalamaya sahip olan alt boyutu, 4,11 ile etkileşimsel adalet algısı olmuştur. Bu durum öğretmenler ile idare arasında nezaket, saygınlık ve dürüstlük üzerine kurulu bir ilişki olduğunu düşüncesini vermektedir. Dağıtımsal adalet algısı 3,75 ortalamaya sahiptir. Böylece idarenin öğretmenleri değerlendirme ölçütü genel olarak sonuç odaklı bir değerlendirmedir denebilir. İşlemsel adalet algısı 3,71 ortalamaya sahip olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre, idarelerinin anlayışı süreç odaklı çalışmaya diğer alt boyutlara göre daha az yatkın olduğu ve sonuç odaklı çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir.

Sınıf öğretmenleri kendi sınıfları olmasından kaynaklı olarak idareleriyle ders programının ayarlanmasında sıkıntı yaşamamaktadır. Bununla beraber Yabancı Dil ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi derslerinin dağılımında zaman zaman bazı sıkıntılar yaşanabilmektedir. Bu durum hem nicel hem de nitel araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Buna karşın öğretmen görüşlerine göre ders ayarlanmasının adil olmadığı durumlar ifade edilmiştir. İdare iletişim konusunda kendine yakın öğretmenleri kayırmakta ve cinsiyet ayrımı yapmaktadır. Düşüncelerde böylesi farklılığın olmasında öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formunda kendilerini daha rahat ifade ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Asunakutlu ve Avcı (2010), adalet algılayışı ile kayırmacılık algısı arasında ilişki olduğunu; Karacağözü ve Yörük (2014) de yöneticilerin kayırmacı tutumlarının

Çalışanlarda adaletsizlik algısını oluşturduğunu tespit etmiş olmaları çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Öğretmen görüşlerine göre, ğretmen sayısı az olan okullarda ve öğretmenler arası iletişimin kuvvetli olduğu okullarda ders programlarının adil dağıtımı daha kolaydır.

Okul idarelerinin ödül dağıtımında tercihlerini kullanırken, iletişim gücü iyi olan, idare ile sendikası uyuşan, kendilerine yakınlık gösteren öğretmenlerden yana ve cinsiyet farkı gözeterek kullandıkları belirtilmiştir. Bazı ğretmenlerin uzun yıllar aynı okulda görev yapmalarına karşın öğretmenlerin dllendirildiğine rastlamamaları, öğretmenlerin ödüllendirilmesine gereken önemin verilmediğini ortaya koymaktadır. Demirbilek'in (2018) alışmasında dllendirmelerde okul idaresinin farklı nedenlerden dolayı ortaya koydukları uygulamaların öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. elik (2011) alışmasında, okul idaresinin çalışanları ödüllendirmede tarafsız olmadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgular çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Sınıf ğretmenlerinin yaş gruplarına göre örgütsel adalete yönelik alėı düzeylerinde hem ölçek genelinde hem de alt boyutları düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuç, İren (2005) ve çırak'ın (2013) sonuçlarıyla desteklenmekte, Aykut'un (2007) araştırma sonucuyla zıtlık göstermektedir. Aykut (2007) alışmasında 21–25 yaş aralığında olanlarla 41 ve üstü yaşta olanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Buna göre çalışanların yaşları artıkça örgüte olan bağlılığın artacağı tespit edilmiştir.

Sınıf ğretmenlerinin örgütsel adalet lğinin hem genel hem de alt boyutlarında cinsiyet faktörü bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu sınıf ğretmenlerinin çalıştıkları okullarda cinsiyetlerinden dolayı adaletsizlik ile karşılaşmadıkları ve idarecilerin cinsiyet ayrımı yapmaksızın tüm öğretmenlere adil olarak yaklaşım gösterdiği biçiminde ifade edilebilir. Bu sonuç, farklı çalışmanın (Uysal, 2004; Terkeş, 2005; Açıkgöz, 2009; Topaloğlu, 2010; Kara, 2011; Bayramlı, 2017) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak bazı çalışmalarda (Eker, 2007; Doğan, 2008; Atar, 2017; Polat ve Celep, 2008; Koç, 2013) ğretmenlerin cinsiyetinin örgütsel adalet algılarında etkisinin olması sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre adalet algılarında, sadece işlemsel adalet boyutunda anlamlı fark oluşmuştur. Lisans mezunu olan sınıf öğretmenleri lisansüstü mezunu olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek işlemsel adalet algısına sahiptir. Bu durum lisans mezunu öğretmenlerin okulda çok daha fazla vakit geçirdikleri, okul faaliyet süreçlerinin her aşamasında bulundukları ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin, lisansüstü öğrenimine devam ettiği süreç içerisinde okula ve idareye biraz daha uzak kaldığı şeklinde düşünülebilir. Dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarında ise sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre herhangi bir farklılaşma olmamıştır. Bu bulgu Yavuz (2013), Akgeyik (2014) ve Karadal ve Erdem (2018)'in sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin hizmet süreleri bakımından etkileşimsel adalet boyutunda anlamlı fark belirlenmiştir. Oluşan bu fark 6-10 ile 21+ yıl hizmet süresi olan öğretmenler arasında görülmektedir. Kıdem süresi ne kadar artarsa etkileşimsel adalet algısı o nispette artar şeklinde ifade edilebilir. Bu farkın oluşmasında sınıf öğretmenin eğitim camiasında geçen süreye bağlı olarak çok tanındığının olması, tecrübesinin daha fazla ve iletişim becerilerinin daha iyi olmasının etkili olduğu söylenebilir. Burada 1-5 yıl arası sınıf öğretmenlerinin, 6-10 yıl arası öğretmenlere göre daha yüksek etkileşimsel adalet algısına sahip olması, aday öğretmen olduklarından idare ile olan iletişimlerine mesafe koymaktan kaçınmaları gösterilebilir. Bu da idarecilerinin kendilerini notla değerlendirme durumunu riske etmek istemedikleri şeklinde değerlendirilebilir. Alanyazı taramasında sınıf öğretmenlerinin hizmet süreleri bakımından örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olmayan araştırmalara (Kasapoğlu, 2015; Çelik, 2011; Dünder, 2011) ve hizmet süreleri bakımından anlamlı fark olan araştırmalara (Aydın, 2015; Kahraman, 2014; Çökük, 2013) rastlanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin bulundukları okulda hizmet süreleri hem ölçek genelinde hem de alt boyutlar düzeyinde bir farklılaşmaya neden olmamıştır. Bu durum öğretmenlerin okullarındaki hizmet sürelerinde çok fazla denebilecek kadar farkın olmamasından ve idarenin, sınıf öğretmenlerine yaklaşımında okuldaki hizmet sürelerini dikkate almıyor olmalarından kaynaklanabilir. Cesur (2019), sınıf öğretmenlerini de kapsayan çalışmada okuldaki hizmet süresinin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında fark oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formunda, ders dışı işlerin sınıf öğretmenlerine eşit dağıtılması maddesine verdikleri yanıtlardan olan görev dağılımı öğretmenin ilgisine göre yapılması, öğretmenlerin istemediği bir görevi reddedebilmesi, gönüllü öğretmenlerin görevlendirilmede tercih edilmesi gibi durumların varlığı, idarenin öğretmenlere hoşgörülü davrandığını ortaya koymaktadır. Bu durum öğretmenlerin yapacakları işi sahiplenmelerini ve en iyisini yapmalarını sağlamaktadır. Bununla beraber verilecek işin daha iyi olması için tecrübeli öğretmenlere verilmesi, onlar için aşırı iş yüküne sebep olmaktadır. Bazen de iş, yeni atanmış öğretmene dikte edilmektedir. Bu durum öğretmenin ilk tayin döneminde okuldan ayrılma isteği oluşturduğu görüşme formundan ki bulgulardan çıkarılmaktadır. Görevini yerine getirmeyen öğretmenlerin olduğu ve bunlara gerekli cezai işlemin yapılması beklenilmektedir.

5.2. Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin nicel ve nitel araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin daha mutlu ve başarılı hissedebilmesi için ödüllendirme işlevi yetkililer tarafından desteklenebilir.
2. İdarecilerin, öğretmenlere adil davrandığına dair bir kontrol mekanizması oluşturulabilir.
3. İdarecilerin ödül ve cezaları değerlendirmesinde eşit davranması kendisine olan güveni artırabilir.
4. Örgütsel adaletin alt boyutu olan işlemsel adaletin işleyişi idareciler tarafından doğru yönetildiğinde öğretmenlerin okula olan bağlılığı artabilir.
5. Araştırma az öğretmenli okullarda adalet konusunda daha az sıkıntı yaşandığını ortaya koymuştur. Bu nedenle az sayıda öğretmenli okullar oluşturulmalı.
6. İdareciler görüş alma konusunda öğretmenlerden yararlanmaya özen gösterebilir.

7. Sınıf öğretmenlerine yönelik yapılan bu araştırma branş öğretmenleri de dahil edilerek genişletilebilir. Böylece sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları karşılaştırılabilir.
8. Araştırma örneklemini Türkiye'nin yedi bölgesini kapsayacak şekilde genişletilebilir. Böylece elde edilen sonuçları genelleme olasılığı artabilir.



KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2009). “Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity In Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology*, 267–299. doi:10.1016/s0065-2601(08)60108-2
- Akgeyik, G. (2014). “Anadolu Liselerinde Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları (Diyarbakır İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Ambrose, M. (2002). *Contemporary justice research: a new look at familiar questions. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803-812.
Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). *Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 9-109
- Ataizi, M. (2019). *Etkili İletişim Teknikleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayıncılık.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* [Organizational citizenship and organizational justice]. Unpublished master thesis. AKU Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, Turkey.
- Atar, B. (2017). “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Atasoy, D.Ç, (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı, Samsun.
- Aydın, İ., ve Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). *Principals'opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. Journal of Educational Administration*, 46(4), 497- 513.

- Aydın, K. (2015). “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Ayık, A., Yücel, E. ve Savaş, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(2), 233-252.
- Aykut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul..
- Bakkal, A . (2018). *Bediüzzaman Said Nursi’ye Göre Hukukta Adalet Çeşitleri*. Katre Uluslararası İnsan Araştırmaları Dergisi , (5) , 9-37 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/katre/issue/39496/465873>
- Barling, J. & Phillips, M. (1993). *Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study*. The Journal of Psychology, 127(6), 649–656.
- Bayramlı, M. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları İle Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi. 83-102.
- Beugré, C. D. (2002). *Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective*. International Journal of Human Resource Management, 13(7), 1091-1104.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). *Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness*. R. J. Lewicki(Editör), Research On Negotiation In Organizations (ss. 43-55). Greenwich: R JAI Press, CT.
- Blodgett; Jeffrey C. Hill; Donna J., Tax, Stephen S. (1997) *The Effects Of Distributive Procedural, And Interactional Justice On Postcomplaint Behavior*, Journal Of Retailing, Volume 73(2), Pp. 185-210
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22.Baskı). Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

- Castillo, C. ve Fernández , V. (2017). *Relationships between the dimensions of organizational justice and students' satisfaction in university contexts*. Intangible Capital, 13(2), 282-301.
- Cesur, A. (2019). “ *Okul Yönetiminin Kayırmacılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki*” (Afyonkarahisar İli Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Cohen-Charash, Y. and Spector, P. E. (2001). *The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis*. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 86(2), 278–321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C. & Ng, K.Y. (2001). *Justice At The Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research*. Journal of Applied Psychology, 86(3), 425-445.
- Creswell, J.W. (2017). *Araştırma Deseni 'Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları'* (Çev. Ed. Demir, S. B.)
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). *The management of organizational justice*. Academy of management perspectives, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., Goldman, B., and Folger, R. (2003). *Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness* . Journal Of Organizational Behavior, 24, 1019- 102
- Çelik, O. T. (2011). “*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çırak, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı (Ankara-Yenimahalle)*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çökük, S. (2013). “*Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel*”
- Dahmaz, A. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Ve Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Dallmayr, F. (1967). *Functionalism, Justice, And Equality*. Ethics, 78(1), 1-16.

- Daştan, M , Taşdan, M , Oğuz, E , Kantos, Z , Ertan Kantos, Z . (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 0 (12) , 100-110 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sakaefd/issue/11209/133861>
- Demirbilek, N. (2018). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. Doktora tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Dipaola, M. ve Guy, S. (2009). *The impact of organizational justice on climate and trust in high schools*. Journal of School Leadership, 19(4), 382-405.
- Doğan, Hulusi (2002), *İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(2), ss.71-78.
- Dündar, T. (2011). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul. *Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Erdogan, B. Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). *Procedural justice as a twodimensional construct: an examination in the performance appraisal context*. Journal of Applied Behavioral Science, 37, 205–222.
- Erdoğan, B. (2002) *Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals*, Human Resource Management Review, 12, 555–578.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, Ş. (2009). *Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ersoy, S. (2020). *Öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.

- Ezer, F , Çelik, S . (2015). *Türkiye’de Adalet Eğitimi ve Adalet Meslek Yüksek Yüksekokulları Öğretim Programlarının Değerlendirilmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 12 (31) , 272-278 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/19577/208801>
- Folger, R. ve Bies, R. J. (1989). *Managerial responsibilities and procedural justice*. Employee responsibilities and rights journal, 2 (2), 79-90.
- Greenberg, J. (1990b) *Organizational justice: yesterday, today and tomorrow*. Journal Of Management, 16 (2) 399-432.
- Greenberg, J. (2001) *Setting the justice agenda: seven unanswered questions about “what, why, and how*. Journal of Vocational Behavior, (58) 210–219.
- Greenberg, J. (2009). *Everybody Talks About Organizational Justice, But Nobody Does Anything About It* *Industrial and Organizational Psychology*. Society for Industrial and Organizational Psychology, , 2 (2009), 181–195. Copyright c_ 2009 Society for Industrial and Organizational Psychology. 1754-9426/09
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). *Organizational justice in schools: No justice without trust*. International Journal of Educational Management, 18(4), 250-259.
- Hulusi Doğan, *A Research Study For Procedural Justice As A Factor in Employee Retention*, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15,Sayı:2, 2008, s.2.
- Işık, M. (2002). *Kitle İletişim Teorilerine Giriş*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.*
- İren, S. (2015). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tuzla örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İyigün, N. Ö. (2012). *Örgütsel Adalet: Kuramsal bir Yaklaşım*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.49-64
- Kabadayı, T. (2013). *“Hakkaniyet” adaletin temelidir*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 49-57.

- Kahraman, Ü. 2014. “*İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki*”, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Kara, M. (2011) *Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. Yüksek Lisans Tezi*, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. 73-91.
- Karacağözü, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(3), 43–64.
- Karadal, H. ve Erdem T. (2018). *Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılarının analizi: Selçuk Üniversitesi Örneği*” 2nd International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress. Cappadocia: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi University.
- Karahan, A. (2008) “*Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20): 457- 478.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler* (28th ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler* 22. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (1998), *Bilimsel Araştırma Yöntemi- Kavramlar, İlkeler, Teknikler*,
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu M. K., Çınar O. (2009). “*Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi - Bir uygulama*”, Yönetim Dergisi, 20(63), 59-76.
- Kasapoğlu, S. (2015). “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri*
- Kayaoğlu, İsmet. (1986), *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 27 , Sayı 1 , Ocak 1986 , 201 – 206
- Keskin, Ömer (2017), *Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği*, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

- Kim, S.-W., Price, J.L. Mueller, C.W. and Watson, T.W. (1996), “*The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital*”, Human Relations, Vol. 49, pp. 947-76.
- Koç, M. (2013). “*İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Şiddete Bakış Açıları (Şehitkâmil Örneği)*”, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Konovsky; Mary A., (2000) *Understanding Procedural Justice And Its Impact On Business Organizations*, Journal Of Management, Vol. 26, No. 3, Pp. 489-511.
- Korkut, A. (2019). “*Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi*” (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Malatya.
- Küçük, A . (2008). *Adalet Kavramı ve Adaletle İlişkin Bazı Teoriler*. Muhafazakar Düşünce Dergisi , 4 (15) , 91-121 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/muhafazakar/issue/55767/763087>
- Kwak, Y. H. ve Anbari, F. T. (2006). *Benefits, obstacles, and future of six sigma approach*. Technovation, 26(5-6), 708-715.
- Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). *Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions*. Social Behavior and Personality, 40(8), 1341-1356.
- Leventhal, G. S. (1980). *What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships*. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), Social Exchange: Advances in Theory and Research, Plenum Press, New York.
- Lind, E. A., Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York, Plenum Press.
- Martin, Christopher L. and Bennett Nathan (1996): “*The Role of Justice Judgments in Explaining The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment*”, Group & Organization Management, Vol. 21, No. 1, s. 84.
- Mohammad, S. L. M. (2012), *The degree of organizational justice to the principals of public schools and their relationship to job satisfaction of teachers in*

public high schools in the districts of the northern West Bank." Educational Science - Educational Administration

- Moorman, R. H. (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?* Journal Of Applied Psychology, 76(6), 845- 855.
- Niehoff, B. P., and Moorman, R. (1993). *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior.* Academy of Management Journal, 36(3), 527-556.
- Nowakowski, J., and Conlon, D. (2005). *Organizational Justice: Looking Back, looking forward.* International Journal of Conflict Management, 16(1), 4-29.
- Oğuz, E . (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki.* İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ,12 (1) , 45-65 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8700/108647>
- Oğuzkan, A. R, (1981). Eğitim Terimleri Sözlüğü. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma.* Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004), *Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 59(3), ss.181-202.
- Özkılıççı, G. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54, 307-331.

- Price, J. L. (1997). *Handbook of organizational measurement*. International Journal of Manpower, 18(4/5/6), 305–558. doi:10.1108/01437729710182260
- Price, J. L., & Mueller, C. W (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pittman.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*, Oxford: Oxford University Press.
- Sabbagh, C. and Schmitt, M. (2016). *Past, Present, and Future of Social Justice Theory and Research*. C. Sabbagh and M.Schmitt (Eds.). Handbook of Social Justice Theory and Research. New York, Springer Science Business Media, pp. 1-13.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Sachs, J. (2001). *Teacher professional identity: Competing discourses, competing outcomes*. Journal of Education Policy, 16 (2), 149-161.
- Saruhan, C. (2020). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Selbi, A. (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yabancılaşmalarını Yordama Derecesi* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Mersin.
- Söyük, S. (2007), *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma* (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sunal, O. (2011). *Sosyal politika: Sosyal adalet açısından kuramsal bir değerlendirme*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(3), 283-305.
- Sweeney, P. D. ve McFarlin, D. B. (1997). *Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice*. Journal of Organizational Behavior, 18, 83-98.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Elazığ İl örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

- Taylor & Francis (2016). *IBM SPSS Statistic 23 Stepby Step: A Simple Guide and Reference*. Fourteenth edition published by Routledge.
- Tekin, H. (1993). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Terkeş, N. (2015). “*Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Kağıthane İlçesi Örneği)*”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Thibaut, J. W. ve Walker, L. (1978). *A theory of procedure*. California Law Review, 66, 541-566.
- 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 karşılaştırması*. Felsefe ve Sosyal Bilim Dergisi, 6, 27-46.
- Topaloğlu, I.G. (2010). *İşgörenlerin Adalet Ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. 81-95.
- Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışların Etkisi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Malatya.
- Urhan, Veli. (2016) “*Siyaset Felsefesinde Adalet, Özgürlük, Eşitlik*” Kaygı Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi Sayı 26. S. 104-105.
- Uysal, M. (2014). “*Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği)*”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yavuz, H. (2014). *Çalışanların örgütsel adalet boyutlarına ilişkin algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki: ısparta ilinde görevli hemşireler üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı: Isparta.
- Yıldırım A. ve Şimşek H. (2006), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İnternet Kaynakları

URL-1: TDK (2018). Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr>.

Erişim tarihi: 30.04.2020.



EKLER

Ek 1. Araştırma İzni (Valilik)



T.C.
AĞRI VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı :68513552-730.01-E.11372994
Konu :Anket Çalışması (İbrahim CEYHAN)

26/08/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:20.08.2020 tarih ve 288114003-730.08.03 sayılı Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Rektörlüğünün Yazısı.

İlgide kayıtlı yazıya istinaden; Ağrı İbrahim Çeçen Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Ana Bilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **İbrahim CEYHAN "Sınıf Öğretmenlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** konulu tez çalışmasını ilimiz dahilinde bulunan resmi ve özel tüm ilkokullarda yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Faruk TEKİN
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
26/08/2020

Ahmet Vezir BAYCAR
Vali a.
Vali Yardımcısı



Adres: Millî Eğitim Müdürlüğü

Elektronik Ağ:
e-posta:

Bilgi için: Şef.M.Baki DURSUN

Tel: 0 (472) 280 94 37
Faks: 0 ()

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 50a4-57e1-37e2-9d02-5bf8 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Araştırma İzni (Üniversite)

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.09.2020-E.15726



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 28814003-044
Konu : Anket Çalışması (İbrahim CEYHAN)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünün "Anket Çalışması (İbrahim CEYHAN)"
konulu 28/08/2020 tarih ve 11486611 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Faruk KAYA
Rektör Yardımcısı

Ek: 28/08/2020 tarihli ve 11486611 sayılı yazı.

Mevcut Elektronik İmzalar

FARUK KAYA (Rektörlük - Rektör Yardımcısı) 03.09.2020 09:38

Adres: Erzurum yolu üzeri 4. km Rektörlük Kampüsü Merkez/AĞRI
Telefon: 04722159863 Faks: 04722151182
e-Posta: ogrenci@agri.edu.tr Elektronik Ağ: ogrencileri.agri.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için itibaz: Zeynep ÖNER
Unvanı: Gelen Evrak Sorumlusu
Dahili No: 7004

Ek 3. Araştırma İzni (Milli Eğitim Müdürlüğü)

Evrak Tarih ve Sayısı: 28/08/2020-E.4972



T.C.
AĞRI VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 68513552-730.01-E.11486611
Konu : Anket Çalışması (İbrahim CEYHAN)

27.08.2020

İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
AĞRI

İlgi: 20.08.2020 tarih ve 288114003-730.08.03 sayılı yazınız.

İlgi de kayıtlı yazınıza istinaden; üniversitenizin öğrencisi İbrahim CEYHAN'nın Anket Çalışması ile ilgili Valilik Makamından alınan 26.08.2020 tarih ve 11373994 sayılı İl Onayı yazımız ekinde gönderilmiştir. Gereğinin ekli onay doğrultusunda yapılarak yazının ilgiliye tebliğ edilmesi hususunda;
Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet Faruk TEKİN
Millî Eğitim Müdürü

Ek: 1 Adet Onay



Adres:
Elektronik Ağ:
e-posta:

GÜVENLİ ELEKTRONİK
İMZA ASLI İLE AYNIYDIR
28.08.2020
Bilgi için: Azime GÜNER Menkur
Tel: 0 (472) 280 99 37
Faks: 0 ()

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1005-1469-3f85-8e1f-1b7f koda ile teyit edilebilir.

Ek 4. Ölçek Kullanım İzni

← Fwd: Anket İzni Talebi



spolat@kocaeli.edu.tr

13.11.2020 Cum 23:08

Kime: Siz



eğerli Araştırmacı,

İstedığınız ölçme aracını kaynak göstererek elbette kullanabilirsiniz. Araştırmanızda başarılar dilerim. İyi günlerde kalın.

Prof. Dr. Soner POLAT

Kocaeli Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

----- Yönlendirilmiş İleti -----

Kimden: "İbrahim CEYHAN">

Kime: spolat@kocaeli.edu.tr

Gönder: 13 Kasım 2020 22:05

Konu: Anket İzni Talebi

Sayın Hocam

"İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi" adlı yüksek lisans çalışmamda Türkçe'ye uyarlamasını yaptığınız 19 maddeden oluşan "Örgütsel Adalet Ölçeği" nizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Teşekkür ederim hocam.

İbrahim CEYHAN

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

Ek 5. Kullanılan Ölçek

ANKET FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmada elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu veriler araştırmanın amacı dışında kullanılmayacağı gibi hiçbir kurum ve kişi ile paylaşılmayacaktır. Size en uygun seçeneği içtenlikle cevaplandırarak bu çalışmaya en iyi desteği vermiş olursunuz. Araştırmaya sunacağınız samimi katkıdan dolayı teşekkür ederim.

İbrahim CEYHAN

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yaşınız:

() 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46 ve üzeri

Cinsiyetiniz:

() Erkek () Kadın

Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekar

Öğrenim Durumunuz:

() Lisans () Lisans Üstü

Toplam Çalışma Süreniz:

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üzeri

Bu Okuldaki Çalışma Süreniz:

() 1-5 () 6-10 () 11+

	ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı basında 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, isimizle 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 isimizle 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 isimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.					
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.					

Ek 6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Öğretmen Görüşme Formu

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Bu araştırmada elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu veriler araştırmanın amacı dışında kullanılmayacağı gibi hiçbir kurum ve kişi ile paylaşılmayacaktır. Soruları cevaplandırırken samimi olacağınızdan hiçbir şüphem yoktur. Çalışmama sunacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

İbrahim CEYHAN

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim: ibrahimceyhan0438@hotmail.com

Yaşınız:

☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46 ve üzeri

Cinsiyetiniz:

☐ Erkek ☐ Kadın

Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekâr

Öğrenim Durumunuz:

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Toplam Çalışma Süreniz:

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21 yıl ve üzeri

SORULAR

1. Okul idarenizin ders programını adil bir şekilde yaptığını düşünüyor musunuz? Neden? (*Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ile İngilizce derslerini düşünerek cevaplayınız.*)

2. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyor musunuz ?
Açıklayınız.

3. Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyor musunuz?
Düşüncelerinizi yazınız.

4.Okul idareniz okulla ilgili yapılacak çalışmalarda görüşlerinize başvurur mu?
Açıklayınız.

5. Okulda idareciniz size hoşgörölü davranır mı? Görüşlerinizi yazınız.

6. İdareciniz kişisel ihtiyaçlarınıza duyarlı davranır mı? Fikirlerinizi ifade ediniz.

Ek 7. Etik Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.12.2020-E.22054



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği

Sayı : 95531838-050.99
Konu : Etik Kurul Kararı

Sayın Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU

İlgi : 06/11/2020 tarihli ve 20396 sayılı yazı.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazısına istinaden Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞLU'nun yaptığı, yüksek lisans öğrencisi İbrahim CEYHAN'ın " **İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi** " başlıklı bilimsel araştırması Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunca incelenmiş olup, 30.11.2020 tarih ve 153 sayılı karar ile söz konusu araştırmaya izin verilmiştir. Kurul kararının bir sureti yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi rica ederim

Prof. Dr. Güray OKYAR
Etik Kurulu Başkanı

Ek:1 adet kurul kararı.

Mevcut Elektronik İmzalar

GÜRAY OKYAR (Etik Kurul - Başkan) 03.12.2020 13:33

Adres:Erzurum yolu üzeri 4. km Rektörlük Kampüsü Merkez/AĞRI
Telefon:04722159863 Faks:04722151182
e-Posta:genesk@agri.edu.tr Elektronik Ağ: genelsk@agri.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Halil Demir (Yılmaz
SABUNCU Vekaletliyle)
Unvanı: Şube Müdürü
Dahili No: 1306

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Tarih: 30.11.2020

Sayı: 153

KONU: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 06.11.2020 tarih ve E.20396 sayılı yazısı

KISACA ÖZET:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazısına istinaden danışmanlığını Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞU'nun yaptığı, yüksek lisans öğrencisi İbrahim CEYHAN'ın "**İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi**" isimli bilimsel araştırması için kurulumuzdan izin istenmiş olup, araştırma dosyası belirtilen yazı ekinde kurulumuza gönderilmiştir.

KONU İLE İLGİLİ KİŞİLER:

Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞU, İbrahim CEYHAN

KONU İLE İLGİLİ YARARLANILAN VERİLER / KAYNAKLAR / DOKÜMANLAR

1. Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 06.11.2020 tarih ve E.20396 sayılı yazısı
2. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinin Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Yönergesi
3. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Etik İlkeleri
4. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,
5. Helsinki Bildirgesi,
6. Dünya Hekimler Birliğinin ilke Bildirgeleri,
7. Amerikan Kimya Derneği (ACS) ilkeleri
8. Amerikan Psikologlar Derneği'nin (APA) Deontoloji ilkeleri,
9. TÜBİTAK Araştırma - Yayın Etiği,
10. T.C. Anayasası, Yasalar ve ilgili mevzuat

Yapılan etik kurul toplantısı sonuçları;

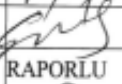
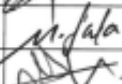
1. Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞU'nun yaptığı, yüksek lisans öğrencisi İbrahim CEYHAN'ın araştırmacılığını yaptığı araştırma dosyası kurul üyelerine gönderilmiştir. Söz konusu dosya kurul üyeleri tarafından incelenerek, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu 30.11.2020 tarihi saat 13:30'da araştırma ile ilgili başvuruyu görüşmek üzere Prof. Dr. Güray OKYAR başkanlığında toplanmıştır.

2. Doç. Dr. Murat ÇALIŞOĞU'nun yaptığı, yüksek lisans öğrencisi İbrahim CEYHAN'ın araştırmacılığını yaptığı araştırma dosyası Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Yönergesi madde 3, 9, 10, 11, 12 ve 13'e göre incelenmiş olup, yapılacak araştırmaya izin verilmesine mevcut oy birliğiyle karar verilmiştir.



Tarih: 30.11.2020

Sayı: 153

	Adı Soyadı	Görev Yeri	Görevi	İmza
1	Prof. Dr. Güray OKYAR	Tıp Fakültesi Dekan V.	Başkan	
2	Doç. Dr. Serkan KAPUCU	Eğitim Fakültesi	Üye	
3	Doç. Dr. Emine TEYFUR	Fen Edebiyat Fakültesi	Üye	
4	Doç. Dr. Şenay ARLI	Sağlık Yüksek Okulu	Üye	RAPORLU
5	Doç. Dr. Tayfun KARATAŞ	Sağlık Hizm. MYO Müd.	Üye	
6	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SAFA	İslami İlimler Fakültesi	Üye	
7	Doç. Dr. Tuba AYDIN	Eczacılık Fakültesi	Üye	
8	Av. Hilal DEMİR	Şube Müdürü Vekili	Raportör	