



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
TUTUMUNUN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ İLE
İNCELENMESİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ**

MERYEM KARAOSMANOĞLU BABACAN

Denizli - 2017

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
TUTUMUNUN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ İLE
İNCELENMESİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ**

Meryem KARAOSMANOĞLU BABACAN

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Meryem Karaosmanoğlu Babacan tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Tutumunun Öğretmen Görüşleri İle İncelenmesi: Denizli İli Örneği” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Meryem KARAOSMANOĞLU BABACAN

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Tutumunun Öğretmen Görüşleri İle İncelenmesi: Denizli İli Örneği

Meryem Karaosmanoğlu Babacan

Okul yönetimi içinde en etkili olan kişiler yöneticilerdir. Okul yöneticilerinin etkinliği eğitimin tam anlamıyla işlemesi için gereklidir. Örgüt içinde düzenin sağlanması ve eğitim için sağlıklı ortamların oluşturulması için okul yöneticilerinin adil bir şekilde yönetim eylemini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Örgütsel adalet örgüt içinde adil yönetim ilkelerinin uygulanması ile mümkün olmaktadır.

Çalışmamız çerçevesinde okul yöneticilerinin örgütsel adalet tutumları öğretmen görüşleri doğrultusunda incelenmiştir. Bu amaçla Denizli ilinde bulunan öğretmenlerin konu ile ilgili görüşleri alınmıştır. Çalışmamız bu çerçevede genel tarama ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, okul yöneticisi ve örgütsel adalet.

ABSTRACT**Examination of School Administrators with Teacher Opinions of Organizational Justice Attitude: Denizli Province Example**

Meryem Karaosmanoğlu Babacan

School administrators are the most influential people. School administrators' activity training is necessary for the full process of education. School administrators need to conduct fair management actions to ensure order within the organization and to create healthy environments for education. Organizational justice is possible through the application of fair management principles within the organization.

The organizational justice attitudes of school administrators in the framework of our study were examined in the direction of teachers' opinions. For this purpose, opinions of the teachers in Denizli province were taken. Our work was built on this framework using general screening and quantitative research methods.

Key words: School management, school manager and organizational justice.

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....	4
2.1. Örgütsel Adalet Kavramı Tanımı ve Önemi	4
2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları ve İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	5
2.2.1. Dağıtım adaleti	5
2.2.2. Prosedür adaleti	5
2.2.3. Etkileşim adaleti.....	6
2.3. Örgütsel adalet türlerinin birbirlerine etkileri	6
2.4. Örgütsel Adalet Teorileri	7
2.4.1.Greenberg'in adalet teorileri sınıflandırmaları.....	7
2.4.1.1.Reaktif(tepkisel) içerik teorileri.....	7
2.4.1.2.Proaktif (önlemsel) içerik teorileri.....	7
2.4.1.3.Reaktif (tepkisel) süreç teorileri	8
2.4.1.4.Proaktif (önlemsel)süreç teorileri	8
2.5. Örgütlerde Örgütsel Adalet İle İlgili Sorunlar	8
2.6. Adalet Algısının Unsurları	10
2.6.1. Eşitlik	10
2.6.2. Karşılıklılık	10
2.6.3. Rasyonellik.....	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	12
3.1. Araştırmanın Modeli	12
3.2. Evren ve Örneklem	12
3.3. Verilerin Toplanması	14
3.4. Verilerin Analizi.....	14
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR	15
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algısı.....	15
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	22

KAYNAKÇA.....	24
ÖZGEÇMİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	12
Tablo 3.2. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	13
Tablo 3.3. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımı	13
Tablo 3.4. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	13
Tablo 4.1. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nelerdir? ..	15
Tablo 4.2. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?.....	15
Tablo 4.3. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?	16
Tablo 4.4. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nedir?	16
Tablo 4.5. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?	17
Tablo 4.6. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?.....	17
Tablo 4.7. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nedir?.....	18
Tablo 4.8. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?.....	19
Tablo 4.9. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?.....	19
Tablo 4.10. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nedir? ..	20
Tablo 4.11. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir? ..	20
Tablo 4.12. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir? ..	21

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

a. Problem

Örgütsel adalet, çalışanların örgütteki uygulamalarla ilgili adalet algılamalarıdır. Çalışanlar algıları yönünde tutum geliştirmekte, geliştirdikleri tutumları da davranışa dönüştürmektedirler. Çalışanların örgütsel adaletle ilgili olarak, örgütün işleyişi esnasında yöneticileri tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulduklarına veya tutulmadıklarına dair inançları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

Yönetim, örgüt hedeflerinin ulaşılabilmesi için problemi ortadan kaldırma, planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme vb. gibi faktörlere ait ilke, kavram teori, metot ve stratejilerin sistematik ve bilinçli olarak yürütülmesiyle alakalı eylemlerin hepsini kapsamaktadır. Yani, yönetim bir zaman zarfı, ilim ve aynı zamanda sanat şeklinde görülmektedir (Güneş, 2014).

Başka bir ifade ile yönetim, bir örgütün verilen görevleri tam zamanında gerçekleştirebilmesi için oluşturulan sistemler bütünü temsil etmektedir. Yönetim görevini üstlenebilmek liderlik perspektifleri karşısında kendini tanımlayabilmeyi gerektirir. Yönetim düşüncesi, uygulama bazında değişik koşullarda karşımıza çıksa da esasen örgütün birlikteliğini öngören kuralların uygulanması için gerekli olan uyarıcı bir birimi ifade etmektedir.

Örgütsel etkililiğin sağlana bilmesi için adil yönetim prensiplerinin benimsenmesi gerekmektedir. Çalışmamızda okul yöneticilerinin örgütsel adalet tutumları öğretmen görüşleri ile incelenecektir. Çalışmanın alt problemi ise şu şekildedir;

Araştırmanın Alt Problemleri:

Katılımcıların;

- Cinsiyet,
- Kıdem
- Görev süresi ve
- Öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel adalet puanı nedir?

b. Amaç

Çalışmamız öğretmenler tarafından algılanan yöneticilerin örgütsel adalet tutumlarının belirlenmesi amacı ile oluşturulmuştur.

c. Önem

Örgütler belirli amaçlar doğrultusunda birleşen topluluklardır. Eğitim kurumlarında oluşan örgüt yapıları içinde en önemli rol yönetici ve öğretmenlerindir. Bu nedenle örgütsel adalet tutumunun bu organlar vasıtası ile incelenmesi gerekmektedir.

Örgütsel adaletin olmadığı örgüt yapılarında performans düşüklüğü ve tatminsizlik yaşanmaktadır. Bu durumlar ise eğitimin kalitesini azaltmaktadır. Çalışmamızda irdelenen örgütsel adalet kavramı bu nedenle eğitim kurumlarını kapsamaktadır.

Çalışmamız eğitimin kalitesinin ve etkinliğinin artırılması amacıyla önemli bir çalışmadır. Bu amaç ile kurumsal ve akademik alanda önemli bir kaynak konumundadır.

d. Varsayımlar

1. Araştırmamızda yer alan öğretmenler “örgütsel adalet” formunu kendi düşüncelerini yansıtır bir şekilde cevaplandırmışlardır.
2. Çalışmada kullanılan ölçek örgütsel adalet eğilimin ölçülmesi için güveniliridir.

e. Sınırlılıklar

1. Araştırmamız Denizli’de görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Bulgular sonucunda elde edilen sonuçlar Örgütsel adalet ölçeği ile sınırlıdır.

f. Tanımlar

“Örgütsel adalet nedir” için bir kaç örnek vermek gerekirse, ‘Al-Zu’bi (2010), örgütsel adaleti, “çalışma ortamı ile doğrudan ilişkisi olan ve iş ortamında adaletin rolünü tanımlayan bir kavram” olarak nitelendirmiştir. Greenberg (1990) örgütsel adaleti,

“alışanların işle ilgili konularda adalet algıları ile ilgili bir kavram” olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan Balwin (2007) , rgtsel adaleti, “alışanların örgütsel çıktıların, prosedürlerin ve etkileşimlerin ne derecede adil olduğu ile ilişkili algı ve tutumları ile ilgili bir kavram” olarak açıklamıştır. Bu tanımlamaların yanında Eren (2010.), olaya daha farklı bir perspektiften bakmış ve örgütsel adalet kavramının eşitlik teorisinin (Adams 1963) bir uzantısı olduğunu belirtmiştir (Yıldırım,2007).

İKİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı Tanımı ve Önemi

Adalet eşitlik teorisi (Adams,1965) ışığında bireyin örgüt içindeki davranışlarını inceleyen bir kavramdır. Bu nedenle eşitlik teorisi üzerine araştırmalar yapan kişiler örgüt içindeki Adalet kavramını incelemeye başlamıştır. Buna ek olarak birçok felsefeci örgütsel Adalet konusunda çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Bu araştırmacılar; ;Aristo, Platon, Socrates, Nozick ve Rawls olarak sıralana bilir(İşcan ve Tanrıbil,2016).

Örgüt insanlardan meydana gelmektedir Bu nedenle örgütsel çalışmalar birçok değişkenden eklenebilmektedir. İnsan doğası gereği duygusal bir varlıktır Bu nedenle insanın her türlü davranışında ve performansında tatmin Sadakat adalet gibi kavramlar önemli rol oynamaktadır. Örgüt yönetimi içerisinde gerçekleştirilen araştırmalar örgütün faaliyetleri içinde adaletin olması gerektiğini göstermektedir.

Örgüt genel tanımıyla amaç birliği içindeki insanların aynı faaliyet doğrultusunda grup olarak hareket etmesini ifade etmektedir. Bu nedenle örgütün önemli faktörü amaç birliği ve birlikte çalışma eylemi gerçekleştirmesidir. Aynı için de çalışan insanlar örgütün kurallarının yönetiminin Adil olmasını beklemektedir. Adalet bu noktada örgütün faaliyetlerini düzenlemektedir. Adalet algısının temel belirleyicisi kural ve kuralların uygulama biçimidir(Altaş ve Çekmeceoğlu,2015).

Adalet kavramı felsefi, siyasi ve dini literatürde kendisine yer bulmuştur. Bu çerçevede örgütsel Adalet algısı çalışanların yönetim ve yöneticiler üzerindeki görüşleri doğrultusunda oluşmaktadır. İşletme içinde faaliyetlerini yürüyebilmesi için birliktelik duygusunun gelişmesi gerekmektedir. Bu nedenle modern yönetim biçimleri insanı temel olarak yönetimsel stratejilerini oturmaktadırlar.

Bazı araştırmacılara göre Adalet etik ilkeler doğrultusunda uygulanması gereken bir kavramdır. Adaletin sağlandığı örgütlerde çalışanlar performans düzeylerini en üst düzeyde tutmak ve örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Adaletin temel belirleyicisi daha önce de bahsettiğimiz gibi yönetimdir. Eğer ücret ve diğer kararlarda çalışanların adaleti korunursa örgütsel adalet gerçekleşmektedir (Seçkin ve Demirel,2014).

2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları ve İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

2.2.1. Dağıtım adaleti

Örgüt içerisindeki çalışanlar kendi ihtiyaçları doğrultusunda çalışma eyleminin tercih etmektedir. Bu sebeple bu eylem karşılığında ücret elde etmektedirler. Dağıtım adaleti; ücret, ödül ve cezaların eşit bir şekilde dağıtılmasını ifade etmektedir. Dağıtımsal adalet örgütsel boyutları içindeki en önemli boyutlardan birisidir. Çalışanlar dağıtımsal adaletin olmadığını inanırlarsa ve emeklerinin karşılığını almadıkları inancına kapılırlarsa performanslarını düşürmektedirler (Aslan vd.,2016).

Örgüt içindeki insanlar bir bütün halinde çalışmaktadır. Bu nedenle yönetim ilkeleri bütünü ilgilendirmektedir ve kişisel yönlendirmeler yapılmamalıdır. Dağıtımda adaletin sağlanamaması neticesinde çalışanlar edilen kazancın elde edilmediği düşüncesine kapılmamaktadır. İnsan kaynakları uygulamalarında gerçekleştirilen performansa yönelik ücret modeli Bu çerçevede oluşturmuştur. Birbirinden farklı performans değerlerine sahip olan çalışanların aynı ücreti almaması örgüt içindeki adaletin sağlanmasında etkili olmaktadır. Ayrıca örgüt içindeki rekabet performansın artmasına neden olmaktadır. Dağıtımsal adalet temelinde örgüt bütünü koruyucu ve adil kaynak dağıtımını amaçlamaktadır.

2.2.2. Prosedür adaleti

Daha önce de bahsettiğimiz gibi insan duygusal bir varlıktır Bu nedenle bütün kararlarından maddi kazançlar doğrultusunda vermez. Prosedür adaleti bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bu kavram temel olarak karar vericilerin adil kurallar doğrultusunda örgütü yönetmesini ifade etmektedir. Örgüt içinde yer alan birey bu sayede kendisini diğer kişilerle eşit olarak görmekte ceza ve ödül sistemlerinin objektif dağıtımına inanmaktadır.

Örgüt içinde verilen kararların özgü verilmesi örgütün düzenini bozmaktadır. Önemli olan nokta yasak olanın herkes için yasak olması ve doğru olanın herkes için doğru olmasıdır. Önemli olan tek bir şey vardır örgüt faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve örgüt içindekilerin adil bir şekilde yönetilmesi. Prosedür adaletinin var olabilmesi için Adil yöneticilerle çalışılmalıdır (Arı vd.,2017).

2.2.3. Etkileşim adaleti

Klasik yönetim teorilerinin işlevselliğini yitirmesi insancıl duygularla gerçekleşmiştir. Klasik yönetimde esas olan üretimin sürekliliğidir ve insan işletme içinde bir sermaye yada üretim faktöründen ibarettir. Modern yönetim ise tam tersini söylemektedir ve insanı öne çıkaran onu değerli yapan yönetim biçimini esas almaktadır.

Örgüt birbiriyle iletişim halinde olan bireylerin oluşturmuş olduğu bir topluluktur. Bu nedenle örgüt içinde herhangi birisinin yaşamış olduğu olumsuzluk bütün örgüte nüfus edebilmektedir. Farklı tutumların sergilenmesi neticesinde örgüt içinde yer alan birisinin zarar görmesine neden olan adaletsiz tavırlar örgütün etkileşimsel adaletsizlik duygusuna kapılmasına neden olmaktadır. Etkileşimsel Adalet çerçevesinde örgütün bütünü etkilemekte ve örgüt performansını düşündürmektedir. Ayrıca örgüt içinde yer alanlar adaletin olmadığı inancına kapılmaktadır (Cüce vd.,2013).

2.3. Örgütsel adalet türlerinin birbirlerine etkileri

Örgüt içinde adalet bir bütünü ifade etmektedir. Bu nedenle; dağıtım, işlem ve prosedür boyutları bütünün önemli parçalarını oluşturmaktadır. Bu boyutların örgütte farklılaşan etkileri vardır. Bu sebeple adalet boyutlarının kendi arasında etkileşim içinde olduğu söylenebilir.

Bu etkileşim neticesinde “Bilişsel Atıf Teorisi” oluşturulmuştur. Teoriye göre prosedür adaletinin uygulanması dağıtım adaletine bağlıdır. Bu nedenle bu iki boyutun bir biriyle etkileşimi ileri boyutlarda gerçekleşmektedir. Ayrıca örgütün bir bütün olarak algılanması etkileşim adaletinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Bu nedenle etkileşim adaleti boyutunda örgüt içindeki bireylerin dağıtım ve prosedür adaletinin varlığına inanmaları örgütsel adalet düzeyinde düşünün nedeni olarak düşünülebilir (Ertürk ve Bedük,2015).

Her Adalet boyutu kendi arasında etkileşime sahiptir. Bu boyutlar bir birinden ayrı olarak düşünülemez. Örgüt içindeki adaletin tam olarak sağlanabilmesi için bütün boyutların dikkate alınması gerekmektedir. Aksi takdirde adalet tam olarak savunulamayacak eksik kalacaktır. Örgüt içinde yer alan bireyler adaletin tam olarak sağlanmasını istemektedir.

2.4. Örgütsel Adalet Teorileri

2.4.1.Greenberg'in adalet teorileri sınıflandırmaları

Greenberg adaleti süreç ve içerik boyutları çerçevesinde reaktif ve proaktif olarak incelemiştir. Buna göre; çalışanlar adil olmayan uygulamalar karşısında reaktif tepkiler verirken, adaletin sağlanması amacıyla proaktif davranışlar sergilemektedir. Ayrıca örgüt içindeki kazanımlar “süreç teorileri”ni belirlerken, kazanımların dağıtımını “İçerik teorileri”ni oluşturmaktadır (Uysal,2014).

2.4.1.1.Reaktif(tepkisel) içerik teorileri

Eşitlik teorisi ışığında; örgüt içindeki kişiler kendisini örgüte katkıları ve elde ettiği kazançlar doğrultusunda değerlendirmektedir. Bu karşılaştırma sonucunda örgütsel adalet algısını oluşturmaktadır. Bu nedenle karar vericilerin bu tutumu bilerek yönetim biçimlerini ve stratejilerini kurgulaması gerekmektedir. Reaktif-içerik kuram üzerinde çalışanlar, örgüt içindekilerin haksızlıklar karşısında gösterdiği tepkileri incelemektedir. Bu çerçevede kuramda önemli olan dağıtım adaletinin sağlanmasıdır (Bozkurt,2015).

Greenberg'e göre; bu kuram kişilerin haksızlık karşısındaki tavırlarını içermektedir. Çalışanların örgüt içindeki kaynak dağılımından memnuniyeti bu çerçevede önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Eşitlik kuramından esinlenen reaktif içerik teorisinin bir diğer kaynağı da statü teorisidir. Buna göre bireyler statüleri çerçevesinde adaletsizlik davranışlarını ve tepkilerini belirlemektedir.

2.4.1.2.Proaktif (önlemsel) içerik teorileri

Bu teori örgüt içinde bulunanların adalete dayalı kazanç ve uygulamaları elde edebilmek için sergilediği çabayı ifade etmektedir. Leventhal (1976), bu kişilerin kazanımları elde etmek için üstün performans sergilediğini, savunmuştur. Ancak performansın etkinliği dağıtımsal adalete ve prosedür adaletine bağlıdır. Bu adalet boyutlarının varlığına inan birey kazanımlarını elde etmek için mücadele etmektedir. Aksi takdirde mücadele ve performans artışı gözlemlenmesi mümkün değildir (Çırak,2013).

Proaktif içerik teorisinin temel noktasını Leventhal'ın “Adalet Yargı Kuramı ” oluşturmaktadır. Leventhal adaletli dağıtımın gözlemlendiği örgütlerde kişilerin

faaliyetlerinde ekstra mücadele sergilediği savunmaktadır. Mücadelenin amacı kazanç elde etmektir. Buna ek olarak teorinin diğer savunucusu olan Lerner bireyi adalet güdüsü ile değerlendirmektedir. Ona göre adalet insanoğlunun taşıdığı en önemli kaygı türüdür ve bu nedenle karşılanmalıdır.

2.4.1.3.Reaktif (tepkisel) süreç teorileri

Bu teori örgüt içindeki anlaşmazlıkların giderilmesi amacıyla sergilenen tepkileri incelemektedir. Bu teoriye göre, “kararların verilmesinde kullanılan süreçlerin adilliğine odaklanan süreç teorileri, kararların sonuçlarının adilliği üzerinde yoğunlaşan içerik teorilerinden belirgin bir şekilde ayrılamaz görünmesine rağmen süreç teorileri farklı bir entelektüel geleneğe sahip olan hukuktan türetilmişlerdir. Hukuk konusunda çalışan araştırmacılar, yargısal kararların verilmesinde kullanılan prosedürlerin, bu kararların toplum tarafından kabul edilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır”(Gürcan,2014).

2.4.1.4.Proaktif (önlemsel)süreç teorileri

Proaktif-süreç teorileri, anlaşmazlığın çözümünde kullanılan prosedürleri inceleyen tepkisel süreç kuramlarının tersine önlemsel süreç kuramları dağıtım prosedürlerine odaklanmıştır. Bu kuramlarla işgörenlerin adaleti sağlamak için hangi süreci kullanması gerektiği konusunda fikir birliği yaratılmaya çalışılmıştır. Örgütsel adalet konusunda yapılan araştırmalarda reaktif içerik kuramlarından çok önlem ve süreç odaklı yaklaşımlar gözlenmektedir. Tepkisel kuramlardan çok önlemsel kuramlar, içerik kuramlarından çok süreç kuramları kabul görmektedir(Cin,2010).

2.5. Örgütlerde Örgütsel Adalet İle İlgili Sorunlar

Adalet ve eşitlik duyguları çerçevesinde örgütsel literatür araştırmaları yakın bir zamana dayanmaktadır. Bu iki kavram arasında oluşan etkileşim araştırmacıların örgütsel Adalet algısı üzerinde birleşmesini sağlamıştır. Örgüt içinde yer alan her birey adil ve eşit bir ortamda değerlendirilmek istemektedir. Bu nedenle örgütsel adalet ve eşitlik konuları örgütsel etkililik ve bağlılık çerçevesinde değerlendirilmektedir. Adalet ve eşitlikten Yoksun olan örgütlerde çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal ve örgütsel hayatta adalet ile eşitlik duygusu önemli bir konuma sahiptir. Bu üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar adalet ve eşitlikten yoksun olan toplumların birlik içinde düzene karşı geldiği sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel literatürde adalet ve eşitlik kavramları toplumsal statü ile değerlendirilebilir. Örgüt içindeki bireyin kavramlardan yoksun olması sonucunda eksiklik hissine kapılması onun mücadele arzusunu kısıtlamaktadır.

Sanayi devrimi ile birlikte insan işletmeler açısından bir üretim faktörü olarak görülmeye başlanmıştır. Bu davranış klasik yönetim biçimlerinde değerlendirildi bilmektedir ancak 1990'lı yıllardan itibaren insancıl yaklaşımlar işletmelerde benimsenmiştir. Bu yaklaşım temelinden adalet ve eşitlik duyguları ayrıca sendikal haklar çalışanlara verilmiştir. Artan rekabet koşulları ile birlikte emek gücü işletmeler açısından daha önemli ve vahim bir hal almıştır. Sürekli emek gücünde yaşanan değişimden örgütlerin faaliyetlerini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu durumla karşılaşmamak için örgütsel bağlılığı artırıcı önlemlerin alınması gerekmektedir. Bağlılığın en önemli etkileyici si ise adalet ve eşitlik.

Örgütlerin örgütsel adaletle ilgili yaşamış olduğu en büyük sorun bağımlılık sorununun haricinde performans düzeylerinde düşüş örgütsel adaletsizliğin ortaya çıkardığını bir sonuçtur. Örgütsel adaletin en önemli uygulayıcısı ve sorumlusu yöneticilerdir Bu nedenle adaletle ilgili sorunların ortaya çıkmaması için yöneticilerin abi davranması gerekmektedir. Adil olmayan yöneticiler örgüt içindeki düzeninin bozulmasına ve faaliyetlerin aksamasına neden olmaktadır.

Örgütsel adalet örgütü birçok açıdan etkileyebilmektedir etkilerin önemli bir bölümü faaliyetler üzerinde gerçekleşmektedir. İşletmelerin amaçları faaliyetler sonucunda kar elde eğer acil bir örgüt düzeni kullanmazsan işletmeler faaliyetlerinden zarar etmektedirler. Yukarıda da incelemiş olduğumuz gibi örgütsel Adalet hem işletme faaliyetleri hem örgüt içinde yer alan bireyler açısından önemli bir konuma sahiptir. Ayrıca bu kavram Etik açıdan da sorgulana bilmektedir.

Etik en temel tanımıyla ahlaki değerlerden oluşmaktadır. Bu çerçevede her meslek koluna ait etik ilkeler bulunmaktadır. Bu İlkelerin temel amacı işletme içindeki düzeninin sağlanmasıdır. Örgütsel adalet ile ilgili kuralların uygulanmadığı bir işletme etik ilkelerin de uygulanmaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle kurallar örgüt açısından geçerli olmamakta ve örgütsel düzen bozulmaktadır.

2.6. Adalet Algısının Unsurları

2.6.1. Eşitlik

Örgüt içindeki eşitlikle ilgili kavramlar 1990'lı yıllardan sonra tartışılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede örgütsel adaletin bir faktörü olarak değerlendirilen eşitlik örgüt açısından uygulanması gereken önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Eşitlik örgütsel adalet duygusunun oluşmasında önemli bir konuma sahiptir (Köybaşı vd.,2017).

Adaletin var olabilmesi için eşit Kural ve uygulamaların örgüt içinde gözlemlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde örgütsel adaletin olduğu kanısına varılamaz. Eşitlikle ilgili gerçekleştirilen araştırmalar eşitliği iki boyut halinde incelemektedir. Birincisi kazanımlarda eşitlik ikinci boyut davranışlarda eşitliği ifade etmektedir.

Örgütsel adaletin sağlanması için kazanımların dağıtımında eşit olmak zorundadır. Örgüt içinde yer alan bireylerin değerlendirilmesi objektif bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Yöneticiler örgüt içinde bulunan herkese aynı davranışı sergilemelidir. Bu çerçevede örgüt üyelerine etkileşimsel adalet duygusu yerleştirilmelidir.

2.6.2. Karşılıklılık

Bireyler geçimlerini sağlamak için çalışmaktadır. Bu nedenle her çalışma eyleminin bir karşılığı olmak zorundadır. Adaletli bir kazanım imkanın olması gerekmektedir. Bunun için insan kaynaklarında çeşitli performans değerlendirme analizleri yapılmaktadır. Bu analizlerin amacı örgüt içinde daha çok çalışanın ben mücadele edenin karşılığının verilmesidir.

Örgüt içindeki bireyler kazanımların adil bir şekilde dağıtılmadığı kanısına varılırsa daha fazla mücadele etmeme eğilimine girmektedirler. Bu durum faaliyetlerin aksamasına neden olmaktadır. Ayrıca örgüt içindeki bireyler karşılık elde edemediği zaman tükenmişlik üstüne yapılmaktadır.

2.6.3. Rasyonellik

Örgütsel adaletin sağlanmasında en önemli sorumluluk yöneticilere düşmektedir. yöneticiler örgütsel adaleti sağlayabilmek için rasyonel kararlar almak zorundadırlar. Aksi takdirde yöneticiler örgüt içinde prosedür adaletini sağlayamazlar. Rasyonel kararlar örgüt

üyeleri tarafından eşitlik ve adalet unsurları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Kararların rasyonel ölçütler dahilinde alınmaması örgüt üyelerinin Adalet düzeylerini düşürecektir.

Örgütün bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. değerlendirmeler objektif ve rasyonel analizler sonucunda oluşturulmalıdır. Örgüt üyeleri önceden belirlenen esaslar doğrultusunda değerlendirilmelidir. Ayrıca bu kıstaslar örgüt üyeleri tarafından bilinmelidir. Rasyonellik örgütsel adaletin eşitlik ve karşılılık unsurlarının sağlanmasında da etkilidir. Rasyonel olmayan yöneticiler tarafından karşılanma ihtimali yoktur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada nicel metot kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışma temelde iki ana bölümden oluşturulmuştur. İlk kısmı literatür kısmı oluştururken ikinci kısımda bulgular değerlendirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmamız öğretmen görüşlerine göre yöneticilerin örgütsel adalet tutumunu belirlemek amacıyla Denizli’de görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede araştırmamıza 130 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda belirtilmiştir.

3.2.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Bayan	76	58,5
	Erkek	54	41,5
	Toplam	130	100,0

Yukarıdaki tabloda katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %58,5(76 kişi)’i bayan ve %41,5(54 kişi)’i erkek olarak dağılım göstermiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Kıdem	5 yıl ve daha az	6	4,6
	6–10 yıl	11	8,5
	10–15 yıl	22	16,9
	16 yıl ve daha çok	91	70,0
	Toplam	130	100,0

Yukarıdaki tabloda katılımcıların kıdem değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %4,6(6 kişi)'sı 5 yıl ve daha az, %8,5(11 kişi)'i 6-10 yıl, %16,9 (22 kişi)'u 10-15 yıl ve %70(91 kişi)'i 16 yıl ve daha çok olarak dağılım göstermiştir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Görev Süresi	4 yıl ve daha az	79	60,8
	5–9 yıl	21	16,2
	10 yıl ve daha çok	30	23,1
	Toplam	130	100,0

Yukarıdaki tabloda katılımcıların görev süresi değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %60,8(79 kişi)'i 4 yıl ve daha az, %16,2(21 kişi)'i 5-9 yıl ve %23,1(30 kişi)'i 10 yıl ve daha çok olarak dağılım göstermiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

		n	%
Öğrenim Durumu	Eğitim Enstitüsü	8	6,2
	Önlisans	11	8,5
	Lisans	105	80,8
	Yüksek Lisans	6	4,6
	Toplam	130	100,0

Yukarıdaki tabloda katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre katılımcıların; %6,2 (8 kişi)'si eğitim enstitüsü, %8,5 (11 kişi)'i ön lisans, %80,8(11 kişi)'i lisans ve %4,6 (6 kişi)'sı yüksek lisans olarak dağılım göstermiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır (Şahin,2014). Ölçek Denizli’de görev yapan öğretmenlere dağıtılarak sonuçları SPSS-22 programı ile analiz edilmiştir. Örgütsel Adalet Ölçeğinin 20 maddesinin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı Şahin (2014) tarafından hesaplanmıştır. Buna göre iç tutarlılık kat sayısı;

- Test Genel Toplam;0,96
- Prosedür Adaleti;0,95
- Etkileşimsel Adalet;0,94
- Dağıtımsal Adalet; 0,81 olarak bulunmuştur.

Buna ek olarak Prosedür Adaleti, 6,7,8,9,10,11; Etkileşimsel Adalet, 12,13,14,15,16,17,18,19,20 ve dağıtımsal adalet, 1,2,3,4,5 soru numaralarını kapsamaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde t-Sınaması, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve frekans analizleri metotları kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algısı

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet puanlarının demografik özelliklere göre farklılığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nelerdir?

		n	Ort	SS		Df	F	P
Dağıtım Adaleti	5 yıl ve daha az	6	3,7000	1,04115	Grup İçi	3	1,794	0,152
	6–10 yıl	11	3,6909	0,63475				
	10–15 yıl	22	3,9545	0,69263				
	16 yıl ve daha çok	91	3,5033	0,87298				
	Toplam	130	3,6046	0,84394		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların kıdem değişkenine dağılım adaleti puanları verilmiştir. Kıdem değişkeni doğrultusunda katılımcıların dağılım adaleti puanları: 5 yıl ve daha az olanların $3,70 \pm 1,04$; 6-10 yıl arasında olanların $3,69 \pm 0,63$; 10-15 yıl arasında olanların $3,95 \pm 0,69$ ve 16 yıl ve daha çok olanların $3,50 \pm 0,87$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p > 0,05$).

Tablo 4.2. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Prosedür Adaleti	5 yıl ve daha az	6	4,1111	0,58373	Grup İçi	3	2,431	0,068
	6–10 yıl	11	4,1212	0,72683				
	10–15 yıl	22	4,2348	0,86321				
	16 yıl ve daha çok	91	3,7161	0,95920				
	Toplam	130	3,8564	0,92987		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların kıdem değişkenine prosedür adaleti puanları verilmiştir. Kıdem değişkeni doğrultusunda katılımcıların prosedür adaleti puanları: 5 yıl ve daha az olanların $4,11 \pm 0,58$; 6-10 yıl arasında olanların $4,12 \pm 0,72$; 10-15 yıl arasında olanların $4,23 \pm 0,86$ ve 16 yıl ve daha çok olanların $3,71 \pm 0,95$ olarak gerçekleşmiştir. Grup

ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 4.3. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Etkileşim Adaleti	5 yıl ve daha az	6	4,1333	0,74207	Grup İçi	3	1,979	0,120
	6–10 yıl	11	4,3273	0,58837	Grup Dışı	126		
	10–15 yıl	22	4,3318	0,77422				
	16 yıl ve daha çok	91	3,9176	0,88250				
	Toplam	130	4,0323	0,84946		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların kıdem değişkenine etkileşim adaleti puanları verilmiştir. Kıdem değişkeni doğrultusunda katılımcıların etkileşim adaleti puanları: 5 yıl ve daha az olanların $4,13\pm 0,74$; 6-10 yıl arasında olanların $4,32\pm 0,58$; 10-15 yıl arasında olanların $4,33\pm 0,77$ ve 16 yıl ve daha çok olanların $3,91\pm 0,88$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 4.4. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Dağıtım Adaleti	4 yıl ve daha az	79	3,7646	0,78431	Grup İçi	2	6,036	0,003
	5–9 yıl	21	3,6381	0,91350	Grup Dışı	127		
	10 yıl ve daha çok	30	3,1600	0,81435				
	Toplam	130	3,6046	0,84394		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların görev süresi değişkenine dağıtım adaleti puanları verilmiştir. Görev süresi değişkeni doğrultusunda katılımcıların dağıtım adaleti puanları: 4 yıl ve daha az olanların $3,76\pm 0,78$; 5-9 yıl arasında olanların $3,63\pm 0,91$ ve 10 yıl ve daha çok olanların $3,16\pm 0,81$ olarak gerçekleşmiştir.

Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı olarak bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre; 4 yıl ve daha az görev süresi olan katılımcıların dağıtım adaleti puanları; 5-9 yıl arası ve 10 yıl ve daha çok olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Tablo 4.5. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Prosedür Adaleti	4 yıl ve daha az	79	4,0190	0,79483	Grup İçi	2	5,380	0,006
	5-9 yıl	21	3,9127	1,01327	Grup Dışı	127		
	10 yıl ve daha çok	30	3,3889	1,06704				
	Toplam	130	3,8564	0,92987		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların görev süresi değişkenine prosedür adaleti puanları verilmiştir. Görev süresi değişkeni doğrultusunda katılımcıların prosedür adaleti puanları: 4 yıl ve daha az olanların $4,01\pm 0,79$; 5-9 yıl arasında olanların $3,91\pm 1,01$ ve 10 yıl ve daha çok olanların $3,38\pm 0,92$ olarak gerçekleşmiştir.

Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı olarak bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre; 4 yıl ve daha az görev süresi olan katılımcıların dağıtım adaleti puanları; 5-9 yıl arası ve 10 yıl ve daha çok olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Tablo 4.6. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Etkileşim Adaleti	4 yıl ve daha az	79	4,1848	0,77841	Grup İçi	2	4,561	0,012
	5-9 yıl	21	4,0048	0,84704	Grup Dışı	127		
	10 yıl ve daha çok	30	3,6500	0,93283				
	Toplam	130	4,0323	0,84946		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların görev süresi değişkenine etkileşim adaleti puanları verilmiştir. Görev süresi değişkeni doğrultusunda katılımcıların etkileşim adaleti puanları: 4 yıl ve daha az olanların $4,18 \pm 0,77$; 5-9 yıl arasında olanların $4,00 \pm 0,84$ ve 10 yıl ve daha çok olanların $3,65 \pm 0,93$ olarak gerçekleşmiştir.

Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı olarak bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre; 4 yıl ve daha az görev süresi olan katılımcıların dağıtım adaleti puanları; 5-9 yıl arası ve 10 yıl ve daha çok olanlardan yüksek olarak bulunmuştur.

Tablo 4.7. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Dağıtım Adaleti	Eğitim Enstitüsü	8	3,5250	0,41318	Grup İçi	3	0,132	0,941
	Önlisans	11	3,5636	1,15176	Grup Dışı	126		
	Lisans	105	3,6248	0,84703				
	Yüksek Lisans	6	3,4333	0,70899				
	Toplam	130	3,6046	0,84394		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine dağılım adaleti puanları verilmiştir. Eğitim düzeyi değişkeni doğrultusunda katılımcıların dağılım adaleti puanları: eğitim enstitüsü mezunu olanların $3,52 \pm 0,41$; ön lisans mezunu olanların $3,56 \pm 1,15$; lisans mezunu olanların $3,62 \pm 0,84$ ve yüksek lisans mezunu olanların $3,43 \pm 0,70$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p > 0,05$).

Tablo 4.8. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Prosedür Adaleti	Eğitim Enstitüsü	8	3,9583	0,78047	Grup İçi	3	0,172	0,915
	Önlisans	11	3,6970	1,17808	Grup Dışı	126		
	Lisans	105	3,8714	0,91382				
	Yüksek Lisans	6	3,7500	1,10428				
	Toplam	130	3,8564	0,92987		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine prosedür adaleti puanları verilmiştir. Eğitim düzeyi değişkeni doğrultusunda katılımcıların prosedür adaleti puanları: eğitim enstitüsü mezunu olanların $3,95\pm 0,78$; ön lisans mezunu olanların $3,69\pm 1,78$; lisans mezunu olanların $3,87\pm 0,91$ ve yüksek lisans mezunu olanların $3,75\pm 1,10$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 4.9. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?

		n	Ort	SS		Df	F	p
Etkileşim Adaleti	Eğitim Enstitüsü	8	3,8750	1,04983	Grup İçi	3	0,740	0,530
	Önlisans	11	3,7818	1,12323	Grup Dışı	126		
	Lisans	105	4,0857	0,79293				
	Yüksek Lisans	6	3,7667	1,07269				
	Toplam	130	4,0323	0,84946		129		

Yukarıdaki tabloda katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine etkileşim adaleti puanları verilmiştir. Eğitim düzeyi değişkeni doğrultusunda katılımcıların etkileşim adaleti puanları: eğitim enstitüsü mezunu olanların $3,87\pm 1,04$; ön lisans mezunu olanların $3,78\pm 1,12$; lisans mezunu olanların $4,08\pm 0,79$ ve yüksek lisans mezunu olanların $3,76\pm 1,07$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağıtım Adaleti Puanları Nedir?

		N	Ort	SS	F	T	df	P
Dağıtım Adaleti	Bayan	76	3,5842	0,87377	0,806	-0,326	128	0,745
	Erkek	54	3,6333	0,80728		-0,330	119,463	

Yukarıdaki tabloda katılımcıların cinsiyet değişkenine dağıtım adaleti puanları verilmiştir. Cinsiyet değişkeni doğrultusunda katılımcıların dağıtım adaleti puanları: bayan olanların $3,58\pm 0,87$ ve erkek olanların $3,63\pm 0,80$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan t-test analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 4.11. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Prosedür Adaleti Puanları Nedir?

		N	Ort	SS	F	T	df	P
Prosedür Adaleti	Bayan	76	3,8333	0,95955	0,132	-0,335	128	0,739
	Erkek	54	3,8889	0,89431		-0,339	118,933	

Yukarıdaki tabloda katılımcıların cinsiyet değişkenine prosedür adaleti puanları verilmiştir. Cinsiyet değişkeni doğrultusunda katılımcıların prosedür adaleti puanları: bayan olanların $3,83\pm 0,95$ ve erkek olanların $3,88\pm 0,89$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan t-test analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Etkileşim Adaleti Puanları Nedir?

		N	Ort	SS	F	t	df	p
Etkileşim Adaleti	Bayan	76	4,0592	0,86736	0,704	0,427	128	0,670
	Erkek	54	3,9944	0,83019		0,430	117,251	

Yukarıdaki tabloda katılımcıların cinsiyet değişkenine etkileşim adaleti puanları verilmiştir. Cinsiyet değişkeni doğrultusunda katılımcıların etkileşim adaleti puanları: bayan olanların $4,05\pm 0,86$ ve erkek olanların $3,99\pm 0,83$ olarak gerçekleşmiştir. Grup ortalamalarında oluşan farklılık yapılan t-test analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamsız olarak bulunmuştur ($p>0,05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Okul yönetimi eğitimin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için uygulanan yöntemlerin birleşimini ifade etmektedir. Örgütsel adalet ise örgüt içinde bulunanların adillik duygusu içinde etkili bir şekilde faaliyet göstermesini sağlamaktadır. Okul yöneticilerinin adil tutumları öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve performans düzeyini etkilemektedir.

Çalışmamız okul yöneticilerinin örgütsel adalet tutumlarını öğretmen görüşleri doğrultusunda belirlenmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu amaçla Denizli’de görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Araştırmamızda Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır (Şahin,2014). Ölçekten elde edilen bulgular SPSS-22 programı çerçevesinde yorumlanmıştır. Bu çerçevede çalışmamıza 130 öğretmen katılmıştır. Çalışmamız çerçevesinde oluşan sonuçlar aşağıdaki şekilde sıralana bilmektedir;

Kıdem değişkenine göre 10-15 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenlerin dağıtım adaleti düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre 10-15 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin prosedür adaleti düzeyi diğer gruplarda yer alanlardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre 10-15 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin etkileşim adaleti düzeyi diğer gruplarda yer alanlardan daha yüksek olarak bulunmuştur.

Görev süresi değişkenine göre 4 yıl ve daha az süreli görev süresine sahip olan öğretmenlerin dağıtım adaleti düzeyi diğer gruplara göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Görev süresi değişkenine göre 4 yıl ve daha az süreli görev süresine sahip olan öğretmenlerin prosedür adaleti düzeyi diğer gruplara göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Görev süresi değişkenine göre 4 yıl ve daha az süreli görev süresine sahip olan öğretmenlerin etkileşim adaleti düzeyi diğer gruplara göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

Eğitim düzeyi değişkenine göre lisans mezunu olan öğretmenlerin dağıtım adaleti düzeyi daha yüksek olarak bulunmuştur. Eğitim düzeyi değişkenine göre eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin prosedür adaleti düzeyi daha yüksek olarak bulunmuştur. Eğitim düzeyi değişkenine göre lisans mezunu olan öğretmenlerin etkileşim adaleti düzeyi daha yüksek olarak bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin dağıtım adaleti düzeyi bayan öğretmenlerden yüksek olarak bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin prosedür adaleti düzeyi bayan öğretmenlerden yüksek olarak bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenlerin etkileşim adaleti düzeyi erkek öğretmenlerden yüksek olarak bulunmuştur.

Çalışmamız sonucunda ortaya çıkan öneriler şu şekilde sıralanabilir.

- Okul yönetiminde öğretmenlerin örgütsel adalet tutumları iyileştirilmelidir,
- Okul yöneticileri okul örgütüne yönelik adil yönetici özelliklerinde olmalıdır,
- Eğitim politika ve denetimleri içinde yöneticilerin adalet tutumu da incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Ataturk University Journal Of Economics & Administrative Sciences*, 29(3).
- Arı, M., Gülova, A. A., & Köse, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1).
- Arslan, A. E., Baş, M., & Özler, D. E. (2016). 360 Derece Performans Değerlendirmenin Bir İşletmedeki Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi. *Dumlupınar University Journal Of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Bozkurt, E. (2015). Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sinisizm Arasındaki İlişki.
- Cin, G. İ. (2010). 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi İle İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkilerin Analizi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.
- Cüce, H., Güney, S., & Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1).
- Çırak, S. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara Yenimahalle).
- Ertürk, E., & Bedük, A. (2015). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Güneş D. (2014).Üstün Potansiyelli Öğrencilerin Okul Yönetimi Algısının İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Y.Lisans Tezi, İstanbul
- Gürcan, K. (2014). Etik İklimin Ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Amprik Bir Uygulama (Doctoral Dissertation, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İşcan, Ö. F., & Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Ve Adalet Algılarına Etkisi/The Impact Of Visionary Leadership Behaviors On Employees' Organizational Commitment And Justice Perception. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3).
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.
- Seçkin, Z., & Demirel, Y. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Yıldırma Davranışı (Mobbing) Arasındaki İlişki.

- Şahin E.(2014). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği), T.C. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi Ve Planlaması Bilim Dalı,Y. Lisans Tezi
- Uysal, M. (2014). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği).
- Yıldırım, F. (2007), “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62(1), 354–279 , S : 257

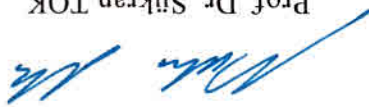
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Meryem Karaosmanoğlu Babacan tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Tutumunun Öğretmen Görüşleri İle İncelenmesi: Denizli İli Örneği” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafından okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN
Danışman



Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21.07.2014 tarih ve 23/14 ... sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmamda;

• Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

• Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

• Başkalarının eserlerinden yararlanılmasında ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,

• Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,

• Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,

• Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Meryem KARAOĞMANOĞLU BABACAN

Kişisel Bilgiler	
Adı	Meryem
Soyadı	KARAOSMANOĞLU BABACAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Trabzon/Arsin – 21/12/1982
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve Telefonu	Adalet Mah. Kazım Karabekir No:61D:14 Merkezefendi / DENİZLİ meryemk61@hotmail.com 0505 883 41 11
Eğitim	
İlköğretim	Trabzon İsmet Paşa İlköğretim Okulu Trabzon Kanuni Ortaokulu
Ortaöğretim	Trabzon Trabzon Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması, Ekonomisi ve Teftişi Programı (Halen Öğrenci)

Yabancı Dil	
Yabancı dil adı- SINAV ADI- Sınavın yapıldığı ay ve yıl	Alınan puan _____
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2005	Sınıf Öğretmeni İstanbul-Hayriye Gök İlköğretim Okulu
2006	Sınıf Öğretmeni Aydın- Gökkiş İlköğretim Okulu
2007	Sınıf Öğretmeni Denizli- Kıralan Fatih İlköğretim OKulu
2012	Sınıf Öğretmeni Denizli- Kıralan İlkokulu
2015- Halen	Müdür Yardımcısı Denizli Aşağısamlı İlkokulu